

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

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 <i>(Reinhard Kreckel)</i>	27
Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches <i>(Reinhard Kreckel, Peer Pasternack)</i>	35
1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen	36
2. Deutschland als „tertium comparationis“	42
Kapitel III: Länderstudien	87
1. Frankreich <i>(Reinhard Kreckel)</i>	88
2. Großbritannien <i>(Reinhard Kreckel)</i>	124
3. USA <i>(Gero Lenhardt, Manfred Stock)</i>	166
4. Schweden <i>(Anke Burkhardt)</i>	203
5. Niederlande <i>(Reinhard Kreckel)</i>	239
6. Österreich <i>(Peer Pasternack)</i>	277
7. Schweiz <i>(Peer Pasternack)</i>	302
Kapitel IV: Vergleichende Analyse <i>(Reinhard Kreckel)</i>	323
1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte	323
2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme	328
3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme	340
4. Personal in Forschung und Lehre	351
5. Fazit und Anregungen	367

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tafeln	11
Zusammenfassung	15
Einleitung	23
Kapitel I: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche <i>(Reinhard Kreckel)</i>	27
1. Problemwahrnehmungen und Problemdefinitionen	27
2. Lösungsansätze in der öffentlichen Debatte	30
Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches <i>(Reinhard Kreckel, Peer Pasternack)</i>	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 (<i>Reinhard Kreckel</i>)	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 (<i>Reinhard Kreckel</i>)	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 (<i>Gero Lenhardt, Manfred Stock</i>)	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 (<i>Anke Burkhardt</i>)	203
4.1 Tradition und Entwicklung	203

4.2	Hochschulbereich	206
	Hochschulmedizin (208). Hochschulfinanzierung (209). Studium und Lehre (210). Personalstruktur und Karrieremuster (211). Bestandsentwicklung des Lehr- und Forschungspersonals (215). Qualifikationsniveau und Tätigkeitsprofile (216). Personalstruktur (219). Gehaltsstruktur (220). Nachwuchsentwicklung (222). Altersstruktur (228).	
4.3	Forschung	225
	Finanzierung von Forschung und Entwicklung (225). Staatliche Forschungspolitik (232).	
4.4	Fazit	236
5.	Niederlande (<i>Reinhard Kreckel</i>)	239
5.1	Tradition und Entwicklung	239
5.2	Hochschulen	248
	Hochschulen für höhere Berufsbildung (HBO) (250). Universitäten (253). Sondersituation Hochschulmedizin (259). Befristetes Personal an Universitäten (260).	
5.3	Forschung	266
	Staatliche Forschungsförderung und außeruniversitäre Institute (267) Personalsituation (270).	
5.4	Fazit	275
6.	Österreich (<i>Peer Pasternack</i>)	277
6.1	Tradition und Entwicklung	277
6.2	Hochschulen	280
	Dienstrechts- und Personalstrukturreform (280). Personalstruktur an Universitäten (282). Fachhochschulen (289). Befristungssituation, Kündigungsrecht, Teilzeitarbeit (291). Förderliche und hemmende Charakteristika (294).	
6.3	Forschung	295
	Drittmittelfinanzierung (295). Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation (298).	
6.4	Fazit	300
7.	Schweiz (<i>Peer Pasternack</i>)	302
7.1	Tradition und Entwicklung	302
7.2	Hochschulen	307
	Dienstrecht- und Personalstruktur (309). Befristungssituation, Teilzeitarbeit (315). Förderliche und hemmende Charakteristika (317).	
7.3	Forschung	317
	Drittmittelfinanzierung (317) Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation (319).	
7.4	Fazit	321

Kapitel IV: Vergleichende Analyse (Reinhard Kreckel).....	323
1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte	323
1.1 Allgemeine Indikatoren	323
1.2 Studierende	326
2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme	328
2.1 Staatliche Einbettung und Steuerungstypen	328
2.2 Varianten struktureller Differenzierung und „Academic Drift“	334
3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme.....	340
3.1 Außeruniversitäre akademische Forschungseinrichtungen	340
3.2 Drittmittelforschung	344
4. Personal in Forschung und Lehre	351
4.1 Allgemeiner Strukturvergleich: Professoren und Personal unterhalb der Professur.....	351
4.2 Das Habilitations- und Tenure-Modell der akademischen Laufbahn im Wandel	353
4.3 Befristungs- und Drittmittelproblematik	362
5. Fazit und Anregungen	367
Literatur	375
Autorinnen & Autoren	403
HoF-Publikationen	404

Verzeichnis der Tafeln

Tafel II-2.1:	<i>Deutschland:</i> Habilitationsquote unter Erstberufungen nach ausgewählten Fächergruppen, 2006.....	48
Tafel II-2.2:	<i>Deutschland:</i> Personalkategorien in den Ländern, Gemeinsamkeiten und Unterschiede	54
Tafel II-2.3:	<i>Deutschland:</i> Hochschulmedizin: Verzahnung der Personalkategorien im akademischen und klinischen Bereich	56
Tafel II-2.4:	<i>Deutschland:</i> Bestand des wissenschaftlichen Personals der Max-Planck-Gesellschaft im Jahr 2005.....	68
Tafel II-2.5:	<i>Deutschland:</i> Wissenschaftliches Personal an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL, HGF), 2005.....	70
Tafel II-2.6:	<i>Deutschland:</i> Entwicklung des wiss. Personals an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL und HGF), 1999-2005	71
Tafel II-2.7:	<i>Deutschland:</i> Struktur des wiss. Personals an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL und HGF), 1999-2005	72
Tafel II-2.8:	<i>Deutschland:</i> Wissenschaftliches Personal an Universitäten, 1998-2005	78
Tafel II-2.9:	<i>Deutschland:</i> Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten, 1998-2005	79
Tafel II-2.10:	<i>Deutschland:</i> Wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen, 1998-2005	80
Tafel II-2.11:	<i>Deutschland:</i> Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen, 1998-2005	81
Tafel II-2.12:	<i>Deutschland:</i> Wissenschaftliches Personal an Hochschulen, nach Befristung und Art der Finanzierung, 2005	82
Tafel II-2.13:	<i>Deutschland:</i> Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Drittmittelpersonals an Hochschulen, 1998-2005	83
Tafel II-2.14:	<i>Deutschland:</i> Anteil des drittmittelfinanzierten Personals am hauptberuflichen wiss. Personal an Hochschulen, 1998-2005	84

Tafel II-2.15:	<i>Deutschland</i> : Struktur der Einnahmen der wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Sektors nach Mittelgebern, 2005	85
Tafel III-1.1:	<i>Frankreich</i> : Einrichtungen der Hochschulbildung, 2006	99
Tafel III-1.2:	<i>Frankreich</i> : Wissenschaftliches Personal an Universitäten und IUTs, 2005	105
Tafel III-1.3:	<i>Frankreich</i> : Befristetes und unbefristetes wissenschaftliches Personal an staatlichen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, 2000-2004	107
Tafel III-1.4:	<i>Frankreich</i> : Gehaltsstufen für Hochschullehrer in Frankreich, 2006	110
Tafel III-1.5:	<i>Frankreich</i> : Gehaltsstufen für Forscher des CNRS und der anderen öffentlichen Forschungseinrichtungen (EPST), Stand 2006	115
Tafel III-1.6:	<i>Frankreich</i> : Haushalts-, Dritt- und Eigenmittel der staatlichen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, 1999-2004	118
Tafel III-2.1:	<i>Großbritannien</i> : Statusverteilung und Gehaltsstufen für Hochschullehrer an „alten“ und „neuen“ Universitäten und Colleges of Higher Education, 2006	144
Tafel III-2.2:	<i>Großbritannien</i> : Künftige einheitliche Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Colleges of Higher Education	146
Tafel III-2.3:	<i>Großbritannien</i> : Vollbeschäftigtes wissenschaftliches Personal an Universitäten und Colleges of Higher Education, 2004-2005	147
Tafel III-2.4:	<i>Großbritannien</i> : Wissenschaftler an den Hochschulen nach Status und Befristung, 1998-2004	148
Tafel III-2.5:	<i>Großbritannien</i> : Finanzmittel der Hochschulen nach Einkunftsarten, 1997-2005	162
Tafel III-2.6:	<i>Großbritannien</i> : Forschungsmittel der Universitäten, Aufschlüsselung für 2002/2003 (ohne Investitionen)	163
Tafel III-3.1:	<i>USA</i> : Aufbau des Bildungswesens	170
Tafel III-3.2:	<i>USA</i> : Finanzielle Unterstützung für Studierende in der „Postsecondary“ Education, 1995/1996	171
Tafel III-3.3:	<i>USA</i> : Verteilung der Studiengebühren für 4-Jahres-Einrichtungen	172
Tafel III-3.4:	<i>USA</i> : Durchschnittliche Studienkosten für Undergraduates	173
Tafel III-3.5:	<i>USA</i> : Einnahmequellen privater und öffentlicher Hochschulen	174

Tafel III-3.6:	<i>USA</i> : Struktur des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Graden (alle Hochschulen), 1998 und 2003	177
Tafel III-3.7:	<i>USA</i> : Hochschulpersonal an Research Universities und Two-Year-Colleges nach Graden und Tenure-Anteilen, 2003	178
Tafel III-3.8	<i>USA</i> : Entwicklung von Tenure und Teilzeitbeschäftigung beim wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, 1975-2003	183
Tafel III-3.9:	<i>USA</i> : Entwicklung der durchschnittlichen Hochschullehrergehälter, 1985-2005	188
Tafel III-3.10:	<i>USA</i> : Verteilung der Bundesmittel für Forschung und Entwicklung auf die einzelnen Bereiche der Forschung, 2004	192
Tafel III-3.11:	<i>USA</i> : Gesamtbudgets der Forschungsbereiche, 2004	193
Tafel III-3.12:	<i>USA</i> : Beschäftigte der FFRDCs im Bereich des DOE	200
Tafel III-4.1:	<i>Schweden</i> : Struktur des Lehr- und Forschungspersonal an ausgewählten schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Hochschultyp 2005	208
Tafel III-4.2:	<i>Schweden</i> : Verwendung des Zeitbudgets des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Tätigkeitsbereichen 2002 (in %)	218
Tafel III-4.3:	<i>Schweden</i> : Struktur des Lehr- und Forschungspersonals (VZÄ) an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 2000 und 2005	219
Tafel III-4.4:	<i>Schweden</i> : Grundgehälter des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 2001 (in €)	221
Tafel III-4.5:	<i>Schweden</i> : Monatliches Grundgehalt des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Geschlecht 2005 (in €)	221
Tafel III-4.6:	<i>Schweden</i> : Studienanfänger, Studierende und Absolventen an schwedischen Hochschuleinrichtungen	223
Tafel III-4.7:	<i>Schweden</i> : Neuzugänge und Studierende im postgradualen Studium an schwedischen Hochschuleinrichtungen	224
Tafel III-4.8:	<i>Schweden</i> : Entwicklung des Personals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien	226
Tafel III-4.9:	<i>Schweden</i> : Frauenanteil am Lehr- und Forschungspersonal an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien	228

Tafel III-4.10:	<i>Schweden</i> : Lehr- und Forschungspersonal an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Fächergruppen 2005 (in Pers.).....	229
Tafel III-4.11:	<i>Schweden</i> : Entwicklung des Anteils der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Schweden	231
Tafel III-4.12:	<i>Schweden</i> : FuE-Mittel nach Mittelgebern und Einsatzbereichen, 2003	231
Tafel III-4.13:	<i>Schweden</i> : System der öffentlichen Forschungsfinanzierung	234
Tafel III-4.14:	<i>Schweden</i> : Struktur der Forschungs- und Entwicklungsausgaben in Schweden nach Sektoren (in %).....	234
Tafel III-5.1:	<i>Niederlande</i> : Finanzmittel der Universitäten und HBOs nach Herkunftsarten, 2002.....	247
Tafel III-5.2:	<i>Niederlande</i> : Finanzmittel und Drittmittel der Universitäten, 1998-2004 (Mio. €).....	247
Tafel III-5.3:	<i>Niederlande</i> : Statusverteilung, Tarifgruppen und Gehaltsstufen des wissenschaftlichen Personals an HBOs, 1998-2003/2006.....	253
Tafel III-5.4:	<i>Niederlande</i> : Statusverteilung, Tarifgruppen und Gehaltsstufen des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 2005.....	257
Tafel III-5.5:	<i>Niederlande</i> : Statusverteilung und befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 2005.....	258
Tafel III-5.6:	<i>Niederlande</i> : Statusverteilung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 1998-2005	261
Tafel III-5.7:	<i>Niederlande</i> : Befristetes und unbefristetes Personal an Universitäten, 1995-2005	263
Tafel III-5.8:	<i>Niederlande</i> : KNAW-Forschungsinstitute, Drittmittelanteil und Befristung des wissenschaftlichen Personals.....	271
Tafel III-5.9:	<i>Niederlande</i> : Drittmittel, Personal- und Gehaltsstruktur an einem NWO-Institut, 1998-2005	273
Tafel III-6.1:	<i>Österreich</i> : Grunddaten des Wissenschaftssystems, 2005	279
Tafel III-6.2:	<i>Österreich</i> : Wissenschaftliches Personal an Universitäten nach Personalkategorien, 2005	286
Tafel III-6.3:	<i>Österreich</i> : Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der österreichischen Universitäten und Universitäten der Künste, 1998-2005	289

Tafel III-7.1:	<i>Schweiz</i> : Grunddaten des schweizerischen Wissenschaftssystems (Angaben für 2005, Budget Ressortforschung: 2004).....	307
Tafel III-7.2:	<i>Schweiz</i> : Personalressourcen der schweizerischen Hochschulen (Angaben für 2005; Promotionen: 2004).....	313
Tafel III-7.3:	<i>Schweiz</i> : Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der Hochschulen und Art der Finanzierung, 1998-2005.....	314
Tafel III-7.4:	<i>Schweiz</i> : Beschäftigungsgrad des oberen und unteren Mittelbaus an schweizerischen Universitäten, 2005.....	316
Tafel III-7.5:	<i>Schweiz</i> : Finanzierungsstruktur der schweizerischen Hochschulmedizin, 2003	319
Tafel IV-1.1:	<i>Ländervergleich</i> : OECD-Indikatoren über Bevölkerung, Erwerbspersonen, Studierende, Bruttoinlandsprodukt und BIP-Anteile für FuE, Hochschulen sowie Staatsquoten	325
Tafel IV-1.2:	<i>Ländervergleich</i> : Studienanfänger- und Absolventenquoten, Ausgaben für Studierende, Studiengebühren	327
Tafel IV-2.1:	<i>Ländervergleich</i> : Föderalistische, zentralistische und gemischte Hochschulsysteme	329
Tafel IV-2.2:	<i>Ländervergleich</i> : Steuerungstypen für Hochschulen im Wandel.....	331
Tafel IV-2.3:	<i>Ländervergleich</i> : Institutionelle Differenzierung der Hochschulsysteme	339
Tafel IV-3.1:	<i>Ländervergleich</i> : Wissenschaftliches Personal in Forschung und Entwicklung (FuE) nach institutionellen Sektoren.....	342
Tafel IV-3.2:	<i>Ländervergleich</i> : Wissenschaftliches Personal in Hochschulen und außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen.....	343
Tafel IV-3.3:	<i>Ländervergleich</i> : Quellen der Forschungsfinanzierung im Hochschulsektor und Projektmittelanteile in den Hochschulhaushalten	350
Tafel IV-4.1:	<i>Ländervergleich</i> : WiS-Klassifikation, Verteilung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Statusstufen und Ländern, 2004.....	352
Tafel IV-4.2:	<i>Ländervergleich</i> : Karriereverlaufstypen an Universitäten und Fachhochschulen zwischen Promotion und Professur	360
Tafel IV-4.3:	<i>Ländervergleich</i> : Wissenschaftliches Hochschulpersonal mit befristeter Beschäftigung und Drittmittelfinanzierung	364

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 Prozent des Bruttoinlandsprodukts wurden in den USA 2003 für die Hochschulen ausgegeben, die europäischen Vergleichsländer lagen mit 1,1-1,3 Prozent des BIP drastisch darunter, lediglich Schweden wies 1,8 Prozent auf. Allerdings liegt in den USA der Staatsanteil an der Hochschulfinanzierung mit 1,2 Prozent 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 bestellten 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 Prozent 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 habilitationsäquivalenter 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 *befristeter 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 institutintern 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 *auße-*

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 doppelzүgiges Vorgehen gewöhlt. Zunächst werden in Kapitel III separate Ländersfallstudien erstellt. Anschließend daran werden im ländervergleichenden Kapitel IV die in den einzelnen Ländersstudien 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.

Kapitel I: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist der Vergleich von akademischen Personal- und Laufbahnstrukturen an Hochschulen und außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen in ausgewählten westlichen Ländern mit vergleichbar hohem Entwicklungsniveau. Der Ausgangspunkt für diesen Ländervergleich ist die Problemsituation in Deutschland. Das Hauptaugenmerk soll dabei dem Karrieresegment zwischen Promotion und Professur gelten. Denn gerade dort hat sich in Deutschland in letzter Zeit ein gewisser Problem- und Handlungsdruck aufgebaut, der es angezeigt sein lässt, bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen Erfahrungen aus anderen Hochschul- und Wissenschaftssystemen mit in Betracht zu ziehen.

1. Problemwahrnehmungen und Problemdefinitionen

Werden zunächst die wichtigsten Problemwahrnehmungen ins Auge gefasst, so lassen sich insbesondere zwei Punkte identifizieren, die Anlass zu dieser Untersuchung gegeben haben – einer im Bereich der Forschung, der andere im Bereich der Lehre:

Zum einen wurde vielfach moniert, dass die in Deutschland geltenden Beschäftigungsregelungen des öffentlichen Dienstes den heutigen Aufgaben und Funktionsweisen des Wissenschaftsbetriebs nicht mehr angemessen seien. Reformbedarf wurde insbesondere im Hinblick auf die Regelung der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal und im Hinblick auf die personelle Untersetzung der universitären Lehre gesehen (vgl. Wissenschaftsrat 2004, 2006b, 2007).

Der zweite Anstoß war mit der Veröffentlichung der KMK-Prognose der Studienanfängerzahlen im Herbst 2005 (KMK 2005) und dem Voranschreiten des Bologna-Prozesses in Deutschland verbunden. Seit dem Vorliegen der KMK-Prognose ist die Einschätzung, dass in der mittelfristigen Zukunft mit einem deutlichen Wachstum der Studierendenzahlen in Deutschland zu rechnen ist, ins allgemeine Bewusstsein getreten (vgl.

Wissenschaftsrat 2006a, Buch u.a. 2006). Da im gleichen Zeitraum auch die Einführung der im Vergleich zu den herkömmlichen Studiengängen lehrintensiveren Bachelor- und Masterstudiengänge voll zum Tragen kommen wird, ist in den kommenden Jahren mit einem *beträchtlich steigenden Lehrbedarf im Hochschulbereich* zu rechnen² (Wissenschaftsrat 2006a). Diese Problemwahrnehmung ist auch in den „Hochschulpakt 2020“ zwischen Bund und Ländern vom Dezember 2006 eingeflossen, der unter anderem Sondermittel für die Verstärkung der Lehrkapazitäten der Hochschulen in Aussicht stellt. Auch hier stellt sich die Frage, ob diese neuen Aufgaben im Rahmen der derzeitigen Personalstruktur noch sinnvoll bewältigt werden können, also mit einem Lehrkörper, dessen Struktur an den Universitäten hauptsächlich von zwei Personalkategorien geprägt ist: den unbefristet beschäftigten Professoren und dem befristet beschäftigten akademischen Mittelbau³ auf Qualifikationsstellen mit einem geringen Lehrdeputat.⁴

Diese aktuellen Herausforderungen verbinden sich mit einer Reihe von spezifischen Problemen des deutschen Wissenschaftssystems, das in wesentlichen seiner Prozessmuster einer über Jahrhunderte gewachsenen eigenen Logik folgt. Aus dieser folgen Denkwänge, die sich für zupa-

² Zur Sondersituation in den Neuen Bundesländern vgl. Lischka/Kreckel (2006).

³ Weitere Angehörige des Lehrkörpers unterhalb der Professorebene, wie etwa die Lektoren, die Studienräte im Hochschuldienst oder auch die zahlenmäßig kleine Gruppe von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Dozenten auf Dauerstellen bleiben an dieser Stelle vorerst ausgeklammert, da sie die hergebrachte Personalstruktur der deutschen Hochschulen nicht prägen, sondern *ergänzen*. Das gilt auch für nebenberuflich tätige Lehrkräfte wie Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, Tutoren u.ä.

⁴ An *Fachhochschulen* gibt es bislang so gut wie keine Mittelbaustellen mit Lehraufgaben. Die Lehre wird hier fast ausnahmslos von Professoren und nebenamtlichen Lehrbeauftragten getragen (vgl. Tafel II-2.10 und II-2.11, sowie Wissenschaftsrat 2001: 15). Das Lehrdeputat der Fachhochschulprofessoren beträgt 18 Semesterwochenstunden, in Sachsen-Anhalt und Sachsen 16 Stunden, und ist damit deutlich höher als das der Universitätsprofessoren, das in den meisten Bundesländern 8, in einigen Ländern 9 Semesterwochenstunden beträgt. Vgl. hier auch die landesrechtliche Öffnung in Hamburg, die grundsätzlich auch höhere Deputate zulässt: „(1) Der Senat regelt durch Rechtsverordnung nach Anhörung der Hochschulen die dienstrechtliche Lehrverpflichtung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. (2) Bei der Festlegung der Lehrverpflichtung sind die Beanspruchung durch sonstige dienstliche Aufgaben, insbesondere die Forschung und die Krankenversorgung, sowie der unterschiedliche Zeitaufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der verschiedenen Arten von Lehrveranstaltungen zu berücksichtigen. (3) Es soll ermöglicht werden, dass Lehrende ihre Lehrverpflichtung im Durchschnitt in mehreren aufeinander folgenden Semestern erfüllen können, und dass Lehrende einer Lehrereinheit mit der gleichen Lehrverpflichtung ihre Lehrverpflichtungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes untereinander ausgleichen können“ (§ 34 Hamburgisches Hochschulgesetz).

ckende Problemlösungen oft als hinderlich erweisen. Jenseits ihrer Bewertung haben wir es dabei, sozialwissenschaftlich nüchtern betrachtet, mit folgenden Handlungsbedingungen zu tun, welche die vorliegende Untersuchung in ihre Betrachtung einzubeziehen hat:

- So wird in Deutschland gewöhnlich davon ausgegangen, dass innerhalb des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten die Professoren/innen selbständig tätig sind, die große Mehrzahl der anderen hauptberuflich tätigen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aber als Qualifikanten gelten, die im Regelfall unselbständig arbeiten (vgl. Knopp 2003: 152). Sogar die Einbeziehung der Juniorprofessoren, die ein reguläres Berufungsverfahren durchlaufen haben, in den Kreis der selbständigen Hochschullehrer trifft immer noch auf Vorbehalte. Damit stellt sich die Frage, wie in den anderen Ländern zwischen selbständigen und unselbständigen Wissenschaftler/innen unterschieden wird und ab welcher Stufe Wissenschaftler/innen als voll qualifiziert gelten.
- Ebenso wird in Deutschland die Position präferiert, dass sich die Einheit von Forschung und Lehre möglichst in jedem einzelnen Wissenschaftler verkörpern solle. Wie aber sieht in den anderen Ländern die Aufgabenverteilung zwischen Forschung und Lehre aus?
- Und wie wird mit dem Umstand umgegangen, dass die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln zunehmend zum Leistungsmaßstab für Forschungs-Hochschulen wird und auch quantitativ an Bedeutung gewinnt? Wie wird in diesem Zusammenhang mit den befristet auf Projektstellen tätigen Forscherinnen und Forschern verfahren?
- Wie schließlich spiegeln sich die Unterscheidungen von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit sowie von Forschungs- und Lehraktivitäten in den Personalstrukturen von wissenschaftlichen Einrichtungen wider?

In diesen Fragen spiegeln sich die für deutsche Hochschulen typischen Antworten auf die *drei allgemeinen akademischen Kernaufgaben: Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation*. Will man im deutschen System der Wissenschaftskarrieren Reformen vornehmen, muss man an diesen drei Punkten ansetzen und sie als Schlüsselfaktoren oder Stellschrauben für Veränderungen verstehen. Viel diskutierte Schwächen des deutschen Hochschulsystems, wie die im internationalen Vergleich sehr langen Qualifikationszeiten und das hohe Berufungsalter für Professoren, die langandauernde Unsicherheit der akademischen Karriere, die verbreitete Geringschätzung der Lehre, das weitgehende Desinteresse an einer

systematischen Gewinnung und Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs u.a.m. stehen nach unserer Einschätzung im Zusammenhang mit diesen Schlüsselfaktoren (vgl. dazu etwa: Wissenschaftsrat 2007). An ihnen wird sich deshalb die folgende internationale Vergleichsuntersuchung immer wieder orientieren, um den Erfahrungshorizont für alternative Lösungsmöglichkeiten zu öffnen.

2. Lösungsansätze in der öffentlichen Debatte

Verschiedene Lösungsoptionen sind in der letzten Zeit diskutiert und zum Teil bereits umgesetzt worden:

- Hinsichtlich der Befristungsprobleme soll das seit April 2007 geltende *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (WissZeitVG) Abhilfe schaffen. Durch die Einführung eines eigenen Befristungstatbestandes für die Beschäftigung von überwiegend drittmittelfinanziertem Personal wird für diesen Personenkreis eine prinzipiell unbegrenzte Anstellungs- und Wiederanstellungsmöglichkeit an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eröffnet. Für den Bereich der Drittmittelforschung scheint sich damit eine Problemlösung abzuzeichnen. Weil aber die faktischen Auswirkungen dieser anstehenden Neuregelungen heute noch nicht abzusehen sind, hat die vergleichende Untersuchung der Frage, wie in anderen Ländern mit diesen Problemen umgegangen wird, eine beträchtliche Aktualität.
- Seit einiger Zeit wird in der hochschulpolitischen Diskussion der Gedanke erwogen, das britische „*Lecturer-Modell*“ in Deutschland zu übernehmen.⁵ Damit könnte einerseits ein beträchtlicher Lehrleistungsumfang geschaffen werden. Andererseits wäre dies eine berufliche (Zwischen- oder Dauer-) Option für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nach der Promotion.
- Während die Lecturer-Position eher unterhalb der Professur angesiedelt ist, wird vom Wissenschaftsrat in seinen jüngsten „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten“ (Wissenschaftsrat 2007) eine Differenzierung *innerhalb* der Professorengruppe favorisiert und die Einrichtung einer eigenen *Laufbahn für primär lehrende Juniorprofessoren und Professoren* angeregt.

⁵ In NRW kann seit Neuestem einer Lehrkraft für besondere Aufgaben die akademische Bezeichnung „Lecturer“ verliehen werden, sofern ihr Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind (§ 42 Abs. 3 Hochschulfreiheitsgesetz NRW).

- Auf die Vermeidung einer formalen Trennung von Forschungs- und Lehrprofessuren zielt der Vorschlag, pro Fakultät/Fachbereich einen *Lehrdeputatspool* zu bilden und dadurch die Lehrdeputate zu flexibilisieren: Aus diesem Pool können dann in Abhängigkeit von anderen Belastungen in Forschung, in Administration bzw. akademischer Selbstverwaltung, durch überregionale Gremien- oder Gutachtertätigkeiten, in der Studierendenbetreuung und in der Nachwuchsförderung individuell unterschiedliche Lehrdeputate zugewiesen werden. Der Vorteil der Poolbildung gegenüber der Trennung von Lehr- und Forschungsprofessur bestehe darin, dass es sich nicht um eine schematische Dauerfestlegung handele; vielmehr könne fortwährend neu entschieden werden in Abhängigkeit von den tatsächlichen individuellen Aktivitätsschwerpunkten.⁶
- Ebenso wird darauf verwiesen, dass der weitere *Ausbau der lehrintensiveren Fachhochschulen* die steil ansteigende Lehrnachfrage entspannen könnte. Die Realisierung dieses Vorschlags liefe personalstrukturell darauf hinaus, die Zahl der FH-Professuren deutlich zu erhöhen. Das wiederum stellte die Universitäten vor die Aufgabe, entsprechend viele Kandidaten und Kandidatinnen für diese Stellen wissenschaftlich und hochschuldidaktisch zu qualifizieren, da neben Erfahrungen in der beruflichen Praxis im Regelfall die Promotion und Lehrkompetenz die Berufungsvoraussetzungen für eine FH-Professur sind.

⁶ Vgl. die Regelungen der Hochschulgesetze in Baden-Württemberg, Hamburg und Bremen: „Den Hochschullehrern können auf begrenzte Zeit ausschließlich oder überwiegend Aufgaben in der Forschung, in der Kunstausübung, im Rahmen von künstlerischen Entwicklungsvorhaben oder Entwicklungsvorhaben im Rahmen angewandter Forschung übertragen werden, vorausgesetzt, dass in der zuständigen Fakultät die Lehre und die Wahrnehmung der sonstigen Verpflichtungen in angemessener Weise sichergestellt sind“ (§ 46 Abs. 1 LHG BW). „Bei der Festlegung der Lehrverpflichtung sind die Beanspruchung durch sonstige dienstliche Aufgaben, insbesondere die Forschung und die Krankenversorgung, sowie der unterschiedliche Zeitaufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der verschiedenen Arten von Lehrveranstaltungen zu berücksichtigen. Es soll ermöglicht werden, dass Lehrende ihre Lehrverpflichtung im Durchschnitt in mehreren aufeinander folgenden Semestern erfüllen können, und dass Lehrende einer Lehrinheit mit der gleichen Lehrverpflichtung ihre Lehrverpflichtungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes untereinander ausgleichen können“ (§ 34 Abs. 2 und 3 Hamburgisches Hochschulgesetz) „Im Benehmen mit dem Dekanat kann der Rektor Hochschullehrer nach Maßgabe der unterschiedlichen Aufgabenstellung ihrer Hochschule und der für ihr Dienstverhältnis geltenden Regelungen in angemessenen Zeitabständen von ihren sonstigen Verpflichtungen für die Dauer von bis zu zwei Semestern ganz oder teilweise zugunsten bestimmter Forschungsvorhaben, künstlerischer Entwicklungsvorhaben oder Vorhaben, die der Aktualisierung berufspraktischer Erfahrungen oder der Entwicklung von besonderen didaktischen Projekten dienen, freistellen, wenn die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre und bei der Durchführung von Prüfungen gewährleistet ist“ (§ 29 Bremisches Hochschulgesetz).

- Ebenfalls fachhochschulbezogen ist die landesrechtlich eingeräumte Möglichkeit, die dort bislang weitgehend unbekannte Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters zu ermöglichen, und damit also auch einen *Mittelbau an Fachhochschulen* zu installieren.⁷ Der Wissenschaftsrat hatte bereits 2002 angeregt, „die Relation von Mitarbeitern zu Professoren langfristig im Durchschnitt auf etwa eins zu drei“ zu entwickeln (Wissenschaftsrat 2002: 152).
- Eine andere Variante der Umlenkung von Studierendenströmen wurde in Bezug auf die ostdeutschen Hochschulen diskutiert und inzwischen durch entsprechend vereinbarte Zuschussbeträge im Rahmen des zwischen Bund und Ländern vereinbarten „Hochschulpakts 2020“ auch monetär untersetzt: Die ostdeutschen Länder verpflichten sich zur Aufrechterhaltung ihrer derzeitigen Studienplatzkapazitäten, obwohl in Ostdeutschland die regionale Studiennachfrage aus demografischen Gründen deutlich sinken wird, und leisten damit einen Beitrag zur Sicherung gesamtdeutscher Kapazitäten.⁸ Dabei setzen wir voraus, dass diese Lösungsvariante keine zwangsläufigen Auswirkungen auf die Personalstrukturentwicklung haben wird.
- Der Hochschulpakt insgesamt zielt – in seiner Programmlinie „Lehre“ – auf einen Ausbau der Lehrkapazitäten und die Bewältigung der zusätzlichen Anforderungen in der Lehre im Zuge der Bologna-Studienstrukturreform durch Mitfinanzierung des Bundes. Auswirkungen auf die Personalstrukturen innerhalb des Hochschulsystems sind hierbei dadurch zu erwarten, dass die Länder in der Umsetzung spezifische Schwerpunkte setzen möchten: besondere Berücksichtigung der Fachhochschulen, Ausbau des Frauenanteils bei Professuren oder die Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien wie die des Lecturers.⁹
- Seit geraumer Zeit bereits ist auch die Neigung nicht zu verkennen, den zunehmenden Lehrbedarf im Hochschulbereich durch den verstärkten Einsatz von nebenamtlichem oder kurzfristig und prekär beschäftigtem Lehrpersonal zu bewältigen. Der Wissenschaftsrat schlug

⁷ Vgl. z.B. § 45 Abs. 2 HFG NRW: „Die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen haben als Dienstleistung die Aufgabe, die Studierenden zu betreuen und anzuleiten, insbesondere im Rahmen von Projekten, Praktika und praktischen Übungen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.“

⁸ Hochschulpakt 2020: „Die neuen Länder erhalten angesichts ihrer demographischen Besonderheiten in den Jahren 2007 bis 2010 eine Pauschale von insgesamt 15 % der vom Bund jährlich zur Verfügung gestellten Mittel dieser Säule. Im Gegenzug verpflichten sie sich, die Studienanfängerzahlen auf der Basis des Jahres 2005 auch in den Folgejahren sicherzustellen“ (<http://www.bmbf.de/de/6142.php>, Zugriff 5.1.2007).

⁹ <http://www.bmbf.de/de/6142.php> (Zugriff 29.12.2006).

kürzlich vor: „Lehraufträge sollten adäquat honoriert werden. Die Universitäten sollten Honorare dafür im Rahmen von Globalbudgets frei verhandeln können. Dies würde es auch ermöglichen, verstärkt Experten aus Berufsfeldern außerhalb der akademischen Wissenschaft für Lehraufträge zu gewinnen und so die berufsbefähigende Lehre im Bachelorbereich zu verbessern“ (Wissenschaftsrat 2006b: 84).

- Ein stark umstrittener Vorschlag ist die Idee, angelehnt an den schweizerischen interkantonalen Hochschulfinanzausgleich Kapazitätsanreize durch eine studienplatzbezogene Hochschulfinanzierung zu installieren: Länder, die über ihren eigenen Landeskinderbedarf hinaus Studienplätze anbieten, würden danach die ‚zusätzlichen‘ Studienplätze von den Herkunftsländern auswärtiger Studierender bezahlt bekommen.
- Von verschiedener Seite wird der Vorschlag in die Debatte eingebracht, sog. Seniorprofessuren einzuführen, d.h. Professoren und Professorinnen jenseits der Pensionierungsgrenze für eine Mitwirkung in Lehre und Forschung zu gewinnen.
- An der anderen Seite des Karriereweges setzt die Idee an, sog. Vorziehprofessuren zu besetzen. Die Hochschulrektorenkonferenz schlug vor, ca. 8.000 Stellen, die um das Jahr 2015 frei werden, ab sofort doppelt zu besetzen (HRK 2005: 5).
- Schließlich gibt es auch Bestrebungen, die sog. „Versäulung“ von Wissenschaftssektoren in Deutschland, also die institutionellen Barrieren zwischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, zu überwinden oder zumindest zu verringern. Darauf zielt u.a. die zur Zeit vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierte, von Bund und Ländern getragene und von der DFG und dem Wissenschaftsrat gemeinsam durchgeführte „Exzellenzinitiative“ ab, die die Schwerpunktbildung im Forschungsbereich befördern sowie Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen stärker vernetzen soll.

Die Aufgabe der vorliegenden Untersuchung ist es, im internationalen Vergleich herauszuarbeiten, wie die Wissenschaftssysteme anderer Länder mit derartigen Problemlagen umgehen und welche Antworten sie darauf geben. Generell ist es ja unübersehbar, dass die Hochschul- und Forschungssysteme aller fortgeschrittenen Gesellschaften in den letzten Jahren einem starken Veränderungs- und Reformdruck ausgesetzt waren, der vor allem auf die enorme Bildungsexpansion im tertiären Bereich, die damit verbundenen Finanzierungsprobleme sowie auf die zunehmende Internationalisierung von Lehre und Forschung („Bologna-Prozess“ und

„Lissabon-Strategie“) zurück zu führen ist. Aufgrund dieses raschen Strukturwandels sind die vorliegenden ländervergleichenden Untersuchungen aus den 90er Jahren bereits heute weitgehend überholt. Da ein Ende der intensiven Reformaktivitäten im Hochschul- und Forschungsbereich z.Z. noch nicht abzusehen ist, kann auch die vorliegende Studie nur eine Momentaufnahme in einem andauernden Wandlungs- und Transformationsprozess sein, dessen Ausgang zur Zukunft hin offen ist.

Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches

Bevor im nachfolgenden Kapitel III die einzelnen nationalen Hochschul- und Forschungssysteme nacheinander porträtiert und im Hinblick darauf befragt werden sollen, wie dort mit dem Thema „Forschungs- und Lehrpersonal innerhalb der Professorebene“ umgegangen wird, ist zunächst zweierlei erforderlich:

- Es müssen einige *grundlegende Gemeinsamkeiten* der zum Vergleich anstehenden unterschiedlichen Wissenschaftssysteme identifiziert werden. Erst vor diesem gemeinsamen Traditions- und Problemhintergrund werden die nationalen Unterschiedlichkeiten fassbar, die in dieser vergleichenden Untersuchung in erster Linie interessieren. Da es dabei um den Vergleich der Personalsituation in den Kernstrukturen des unterschiedlichen akademischen Lehr- und Forschungssysteme gehen soll, wird auch deutlich zu machen sein, welche Bereiche im Rahmen dieser Untersuchung *nicht* im Mittelpunkt stehen und deshalb im Folgenden weitgehend ausgeblendet werden (Abschnitt 1).
- Das methodische Prinzip und das Ziel dieses Ländervergleiches sind, nicht alle Länder mit allen zu vergleichen, sondern *dem deutschen Wissenschaftssystem* in diesem Vergleich eine *Sonderrolle* zuzuweisen: Die Gegebenheiten in Deutschland werden nicht selbst Gegenstand der Untersuchung sein, sondern gewissermaßen als „tertium comparationis“ fungieren, als (mehr oder weniger selbstverständlich vorausgesetzte) Hintergrund- oder Kontrastfolie, die die Eigentümlichkeiten, Vor- und Nachteile anderer Wissenschaftssysteme im Vergleich zum deutschen sichtbar macht. Bevor die eigentlichen Länderstudien in Angriff genommen werden können, ist deshalb eine kurze typisierende Skizze der Ausgangslage in Deutschland nötig, die das implizit Vorausgesetzte explizit benennt und die innere Logik der Personalstruktur des deutschen Wissenschaftssystems verständlich macht (Abschnitt 2).

1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen

1.1 Grundlegende Gemeinsamkeiten

Die Hochschul- und Wissenschaftssysteme in Deutschland und in den hier zum Vergleich herangezogenen Ländern weisen trotz vieler nationaler Unterschiedlichkeiten ein bemerkenswertes Maß an *grundlegenden Gemeinsamkeiten* auf. Dafür ist zum einen die gemeinsame Frühgeschichte der europäischen Universitäten verantwortlich, die ja vom Hochmittelalter bis ins Barockzeitalter hinein schon einmal einen integrierten „europäischen Hochschulraum“ gebildet haben, der von der lateinischen Sprache sowie gemeinsamen Organisationsprinzipien und Studienabschlüssen gekennzeichnet war (vgl. Rüegg 1993-2004, Weber 2002, Perkin 2006).¹ Zum anderen hat sich im Zuge des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses (und in Anknüpfung an ältere europäische Traditionen) ein charakteristisches Organisationsmuster der akademischen Lehre und Forschung durchgesetzt, das mittlerweile weltweit als strukturprägendes Leitbild fungiert (vgl. Meyer/Schofer 2005, Drori u.a. 2003). Und schließlich gibt es seit jüngster Zeit insbesondere in Europa ausgeprägte politische Bemühungen zur internationalen Angleichung der nationalen Hochschul- und Forschungssysteme (Stichworte: Bologna-Prozess und Lissabon-Strategie), die für alle EU-Länder gemeinsame Rahmenbedingungen herstellen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sind insbesondere die folgenden, meist als selbstverständlich vorausgesetzten strukturellen Gemeinsamkeiten der unterschiedlichen nationalen Wissenschaftssysteme von Interesse:

- Eine erste, allen modernen Wissenschaftssystemen gemeinsame Grundtatsache ist die selbstverständliche Normvorstellung, dass höhere Bildung an einem relativ praxisfernen Ort, der *Hochschule*, stattfinden soll (und nicht etwa im Betrieb, wie in der beruflichen Bildung).
- Trotz aller Unterschiede im Detail sind die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den hier betrachteten Ländern überwiegend mit *öffentlichen Mitteln* finanziert. Sie unterliegen

¹ Die alteuropäische Universitätstradition stand auch Pate für die Universitätsgründungen in den damaligen britischen Kolonien in Nordamerika im 17. Jahrhundert.

deshalb alle einer mehr oder weniger intensiven staatlichen Steuerung und Aufsicht.

- Verallgemeinernd lässt sich auch feststellen, dass die *Universitäten* typischerweise als das *Leit- und Vorbild für den gesamten akademischen Bereich* fungieren. An ihnen orientieren sich andere Hochschultypen, z.B. Fachhochschulen oder reine „teaching universities“, und auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Unter „Universitäten“ im hier gemeinten Sinne sind Einrichtungen zu verstehen, die ein breites Fächerspektrum umfassen, Lehre und Forschung in sich vereinen und berechtigt sind, Doktorgrade² zu verleihen.³
- Universitäten gelten dabei, wie gesagt, nicht als reine Lehranstalten, sondern überall wird (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlichem Erfolg) danach gestrebt, die Lehre mit *Forschung* zu verbinden, häufig unter Berufung auf Wilhelm von Humboldt. „Wissenschaftliche Lehre“ und insbesondere auch die Ausbildung des Forschungsnachwuchses sind die Markenzeichen der Universitäten und bilden die Leitvorstellung aller der Bildungseinrichtungen, die ihnen nachstreben.
- Im Hinblick auf die hier besonders interessierende Personalstruktur gibt es ebenfalls eine nationenübergreifende gemeinsame Grundorientierung: Überall gilt die *Professur* als die oberste Karriereebene, während der *Doktorgrad* den höchsten akademischen Abschluss darstellt.⁴ Das heißt, trotz aller nationalen Unterschiede ist die Statuspassage zwischen Promotion und Professur, um die es in dieser Untersuchung geht, in allen modernen Wissenschaftssystemen ein wichtiges Thema.
- Überall sind im 19. und 20. Jahrhundert neben den Hochschulen öffentlich finanzierte *akademische Forschungseinrichtungen außerhalb*

² Genau genommen geht es dabei um das Recht, ein „*research doctorate*“ zu verleihen (in angelsächsischen Ländern also in der Regel: den PhD). Die Forschungspromotion gilt generell als unabdingbare Voraussetzung für eine akademische Karriere. Daneben haben sich, etwa in Großbritannien, den USA und Frankreich, auch „*professional doctorates*“ ausgebildet, die auf eine gehobene berufliche Laufbahn zielen und deshalb im Rahmen dieser Untersuchung nicht von Interesse sind. In Deutschland ist diese Unterscheidung nicht eingeführt, auch wenn die meisten in Deutschland verliehenen medizinischen Doktorgrade wahrscheinlich eher als „*professional doctorates*“ anzusehen sind.

³ Diese idealtypische Begriffsbestimmung soll den Kern des klassischen Universitätsbegriffes umschreiben. Selbstverständlich gibt es auch Einrichtungen, die die Bezeichnung „Universität“ tragen, ohne dieser Begriffsbestimmung voll zu entsprechen.

⁴ Die in Deutschland, Österreich, Frankreich und der Schweiz verbreitete Habilitation oder auch der in Osteuropa übliche Grad des Doktors der Wissenschaften und das frühere französische *doctorat d'état* sind höhere Qualifikationen, die nicht mehr als Studienabschlüsse zu verstehen sind.

der *Hochschulen* entstanden, die selbst keine Lehraufgaben wahrnehmen.⁵ Die Karrieremuster der außeruniversitären Einrichtungen pflegen sich ebenfalls mehr oder weniger stark am Leitbild der Universitäten zu orientieren. Leitungsfunktionen werden auch in den außeruniversitären Einrichtungen häufig von Professoren wahrgenommen.

Der hier aufgeführte Katalog von strukturellen Gemeinsamkeiten moderner westlicher Hochschul- und Forschungssysteme ist selbstverständlich nur eine Auswahl, die aber bereits deutlich macht, dass zwischen ihnen eine unverkennbare „Familienverwandtschaft“ besteht. In neuerer Zeit ist nun noch eine Reihe von weiteren gemeinsamen strukturprägenden Faktoren hinzugekommen, die hier von besonderem Interesse sind:

- Zunächst ist die für alle Länder geltende starke *Hochschulexpansion* zu nennen, die seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts die Hochschulen von Einrichtungen der Elitebildung zu Orten der „universal education“ (Trow 1970, 2006) gemacht hat. Im Durchschnitt der OECD-Länder nehmen inzwischen mehr als 50 Prozent eines Altersjahrganges ein Hochschulstudium auf (OECD 2006b: 277). Das heißt, überall an den Hochschulen in Europa und Nordamerika sind die *Lehraufgaben enorm angewachsen*, mit der Konsequenz, dass die Forschung zunehmend in den „Schatten der Lehre“ zu geraten droht (Schimank 1995).
- Gleichzeitig wird aber im Zuge der verstärkten Orientierung am Leitbild der „Wissengesellschaft“ und am globalen Standortwettbewerb auch die *Forschungsfunktion* der Hochschulen überall stärker betont.
- Damit geraten die Hochschulsysteme in Europa und Nordamerika in ein *Dilemma*, auf das sie reagieren müssen: Sie müssen sich der Erwartung stellen, Lehre *und* Forschung zu gewährleisten, und dies auf möglichst hohem Qualitätsniveau.
- Das Dilemma wird dadurch verschärft, dass die zur Verfügung stehenden *knappen Finanzmittel* in der Regel weder mit der Zunahme der Studierendenzahlen noch mit den immer höher werdenden Forschungskosten Schritt halten können. Überall in Europa und Nordamerika trifft man daher auf die Forderung, dass Lehre und Forschung zugleich *effektiver und kostengünstiger* organisiert werden sollen.
- Deshalb gewinnt in allen hier betrachteten Ländern die sog. *Drittmittelforschung* an den Hochschulen (und außeruniversitären Forschungseinrichtungen) zunehmend an Bedeutung, also: Forschung,

⁵ Möchte man die Akademien der Wissenschaften zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zählen, kann man sogar bis ins 17. Jahrhundert zurückgehen.

die von öffentlichen oder privaten Geldgebern außerhalb des regulären Etats der akademischen Einrichtungen befristet finanziert wird.

- In diesem Zusammenhang ist eine länderübergreifende „*Kultur der Evaluierung und Akkreditierung*“ (Teichler 2005c) entstanden, die über Ländergrenzen hinweg einheitliche Qualitäts- und Bewertungsstandards durchzusetzen versucht.
- Hinzu kommen als wichtige neue Rahmenbedingungen für alle europäischen Hochschul- und Forschungssysteme die Bemühungen zur Errichtung eines *europaweit integrierten Hochschulraumes* (Bologna-Prozess) und *Forschungsraumes* (Lissabon-Strategie).
- Schließlich gewinnt überall das *Leitbild des Wettbewerbs* an Boden: Nationaler und internationaler Wettbewerb um Haushalts- und um Drittmittel, um Studierende, um Wissenschaftler, um akademische Reputation, um öffentliches Ansehen usw.

Diese Liste von Strukturmerkmalen und Einflussfaktoren, die alle für eine starke Konvergenz der in dieser Untersuchung betrachteten Wissenschaftssysteme sprechen, soll hier genügen. Sie lässt erkennen, dass zwischen den europäischen und nordamerikanischen Hochschul- und Forschungssystemen eine nahe Verwandtschaft vorliegt. Überall sind die Probleme relativ ähnlich gelagert, so dass eine gewisse Chance besteht, dass von den Problemlösungen der jeweils anderen ein Lerneffekt ausgehen kann, sofern sie zur Kenntnis genommen werden.

1.2 *Schwerpunktsetzungen für die Länderstudien*

Wenn in den im nächsten Kapitel vorgestellten Länderstudien die Hochschul- und Forschungssysteme ausgewählter Länder im Kontrast zu Deutschland dargestellt werden, so kann das nicht ohne *typisierende Vereinfachungen und Ausklammerungen* geschehen. Das heißt im Blick auf den Hochschulsektor:

- Im Hochschulbereich werden die Universitäten der einzelnen Länder im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Aufgrund ihrer zuvor angesprochenen Leitbildfunktion dürfte das gerechtfertigt sein. Andere Hochschularten, wie die Fachhochschulen oder die Grandes Écoles, werden zwar angesprochen, aber nicht genauer verfolgt.
- Völlig ausgeklammert werden
 - *Sonderhochschulen*, wie Kunst- und Musikhochschulen, Militärschulen, Kirchliche Hochschulen u.ä.;

- und der *private Hochschulsektor*, da er für den Vergleich mit dem vorwiegend öffentlich-rechtlichen Hochschulsystem in Deutschland weniger relevant ist.
- Einen Sonderfall stellt die Hochschulmedizin da, da sich dort zu den üblichen internen Differenzierungen diejenige zwischen theoretischen, klinischen und klinisch-theoretischen Fächern sowie die zusätzlich wahrgenommene Aufgabe der Krankenversorgung gesellen. Außerdem nimmt die medizinische und zahnmedizinische Promotion unter den universitären Doktorgraden eine gewisse Sonderstellung ein. Daraus ergeben sich Besonderheiten der Karrierestruktur zwischen Promotion und Professur, die der Sache nach eine eigene Untersuchung erforderten. In der hier vorgelegten Studie werden diese Besonderheiten soweit behandelt, wie sich typisierend die Kontraste zwischen den Personalstrukturen im medizinischen und den nichtmedizinischen Bereichen aufzeigen lassen.

Bei der Darstellung des *außeruniversitären Forschungssektors* kann in Anlehnung an die gängige Frascati-Klassifikation der OECD (OECD 2003a: 69ff.) die folgende idealtypische Gliederung zu Grunde gelegt werden:

- *staatlich geförderte akademische Forschungsinstitute* außerhalb der Hochschulen, die in der OECD-Klassifikation als „borderline‘ research institutions“ dem Hochschulsektor (HES)⁶ zugerechnet werden;
- *staatliche Ressortforschungseinrichtungen*, wie Bundes- oder Landesforschungsanstalten u.ä. (GOV);
- Forschung und Entwicklung in Wirtschaftsunternehmen, die sog. *Industrieforschung* (BES);

⁶ Zu dieser Gruppe zählen auch die traditionellen *Akademien der Wissenschaften* (Académie Française, Royal Academy usw.), die aber heute in den meisten westlichen Ländern keine nennenswerten eigenen Forschungsaktivitäten mehr entfalten und deshalb in der vorliegenden Studie weitgehend außer Betracht bleiben können. Auch das deutsche Akademienprogramm als (vornehmlich geisteswissenschaftliches) Forschungsprogramm, koordiniert von der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften, ist zwar mit insgesamt 156 Vorhaben und 203 Arbeitsstellen (25 Wörterbücher, 113 Editionen und 18 naturwissenschaftliche Langzeitbeobachtungen) durchaus eindrucksvoll. Gleichwohl ist es für die hiesige personalfokussierte Betrachtung von unterkritischer Größenordnung: Bundesweit etwas mehr als 100 Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen engagieren sich ehrenamtlich als Leiter der Projekte, in denen insgesamt etwa 600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt sind (<http://www.akademienunion.de/forschung/> [Zugriff 2.1.2007]).

- von Verbänden, gemeinnützigen Einrichtungen, Kirchen, Parteien, Stiftungen usw., also: *von nichtstaatlichen Organisationen finanzierte, nicht gewinnorientierte Forschungsinstitute* (PNP).⁷

Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der vorliegenden Untersuchung steht lediglich der erstgenannte Bereich, da es ja hier um *akademische* Laufbahnstrukturen im engeren Sinne geht.

Für sämtliche in die Untersuchung einbezogenen hochschulischen und außeruniversitären Bereiche gelten außerdem die folgenden typisierenden Vereinfachungen und Einschränkungen:

- Eine unvermeidliche Einschränkung ist die, dass in der vorliegenden Studie auf *Unterschiede zwischen verschiedenen Fächern und Fakulturen* (wie etwa Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften, Jura, Ingenieurwissenschaften) nur dann eingegangen werden kann, wenn gravierende Besonderheiten erkennbar sind. Soweit die allgemeinen Qualifikations- und Karriereregeln, was in der Regel der Fall ist, fakultätsübergreifend gelten, ist das gerechtfertigt. Soweit sich aus den fachkulturellen Differenzen für unser Thema bedeutsame Unterschiede zwischen Geistes- und Naturwissenschaften, Jura oder Ingenieurwissenschaften ergeben, wird auf die fächerspezifischen Usancen eingegangen.⁸
- Es werden im Folgenden nationale Hochschul- und Forschungssysteme beschrieben. *Regionale Besonderheiten*, wie sie insbesondere in föderalistisch verfassten Systemen wie Deutschland, Schweiz oder USA auftreten, können nur eingeschränkt berücksichtigt werden.
- Schließlich ist zu betonen, dass es in dieser Studie um die vergleichende Betrachtung von Personal- und Karrierestrukturen geht. Das heißt, das Interesse der vorliegenden Untersuchung gilt ausdrücklich nicht den Inhalten und der Qualität der von den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleisteten Arbeit und auch *nicht* ihren sozialen Merkmalen (soziale Herkunft, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, ethnische Zugehörigkeit u.ä.).

⁷ Die in Klammern genannten Abkürzungen sind die gängigen OECD-Bezeichnungen.

⁸ Vgl. dazu allgemein Becher/Trowler (2001).

2. Deutschland als „tertium comparationis“

Die nun folgende Skizze der Situation in Deutschland geht von den genannten Prämissen aus. Dabei ist keine detaillierte Darstellung⁹ beabsichtigt. (Einige stärker detaillierende tabellarische Übersichten werden am Ende dieses Abschnittes angefügt). Es soll vielmehr um eine modellhafte Darstellung von Angelpunkten gehen, aus denen sich die besondere Logik und die darauf beruhenden spezifischen Probleme, Schwächen und Denkwänge des historisch gewachsenen deutschen Wissenschaftssystems ablesen lassen. Daran werden die anschließenden Länderstudien dann anknüpfen. Am Anfang der Skizze stehen die Hochschulen, speziell die Universitäten, da diese das gesamte öffentliche Wissenschaftssystem in Deutschland in besonderem Maße prägen. Danach geht es dann um die Situation in der Forschung, in erster Linie in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Ein Fazit, das das deutsche „tertium comparationis“ modellhaft zusammenfasst, beschließt das Kapitel.

2.1 Hochschulen

Der Hochschulbereich ist in Deutschland binär strukturiert, mit einem universitären Bereich und einem Fachhochschulbereich. Dem erstgenannten Bereich gehören 179 Einrichtungen an, davon 105 Universitäten und 74 ihnen gleichgestellte Hochschulen. Zum Fachhochschulbereich gehören 195 Einrichtungen, davon 166 Fachhochschulen und 29 Verwaltungsfachhochschulen (Statistisches Bundesamt 2006b: 18). Allerdings besucht nur etwa ein Drittel der Studienanfänger eine Fachhochschule.¹⁰

Die deutschen Hochschulen sind seit einigen Jahren von einer regelrechten Reformwelle erfasst worden, die auch den hier interessierenden Bereich der akademischen Laufbahn nicht unberührt gelassen hat: Man denke nur an das Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16.2.2002, durch das die neue W-Besoldungsstruktur eingeführt wurde, an die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes vom 8.8.2002, die die neue Po-

⁹ Ein vertiefender Überblick über die aktuelle Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland findet sich in BMBF (2008) und Burkhardt (2008).

¹⁰ Die Studienanfängerquote an Fachhochschulen (incl. Verwaltungsfachhochschulen) belief sich im Wintersemester 2006/07 auf 33,8% (Statistisches Bundesamt 2006d: Tab. 1.1).

sition der Juniorprofessur geschaffen hat¹¹, oder an die am 1.9.2006 durch Grundgesetzänderung in Kraft getretene Föderalismusreform, deren Konsequenzen heute noch nicht voll abzusehen sind. Sie regelt im Hochschulbereich die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern neu, insbesondere auch im Hinblick auf das Hochschulrahmen- und Beamtenrecht.

Nur wenige Jahre alte Gesamtdarstellungen des deutschen Hochschulsystems (z.B. Gellert 1993, Kehm 1999, Huisman 2003, Mayer 2003) nehmen sich angesichts dieser großen Reformdynamik heute bereits teilweise antiquiert aus. Die aktuellste Überblicksdarstellung zu unserem Thema bietet die Anfang 2007 veröffentlichte Kasseler Vergleichsstudie über die Beschäftigungssituation an Hochschulen in Deutschland und USA (Janson/Schomburg/Teichler 2007). An sie wird sich die folgende Kurzskeizze teilweise anlehnen.

Ungeachtet aller Reformaktivitäten ist aber andererseits die starke „Beharrlichkeit“ (Teichler 1990) der historisch entstandenen Tiefenstrukturen des deutschen Hochschulsystems nicht zu verkennen. Nach wie vor sind die (meistens auf eine jahrhundertealte Tradition zurückblickenden) *klassischen Volluniversitäten das Leitbild für die gesamte deutsche Hochschullandschaft*: Volluniversitäten sind staatliche Einrichtungen, die Lehre und Forschung in sich vereinen, über ein sehr breites Fakultäten- und Fächerspektrum verfügen und das Recht der Promotion und Habilitation besitzen (vgl. Teichler 2005b: 72). Sie fungieren als Leitbild, obwohl heute nur noch etwa 10 Prozent der 257 Mitgliederhochschulen der HRK als klassische Volluniversitäten gelten können, während rund 20 Prozent dem Typus der modernen Schwerpunktuniversität angehören und über 50 Prozent Fachhochschulen sind¹² (vgl. Kreckel 2002: 8f.). Aber gerade die Fachhochschulen, die primär Lehr- und nur eingeschränkte Forschungsaufgaben haben („angewandte Forschung“) und kein eigenes Promotions- und Habilitationsrecht besitzen, tendieren – trotz der beschwichtigenden HRK-Formel, „andersartig, aber gleichwertig“ zu sein – zur Angleichung an die Universitäten (vgl. Mayer 2003: 598f.). Andererseits wird in letzter Zeit mit der verstärkten Betonung von Zielen wie „Profilbildung“ und

¹¹ Das Gesetz aus dem Jahre 2002 wurde mit Urteil des BVerfG vom 27.7.2004 für nichtig erklärt. Die Juniorprofessur wurde mit Gesetz vom 27.12.2004 wieder eingeführt. Sie ist mittlerweile in allen Landesgesetzen verankert.

¹² Die restlichen Hochschulen sind spezialisierte Kunst- und Musikhochschulen, pädagogische oder theologische Hochschulen u.ä.

„Schwerpunktsetzung“ die Leitbildfunktion der klassischen Volluniversität auch zunehmend in Zweifel gezogen.¹³

Aber unabhängig davon, welcher Auffassung man in dieser Kontroverse zuneigt, unbestritten ist, dass es unter den deutschen Hochschulen allein die Universitäten und nicht die Fachhochschulen sind, denen die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses obliegt. Deshalb findet sich auch *nur an den Universitäten eine voll ausgeprägte akademische Laufbahnstruktur* (vgl. Tafeln II-2.8 und II-2.9).

Der typische Lehrkörper deutscher *Fachhochschulen* umfasst überwiegend hauptberufliche Professoren (mit sehr hohem Lehrdeputat, in der Regel in den Besoldungsgruppen C2 und C3 bzw. W2) und nebenberufliche Lehrbeauftragte und Honorarprofessoren. Der für Universitäten charakteristische akademische Mittelbau fehlt den Fachhochschulen weitgehend (vgl. Tafeln II-2.10 und II-2.11).¹⁴ Die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur an Fachhochschulen ist in der Regel die Promotion sowie zusätzliche Praxiserfahrung; die Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen werden nicht gefordert. Trotz der Möglichkeit für Fachhochschulen, kooperative Promotionsverfahren mit Universitäten durchzuführen, ist ein Universitätsstudium mit anschließender Promotion und folgender Berufspraxis der übliche Karriereweg für Fachhochschulprofessoren. Er bietet für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Alternative zur universitären Laufbahn, die aber aufgrund der dazwischen tretenden Praxisphase typischerweise einen Abschied vom Universitätsmilieu und den dort geltenden Karrieremustern voraussetzt. Da diese nach wie vor eine wichtige Leitbildfunktion ausüben, geht es im Folgenden primär um die idealtypische Skizzierung der wissenschaftlichen Personal- und Karrierestruktur an Universitäten.

In der jüngsten Kasseler Studie, die ebenfalls vor allem die Universitäten im Blick hat, heißt es dazu: „Im internationalen Vergleich werden oft folgende Charakteristika des Hochschullehrerberufs in Deutschland hervorgehoben:

- eine starke Forschungsorientierung,
- ein hoher Grad wissenschaftlicher Freiheit,

¹³ So etwa Müller-Böling (2002: 17f.) oder die Aussage von Gabriele Behler, der damaligen Wissenschaftsministerin von Nordrhein-Westfalen: „Die Volluniversität ist als Leitbild nicht mehr zeitgemäß“ (Die Welt, 19.5.1999). Vgl. dazu auch Kerres (2006).

¹⁴ Die an Fachhochschulen tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ganz überwiegend befristet auf Drittmittelbasis beschäftigt.

- eine starke Machtstellung der Professoren,
- gute Ausstattung mit Personal und technischer Ausrüstung für Lehrstuhlinhaber,
- eine lange Phase der Nachwuchswissenschaftler in abhängiger Stellung und eine hohe Ungewissheit über Karrieremöglichkeiten,
- die Habilitation als Zugangsvoraussetzung für den Hochschullehrerberuf,
- obligatorische Mobilität zwischen Universitäten als Element der wissenschaftlichen Berufslaufbahn und
- eine geringfügige Identifikation der Hochschullehrer mit ihrer Universität“ (Janson/Schomburg/Teichler 2007: 40).

Von diesem Merkmalskatalog interessiert im vorliegenden Zusammenhang in erster Linie der Karriereabschnitt zwischen Promotion und Professur. Um diesen Abschnitt aber präzise verorten zu können, muss zunächst zum besseren Verständnis der Ausgangs- und der Endpunkt dieser Phase, also: die Zeit vor der Promotion und die Professur selbst, kurz charakterisiert werden.

Die Universitätsprofessur und ihre Voraussetzungen

Auf der Ebene der *Universitätsprofessoren* kennt das deutsche Hochschulrecht mehrere Karriere- und Besoldungsstufen: Bis in die 70er Jahre hinein waren es die Stufen H2, H3 und H4 bzw. HS2, HS3 und HS4, danach kam die Abstufung von C2 bis C4. Seit dem Inkrafttreten des Professorenbesoldungsreformgesetzes vom 16. 2. 2002 (ProfBesReformG) gibt es nur noch zwei Stufen für Professoren, W2 und W3.¹⁵ Die zeitliche Befristung von (Erst-)Berufungen auf Professorenstellen ist seitdem möglich und wird gelegentlich auch praktiziert. Die Verbeamtung (oder ersatzweise ein Angestelltenverhältnis) auf Lebenszeit ist jedoch noch immer der Regelfall. Statusrechtlich sind W2- und W3-Professoren und -Professorinnen an Universitäten einander gleichgestellt, ähnlich wie der Associate Professor und der Full Professor in den USA. Bei der Besetzung von Professuren ebenso wie beim Übergang von C3 nach C4 bzw. von W2 nach W3 galt bis zum Inkrafttreten des „Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)“ vom 27. Dezember 2004 die „Hausberufungsverbotsre-

¹⁵ Die Besoldungsgruppe W1 ist für Juniorprofessoren vorgesehen.

gel“ (§ 45 Abs. 2 HRG).¹⁶ In den Landeshochschulgesetzen ist sie weiterhin enthalten (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 11 und Anhang 2, Pkt. 6; Herrmann 2007). Die Landesgesetzgeber nehmen das zugrundeliegende Motiv, akademische Immobilität zu vermeiden, zusätzlich auf, wenn sie etwa in den Regelungen zur Juniorprofessur bestimmen, dass nur diejenigen Stelleninhaber für eine Entfristung in Frage kommen, die nach der Promotion zumindest einmal die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

In der universitären Berufungswirklichkeit hat neben der in weiten Bereichen immer noch praktizierten Hausberufungssperre auch die Habilitation eine beträchtliche Bedeutung behalten, obwohl das Hochschulrahmengesetz hier bereits seit langem mit der Klausel der „zusätzlichen wissenschaftlichen Leitungen“ nach der Promotion einen alternativen Weg eröffnet hatte. Daran scheint sich auch seit der Einführung der Juniorprofessur nichts Grundlegendes geändert zu haben, auch wenn es aufgrund der Kürze der Zeit hierüber noch wenig verallgemeinerungsfähiges Wissen gibt (vgl. Rössel/Landfester 2003, 2004; Buch u.a. 2004, Teuteberg 2006a, Mugabushaka u.a. 2006, Federkeil/Buch 2007). Auch weiterhin gelten die „zusätzlichen wissenschaftlichen“ Leistungen nach der Promotion, die Berufungsvoraussetzung für W2- und W3-Professuren sind, vorzugsweise als durch die Habilitation erbracht (mit nur einer – allerdings traditionellen und nicht hochschulreformerisch induzierten – Ausnahme, den Ingenieurwissenschaften). Einige Bundesländer (Baden-Württemberg, Hessen, NRW, Niedersachsen) haben zudem Personalkategorien jenseits der Juniorprofessur beibehalten oder erneut eingeführt, die explizit dem Erwerb einer „weiteren wissenschaftlichen Qualifikation“ nach der Promotion dienen.¹⁷

Eine Durchsicht der Ende 2006 im Internet veröffentlichten ca. 100 Ausschreibungen für W2- und W3-Professuren an deutschen Universitäten ergibt, dass die meisten Ausschreibungstexte entsprechende Formulierungen in dieser Richtung enthalten – meist unter Bezug auf die jeweili-

¹⁶ Die Hausberufungssperre für Beförderungen von W2 nach W3 ist heute nur noch im hessischen Landeshochschulgesetz enthalten. Aber in der Berufungspraxis hat sie weiterhin erhebliche Bedeutung (vgl. Herrmann 2007).

¹⁷ Vgl. unten die Übersicht zur Personalkategorien im Punkt „Wissenschaftliche Positionen unterhalb der Professur“.

gen Landeshochschulgesetze.¹⁸ Freilich verbergen sich hinter den recht einheitlichen Rahmenvorgaben für die Besetzung von Universitätsprofessuren doch unterschiedliche Fachtraditionen. In den Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften verbindet sich mit der Habilitation bzw. der „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistung“ noch immer die Vorstellung von der „großen Habilitationsschrift“ bzw. von einer grundlegenden Monographie als „second book“ (wie in den USA). In den Experimentalwissenschaften und auch in der Medizin ist dagegen die kumulative Habilitation das Übliche. Zunehmend gewinnen dort neben der Habilitation auch referierte Publikationen, Impact-Faktoren und Drittmittelerfahrungen bei Berufungen an Gewicht. Die sog. Buchwissenschaften beginnen hier nachzuziehen. Sehr viel geringer ist traditionsgemäß die Habilitationshäufigkeit in den Ingenieurwissenschaften, wo Berufungen aus der industriellen Forschungspraxis seit jeher üblich waren. Umgekehrt ist der Bezug zwischen Habilitation und Professorenkarriere im medizinischen Bereich weniger deutlich ausgeprägt, da die Habilitation hier auch als ein wichtiger Baustein für Chefarztkarrieren außerhalb der Universitäten gilt.¹⁹

Als Beleg für diese Aussage wird in Tafel II-2.1 das Ergebnis einer kleinen Recherche dargestellt, bei der die im Jahrgang 2006 der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ veröffentlichten Berufungsmeldungen im Hinblick darauf durchgesehen wurden, *wie viele Personen unter den erstberufenen W2- und W3-Professoren und Professorinnen im Bereich Natur- und Ingenieurwissenschaften habilitiert bzw. nicht habilitiert* sind. Es ergibt sich, dass in den Naturwissenschaften die Bedeutung der Habilitation für die Berufung auf eine Professur nach wie vor beachtlich ist, während sie in den Ingenieurwissenschaften deutlich seltener vorkommt. Selbst dann, wenn angenommen wird, dass die hier nicht recherchierbaren Erstberufenen sämtlich zu den Nichthabilitierten gehörten, ergäbe sich bei den Naturwissenschaftlern ein deutliches Übergewicht der Habilitierten, nämlich 78 Prozent, und nur in den Ingenieurwissenschaften

¹⁸ Vgl. <http://www.academics.de/portal/action/av/agent?agentId=2> (Zugriff 23.12.2006).

¹⁹ Der Anteil der ingenieurwissenschaftlichen Habilitationen an allen Habilitationen belief sich 1995 auf 3,6%, 2005 auf 4,1%, während die ingenieurwissenschaftlichen Professuren (einschl. Juniorprofessuren) an den deutschen Universitäten 2005 mit 10,8% einen deutlich größeren Anteil hatten. Im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich ist der Habilitationsanteil zwischen 1995 und 2005 von 28,6% auf 18,5% merklich zurückgegangen; der Anteil der mat.-nat. Professuren lag 2005 bei 27,5%. Einzig im humanmedizinischen Bereich hat der Habilitationsanteil zwischen 1995 und 2005 zugenommen, und zwar von 34,2% auf 42,8%. Im Jahr 2005 lagen 14,6% aller Universitätsprofessuren in der Medizin (Statistisches Bundesamt 2006c: 23, 96ff.). Vgl. zur fächerspezifischen Habilitationsquote auch: Wissenschaftsrat (2007: 72).

würde die allgemein bekannte Situation bestätigt, dass es zwar auch Habilitationen gibt (37 Prozent der Erstberufenen), eine solche aber keine Voraussetzung einer Berufung ist.

Tafel II-2.1: Habilitationsquote unter Erstberufungen nach ausgewählten Fächerguppen, 2006

Fächergruppe	n=	nicht recher- chierbar ^a	recher- chier- bar	davon		Anteil der Ha- bilitier- ten
				mit Habili- tation	ohne Habili- tation	
Mathematik, Physik, Informatik	52	8	44	36	8	82%
Biologie, Chemie, Geowissenschaften, Pharmazie	62	6	56	52	4	93%
Agrar-, Ernährungs- wissenschaften, Vete- rinärmedizin	16	3	13	13	0	100%
Naturwissenschaf- ten insgesamt	130	17	113	101	12	89%
Ingenieurwissen- schaften	38	10	28	14	14	50%
Natur- und Inge- nieurwissenschaften insgesamt	168	27	141	115	26	82%

Quelle: Forschung & Lehre, Jg. 2006, eigene Recherchen und Berechnungen.

^a Keine Angaben zum akademischen Werdegang zu recherchieren.

Es zeigt sich somit einerseits, dass zwei charakteristische Merkmale des traditionellen Karrieresystems an deutschen Universitäten, die Habilitation und das Hausberufungsverbot, ihre rechtliche Verbindlichkeit auf Bundesebene in den letzten Jahren schrittweise verloren haben. Andererseits leben sie aber auf Landesebene und vor allem in der Praxis des universitären Berufungsalltages bisher noch weiter. Es ist nun unsere These, dass Habilitation und Hausberufungsverbot zwei wichtige Spezifika des traditionellen deutschen Universitätssystems sind, die seine innere Logik prägen und sich deshalb als so besonders veränderungsresistent erweisen. Beide gehen auf die Entwicklungen des deutschen Hochschulwesens im 19. Jahrhundert zurück (vgl. dazu Boockmann 1999: 210ff.). Sie finden sich auch in der oben wiedergegebenen Kasseler Merkmalsliste. Nach unserer Einschätzung kommt dem Umgang mit ihnen eine besondere strategische Bedeutung zu:

- Durch die allgemeine Einführung der *Habilitation* als Zugangsvoraussetzung zur Professur wurde in den deutschen Reformuniversitäten des 19. Jahrhunderts der alteuropäische Brauch unterlaufen, der es jedem Inhaber eines Doktorgrades gestattete, an jeder europäischen Universität zu lehren (*ius ubique docendi*). Das heißt, mit der Einführung der Habilitation hat die Promotion an deutschen Universitäten ihre herausgehobene Bedeutung für die akademische Laufbahn eingebüßt. Die Habilitation galt seither de facto als der wichtigste Qualitätsausweis für Universitätsprofessoren²⁰, der nur in besonderen Ausnahmefällen durch habilitationsäquivalente Leistungen ersetzt werden konnte.
- Das zweite deutsche Spezifikum ist das *Hausberufungsverbot*. Sämtliche Hochschulgesetze der Länder regeln, dass die Berücksichtigung hausinterner Bewerber für eine Berufung nur in „begründeten Ausnahmefällen“ zulässig ist, d.h. im Regelfalle nicht (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 11 und Anhang 2, Pkt. 6; Hermann 2007). Ursprünglich gegen nepotistische Missbräuche (bis hin zur faktischen Erblichkeit des Professorenamtes im 18. Jahrhundert) gerichtet²¹, ist der Mobilitätswang für angehende Professoren mittlerweile zu einem tiefsitzenden, bis vor kurzem auch rahmenrechtlich verankerten Glaubenssatz des deutschen Hochschulsystems geworden.²² Dem Hausberufungsverbot wird üblicherweise eine hohe wettbewerbs- und qualitätssichernde Wirkung beigemessen. Es gilt bei der erstmaligen Berufung

²⁰ Die wichtigste Ausnahme bilden hier, wie aus den oben dargestellten Zahlen ersichtlich, die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten, die von je her einen großen Teil ihrer Professuren mit nicht habilitierten Wissenschaftlern aus der Industrie besetzt haben.

²¹ Vgl. dazu die anschauliche Darstellung der Verhältnisse an der Universität Tübingen im 18. Jahrhundert in Jens/Jens (2004: Kap. 8).

²² Nach der deutschen Vereinigung wurde das Hausberufungsverbot auch an den ostdeutschen Hochschulen wieder durchgesetzt.

auf eine Professur²³, richtet sich aber faktisch auch gegen universität-sinterne „Beförderungen“ von W2 nach W3.²⁴

- Die Zählebigkeit der Habilitation und des Hausberufungsverbotes als handlungsleitende Normen ist eingebettet in ein weiteres, de jure ebenfalls weitgehend überholtes Strukturmerkmal der traditionellen deutschen Universität, das *Lehrstuhlprinzip*. Von ihm hängt insbesondere die große Bedeutung ab, die Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen in Deutschland zukommt. Während es bei der Besetzung von beruflichen Spitzenpositionen überall üblich ist, über die Höhe der Bezüge und über Arbeitsbedingungen zu verhandeln, geht es bei traditionellen Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen deutscher Professoren darüber hinaus vor allem um Ausstattungsfragen, also: zum einen um die finanzielle und apparative Ausstattung des Lehrstuhles bzw. des dazu gehörigen Institutes, zum anderen aber auch um die personelle Ausstattung der zu besetzenden Professur. Das ist hier von besonderem Belang, dann es bedeutet, dass wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in diesem traditionellen Verständnis als Teil der „Ausstattung“ der Professur verstanden werden. Das heißt, vom Erfolg der ad personam geführten Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen hängt nicht nur das Einkommen und das Ansehen des Professors ab, sondern auch die Infrastruktur des von ihm vertretenen Faches. Die zugesagten Mitarbeiter sind deshalb „seine“ Mitarbeiter, und den Berufungsverhandlungen kommt große strukturelle Bedeutung für die betroffene Universität zu.

Zusammengenommen liefern Habilitation, Hausberufungsverbot und Lehrstuhlprinzip den Schlüssel zum Verständnis des traditionellen Karrieresystems unterhalb der Professur in Deutschland: Aufgrund der ihm immanenten Logik dürfte es im Prinzip *unterhalb der Professur* überhaupt keine unbefristeten wissenschaftlichen Positionen geben, sondern nur befristete Stellen, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Für habilitierte Doktoren, die keinen auswärtigen Ruf erhalten haben, bleibt des-

²³ Die Ausnahme bildet die neue „tenure track“-Regelung für Juniorprofessoren, für die das Hausberufungsverbot dann nicht gilt, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Die empirische Erhebung von Federkeil/Buch (2007), die den Stand von 2006 dokumentiert, ergibt allerdings, dass bis jetzt nur bei etwa jeder Zehnten der rund 800 besetzten Juniorprofessuren eine „tenure track“-Regelung getroffen worden ist.

²⁴ Diese Regelung wurde zwar durch die (später vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärte) 5. HRG-Novelle von 2002 und das nachfolgende HdaVÄndG vom 27.12.2004 aufgehoben und ist heute nur noch im hessischen Landeshochschulgesetz enthalten (vgl. Herrmann 2007). Aber in der Berufungspraxis hat sie weiterhin erhebliche Bedeutung.

halb nach diesem traditionellen Verständnis nur eine Rolle übrig, die des *Privatdozenten*, der ohne Stelle, ohne eigene Forschungsmittel und ohne Bezahlung, also: auf eigene Rechnung, lehrt oder aber die Universität ganz verlassen muss.

*Wissenschaftliche Positionen unterhalb der Professur*²⁵

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts war an den deutschen Universitäten allmählich die Position des etatisierten wissenschaftlichen Assistenten entstanden (vgl. Bock 1972). Wie schon der Name sagt, handelt es sich dabei um eine unselbständige Position, die einerseits der Assistenz des Professors, andererseits der Qualifikation des Assistenten dienen soll. Gleichgültig, ob diese Mittelbaustellen heute die Bezeichnung „wissenschaftlicher Mitarbeiter a.Z.“, „Assistent a.Z.“, „Akademischer Rat a.Z.“ o.ä. tragen oder ob es sich um „wissenschaftliche Hilfskräfte mit Studienabschluss“ außerhalb des Stellenplans handelt, immer geht es dabei um unselbständige, befristet wahrgenommene Positionen, die der wissenschaftlichen Qualifikation ihrer Inhaber dienen sollen, also: um *Qualifikationsstellen*.

Das Attribut „Qualifikations“-Stelle verleiht der Tatsache der Befristung die soziale Legitimität. Andererseits ist das Suffix „a.Z.“ (auf Zeit) auch systemnotwendig, um eine schleichende Unterlaufung des Hausberufungsverbot durch Verstetigung des akademischen Mittelbaus zu verhindern: Wissenschaftliche Dauerpositionen unterhalb der Professur gelten in dieser traditionellen Denkweise als unerwünscht. Wo sie dennoch auftreten, z.B. in Form von Funktionsstellen oder als Stellen für *Lektoren, Studienräte im Hochschuldienst, Akademische Räte, Oberräte und Direktoren* u. ä., werden sie mit Argwohn betrachtet und sollen nur als seltene Ausnahmen gelten (vgl. Enders 1996: 47, 99f.). Das hängt nicht zuletzt auch damit zusammen, dass für den öffentlichen Dienst in Deutschland die arbeitsrechtliche Faustregel gilt, dass eine unbefristete Beschäftigung einem unkündbaren Arbeitsverhältnis nahezu gleichkommt und dass damit die gewünschte Flexibilität der Stellenbesetzung im wissenschaftlichen Mittelbau verloren geht (vgl. Wissenschaftsrat 2004: 12ff.). Deshalb werden nebenberuflich tätige Lehrpersonen wie *Lehrbeauftragte, Tutoren* und *Honorarprofessoren* als weniger problematisch empfunden. Sie haben aber im deutschen Universitätssystem bis jetzt nur eine recht marginale Rolle gespielt.

²⁵ Vgl. dazu vor allem Enders (1996).

Nach der „reinen“ Logik des herkömmlichen deutschen Universitäts-systems ergibt sich somit, dass es unterhalb der Professur im Grunde nur befristet beschäftigte und weisungsgebundene „Assistenten“ geben dürfte, die sich durch Forschungsleistungen weiterqualifizieren müssen. Deshalb stehen sie auch nur in beschränktem Umfang für Lehraufgaben zur Verfügung. Damit ist implizit bereits ein weiteres Spezifikum der akademischen Personalstruktur in Deutschland angesprochen, das allerdings *unterhalb der Ebene der Promovierten* seinen Ursprung hat:

Befristete Qualifikationsstellen mit Assistentenaufgaben waren (und sind) in Deutschland nicht nur für Promovierte, die die Habilitation anstreben, sondern *auch für Doktoranden* vorgesehen. Man kann geradezu sagen, dass die Promotion auf einer regulären (häufig geteilten) wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle *der* traditionelle Hauptzugang zur akademischen Karriereleiter in Deutschland ist. Die Promotion auf Stipendienbasis und/oder im Graduiertenkolleg, also: als letzte Phase des Studiums, wie sie in den meisten westlichen Ländern üblich ist, gilt in Deutschland als „zweitbesten Weg“ zur akademischen Laufbahn. Auch die Übernahme einer Drittmittelstelle wird als weniger „karrierenah“ wahrgenommen als eine reguläre Promotionsstelle an einer Professur. Die mit der Übernahme einer (oftmals auf einer persönlichen Berufungszusage basierenden) Qualifikationsstelle entstehende „Meister-Lehrlings-Konstellation“ wird in Deutschland herkömmlicherweise als erster Schritt zur wissenschaftlichen Laufbahn gesehen. Auch nach erfolgter Promotion ändert sich für die Betroffenen kaum etwas, außer das sich die Befristung ihrer Stelle nochmals verlängert: Der Sache nach bleiben sie „Assistenten“.²⁶

Die Ist-Situation des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland seit 1998 ist in den Tafeln II-2.8 bis II-2.12 am Ende dieses Kapitels differenziert dargestellt. Es zeigt sich dort (Tafel II-2.8/9), dass an den deutschen Universitäten zwischen 1998 und 2005 keine quantitativ bedeutsamen Veränderungen der Personalstruktur aufgetreten sind, wenn man davon absieht, dass die absolute Zahl der berufenen Professoren auf Dauerstellen (C2/C3/C4 bzw. W2/W3) in diesem Zeitraum leicht zurückgegangen ist. Qualitativ neu ist das Auftreten der Juniorprofessoren seit 2002, die aber bis jetzt nur mit 0,4% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu Buche schlagen. Des weiteren geht die Gruppe der C1-Assistenten seit der Abschaffung dieser Position und der Einführung der W-Besoldung ab 2002 erwartungsgemäß zurück, während

²⁶ Vgl. hierzu generell die beiden einschlägigen älteren Studien von Bochow/Joas (1980) und Enders (1998).

der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter entsprechend ansteigt. Auffällig ist im internationalen Vergleich der äußerst geringe Anteil von Professoren unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (ca. 16-17%) und der sehr hohe Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Qualifikationsstellen in unselbständigen Assistentenpositionen (ca. 75%), von denen rund ein Drittel auf Drittmittelbasis beschäftigt ist, mit steigender Tendenz (Tafel II-2.12/13).

Gänzlich anders sind, wie oben schon angesprochen, die Verhältnisse an den Fachhochschulen: Dort überwiegt zahlenmäßig das nebenamtliche Lehrpersonal, vor allem Lehrbeauftragte, Honorar- und Gastprofessoren. Die Professoren auf Dauerstellen stellen mit über 70% den Großteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Absolut hat ihre Zahl seit 1998 um etwa 6% zugenommen, ihr relativer Anteil ist jedoch wegen der stetigen Zunahme der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter zurückgegangen. Da es an Fachhochschulen im Prinzip keine etatmäßige Qualifikationsstellen und nur ganz ausnahmsweise wissenschaftliche Mitarbeiterstellen gibt, ist der Anstieg der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter vor allem ein Indikator für die zunehmende Aktivität der Fachhochschulen auf dem Gebiet der Drittmittelforschung (Tafel II-2.10/11).

In den Hochschulgesetzen der einzelnen Bundesländer findet sich eine Reihe von länderspezifischen Bestimmungen über das wissenschaftliche Personal unterhalb der Vollprofessur, die z.T. erst in jüngster Zeit eingeführt worden sind. Sie wirken sich in der allgemeinen Hochschulstatistik kaum oder bis jetzt noch nicht aus. Es ist allerdings zu vermuten, dass von ihnen Prägewirkungen für weitere – anschließend verhandelte – Neuerungen ausgehen dürften. Die aktuellen landesrechtlich geregelten Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind in der folgenden Übersicht zusammengestellt.²⁷

²⁷ Zu der zunehmend geäußerten Unzufriedenheit mit der Situation des „prekär“ beschäftigten befristeten Lehrpersonals vgl. etwa die GEW-Untersuchung von Schlosser, Jaehne und Clemens (2006).

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

Personalkategorie	Länder	Besonderheiten	Befristung
Juniorprofessur	alle		befristet
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	alle (z.T. in Ausdifferenzierungen entsprechend nachfolgenden Zeilen)	Qualifikations- oder Funktionsstelle; in Hamburg befristete Qualifikationsstelle mit grundsätzlich 50%-Beschäftigung bei Gewährung von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Arbeit	befristet oder unbefristet
Akademischer Rat/Oberrat	Ba-Wü, Bayern, Hessen	Funktionsstelle	befristet oder unbefristet
Akademischer Rat	Ba-Wü, Hessen, Niedersachsen, NRW	Voraussetzung „qualifizierte Promotion“, dem Stelleninhaber ist Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung zu geben (Ba-Wü); Stelle, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich ist (Hessen, NRW), bei Gewährung von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Arbeit (Hessen)	befristet
Akademischer Oberrat	NRW, Bayern	Einstellungsvoraussetzungen entsprechen denjenigen für eine Universitätsprofessur	befristet
Wissenschaftlicher/künstlerischer Assistent	Berlin, Sachsen	Qualifikationsstelle	befristet
Oberassistent/-ingenieur	Berlin, Sachsen		befristet
Lehrkraft für besondere Aufgaben	alle	in NRW kann akademische Bezeichnung „Lecturer“ verliehen werden, sofern Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind	
Lektor	Ba-Wü, Niedersachsen	führt selbständig Lehrveranstaltungen insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde durch; soll über abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen und eine zu vermittelnde lebende Sprache als Muttersprache sprechen	

Personalkategorie	Länder	Besonderheiten	Befristung
Hochschuldozent	Sachsen		
Lehrbeauftragter	alle	kein Anstellungsverhältnis	
Wissenschaftliche Hilfskraft		Studierende mit besonderer fachlicher Qualifikation oder Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium; Hamburg: „Unterrichtstutor“	befristet

Quellen: Hochschulgesetze der Länder

Hochschulmedizin

Gewisse Spezifika gegenüber dem allgemeinen Hochschulbereich weist die klinische Hochschulmedizin auf. Während in den theoretischen Instituten der Medizinischen Fakultäten die allgemeine Struktur des wissenschaftlichen Personals nach jeweiligem Landeshochschulgesetz gilt, macht der klinische Betrieb zwei Besonderheiten erforderlich: Zum einen müssen Professoren (incl. Juniorprofessoren) zusätzlich zu den üblichen Berufungsvoraussetzungen die Facharztqualifikation nachweisen. Zum anderen haben wissenschaftliche Mitarbeiter neben ihren Aufgaben in Lehre und Forschung im Universitätsklinikum Aufgaben der Krankenversorgung und sonstige Aufgaben auf dem Gebiet des öffentlichen Gesundheitswesens und der Schulen für nichtärztliche medizinische Berufe zu erfüllen.

An den Medizinischen Fakultäten werden rund 36.500 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt. Rund 66,5 Prozent der Stellen sind aus Haushaltsmitteln finanziert und 24 Prozent der Stellen sind drittmittelfinanziert. (Statistisches Bundesamt 2006b: 4). Die Organisation der Hochschulmedizin befindet sich in den deutschen Ländern zur Zeit überall im Umbruch. Kliniken verselbständigen sich und wissenschaftliche Mitarbeiter werden teilweise aus den Universitätshaushalten auf besondere Klinikstellen überführt. Die verfügbaren Personalstatistiken sind deshalb in dieser Hinsicht wenig verlässlich.

Ursprünglich war die Medizinische Fakultät an deutschen Hochschulen vorrangig eine Einrichtung für die Lehre. Im 19. Jahrhundert gewann die Erkenntnis Raum, dass Lehre und Forschung in der Medizin vom kranken Menschen ausgehen sollte. Die Konsequenz war die Entstehung der Universitätskrankenhäuser, und die (auch) praktische Ausbildung von Medizinstudenten gewann zunehmende Akzeptanz. Bis in die heutige Zeit ist die Hochschulmedizin durch die Verbindung von Aufgaben in der

Forschung, Lehre und Weiterbildung sowie in der Krankenversorgung gekennzeichnet. Bereits in der Vergangenheit ist es den Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinikum schwer gefallen, den Anforderungen an Forschung, Lehre, Weiterbildung und Krankenversorgung gleichermaßen in vollem Umfang gerecht zu werden. Nachdem seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend ökonomische Gesichtspunkte die Debatte um die Entwicklung der Hochschulmedizin bestimmten, werden von den Leitern der Universitätsklinikum, die in der Regel Professoren in den Medizinischen Fakultäten sind, Leistungen in der Lehre, der Forschung, der Krankenversorgung sowie im Klinikmanagement erwartet, die kaum erfüllbar sind (vgl. Wissenschaftsrat 1999).

Tafel II-2.3: Hochschulmedizin: Verzahnung der Personalkategorien im akademischen und klinischen Bereich

Personalkategorien an der Fakultät	Positionen im Uni-Klinikum	Positionen innerhalb der akademischen Struktur	Akademische Aufgaben	Qualifikation	
				klinisch	akademisch
Professor/in	Ärztlicher Direktor		Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Facharzt	Habilitation
	Klinikdirektor, Leiter einer selbstständigen Abteilung				
	Chefarzt				
		Dekan, Prodekan			
		Institutsdirektor			
Junior-professor/in	Oberarzt		Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Facharzt	Promotion
	Facharzt				
Apl. Professor/in	Chefarzt		Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Facharzt	Habilitation
	Oberarzt				
	Facharzt				
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	Assistenzarzt		eigene Promotion, Lehrtätigkeit, Forschungsmitarbeit	Facharzt	Staats-examen
	Arzt in der Facharztausbildung		eigene Promotion	Approbation	Staats-examen

Sowohl die Fakultäten als auch die Universitätsklinika sind dazu verpflichtet, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies hat zur Folge, dass sich die folgende Struktur in der Verzahnung von akademischer und klinischer Personalstruktur etabliert hat.

Neuerungen

Die wichtigsten Rahmenbedingungen für die in dieser vergleichenden Untersuchung primär interessierende Karrierephase wurden bereits umrissen: *Nach der Logik des traditionellen deutschen Universitätssystems gibt es zwischen Promotion und Professur im Prinzip nur zeitlich befristete Provisorien. Personal mit unbefristeten Verträgen und mit reinen Lehraufgaben ist dort nicht gerne gesehen.* Das beruht darauf, dass das deutsche Universitätssystem in dem nie ganz aufhebbar Zielkonflikt zwischen den Kernaufgaben Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifikation eindeutig der Qualifizierungsaufgabe den Vorrang gibt: Promovierte Doktoren und Doktorinnen gelten weiterhin als „Nachwuchs“, nicht als „fertige“ Universitätslehrer mit voller Lehr- und Forschungsbefugnis. Diese muss durch förmliche Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen sowie Ortswechsel erworben werden. Mit anderen Worten: *Im Selbstverständnis des deutschen Universitätssystems, das auf das gesamte akademische Wissenschaftssystem in Deutschland ausstrahlt, steht die Phase zwischen Promotion und Habilitation unter dem Leitstern der Qualifikation und der Mobilität, nicht der Lehre und auch nicht der Forschung.* Die Lehre bleibt per definitionem sekundär, was sich schon an dem niedrigen Lehrdeputat der Inhaber von Qualifikationsstellen (meist 4 Semesterwochenstunden) ablesen lässt. Was die Forschung der befristet beschäftigten Angehörigen des akademischen Mittelbaus anbetrifft, so ist sie in erster Linie Qualifikationsforschung. Mit dem Ende der Qualifikationsphase ist auch das Ende der Beschäftigungsmöglichkeit auf einer regulären Haushaltsstelle an der eigenen Universität erreicht. Dafür hat bisher das Hausberufungsverbot gesorgt.²⁸ Es liegt nahe, dass seine Aufhebung zu Verunsicherungen führt, da davon – so unsere These – die gesamte Funktionslogik des tradierten deutschen Universitätssystems tangiert wird.

²⁸ Das Hausberufungsverbot gilt auch für *Juniorprofessoren*, die hausintern rekrutiert worden sind. Auch bei positiver Evaluation müssen sie nach Ablauf ihrer Frist die Universität wechseln bzw. verlassen. Nur für Juniorprofessuren, die von auswärts berufen worden sind, ist die anschließende Berufung auf eine feste Professur an der eigenen Universität statthaft (sog. „tenure track“, vgl. dazu Kap. IV-5).

Für Habilitierte gab es bis zur gesetzlichen Einführung der neuen W-Besoldung noch die Möglichkeit, für einige Jahre befristet als Oberassistenten oder Universitätsdozenten an ihrer Universität beschäftigt zu bleiben. Diese Möglichkeit besteht seit Einführung der W-Besoldung im Jahr 2002 nicht mehr. Privatdozenten, denen es nach Auslaufen ihrer befristeten Mitarbeiterstelle nicht gelingt, auf eine Professur berufen zu werden oder im außeruniversitären Bereich eine Forschungsstelle zu bekommen, sind in der Regel auf eine befristete Drittmittelbeschäftigung angewiesen, wenn sie im akademischen Bereich bleiben wollen. Im Sinne der traditionellen Logik des deutschen Universitätssystems ist das sogar konsequent: Inhaber einer Lehrbefugnis sind keine Qualifikanten mehr und können folglich nach dieser Betrachtungsweise auch keinen Anspruch auf eine Qualifikationsstelle erheben.

Allerdings hat der Umstand, dass frisch Habilitierte nach einer oft 12- und mehrjährigen Qualifikationszeit in ihrer Mehrzahl im fünften Lebensjahrzehnt stehen²⁹ und keine klare berufliche Zukunft vor sich haben, in jüngster Zeit zur Unzufriedenheit und zu neuen Reformansätzen geführt: Neben die *traditionelle Habilitation* auf einer befristeten Qualifikationsstelle ist jetzt die (ebenfalls befristete) Juniorprofessur und – durch diverse Sonderfinanzierungsinitiativen von Forschungsförderern – die befristete Position der *Nachwuchsgruppenleiter bzw. -leiterin* getreten. Noch ist unklar, ob sich dadurch die Bedeutung der Habilitation relativieren und der Weg zur Professur beschleunigen wird.³⁰

Zunächst fällt auf, dass zwar der Rahmengesetzgeber mit der seinerzeitigen Hochschuldienstrechtsreform die Habilitation nicht mehr erwähnt hatte, dass z.B. auch die DFG im Gleichklang damit ihre Habilitationsstipendien abschaffte,³¹ doch die Länder diesem Weg nicht gefolgt

²⁹ Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes betrug im Jahr 2005 das durchschnittliche Habilitationsalter in Deutschland 40,5 Jahre (<http://www.destatis.de/basis/d/bi-wiku/hochtab6.php>, Zugriff: 5.12.2006).

³⁰ Vgl. dazu schon Kreckel (1997) und in letzter Zeit: Rössel/Landfester (2004), Mugabus-haka (2006), Teuteberg (2006a/b).

³¹ Dazu die DFG (2002): „Die Habilitationsstipendien wurden als besondere Fördermaßnahme abgeschafft, um den Anforderungen aller Bereiche, d.h. auch der Wissenschaftsbereiche, die keine Habilitation als Berufungsvoraussetzung haben, zu entsprechen. Die Förderung von Habilitationen kann nach wie vor mit den Instrumenten der DFG durchgeführt werden. Dazu steht mittlerweile sogar die Möglichkeit offen, die eigene Stelle im Projekt zu beantragen, daneben die Möglichkeit, Forschungsstipendien in Anspruch zu nehmen. Die ‚eigene Stelle‘ entspricht in der Laufzeit ganz dem Habilitationsstipendium (bis zu drei Jahre), ist neutral gegenüber dem gewählten Qualifikationsweg und bietet den Bewerbern den Vorteil einer Einstellung nach Tarifrecht.“

sind. Die Habilitation wird in allen Landeshochschulgesetzen als ein möglicher Weg, die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Universitätsprofessur zu erlangen, erwähnt. Auch gibt es Bestrebungen, Stellen erneut einzurichten, die dem Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikationen nach einer Promotion – also z.B. der Habilitation – dienen. Dies ist der Fall bei den befristeten Positionen für Akademische Räte in Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Den Stelleninhabern, die promoviert sein müssen, ist ausdrücklich Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Qualifizierung zu geben.

Zugleich ist mittlerweile in allen Ländern (seit 1. Januar 2007 auch im Freistaat Sachsen als letztem deutschen Bundesland) die Juniorprofessur gesetzlich eingeführt worden. Zwar gibt es hinsichtlich Bewerbungsverfahren, mitgliedschaftsrechtlicher Stellung, akademischen Mitwirkungsrechten, passivem und aktivem Wahlrecht sowie Regelung der Titelführung durchaus Unterschiede. Doch vom Grundsatz her wird die Juniorprofessur der Habilitation in allen Gesetzen gleichgestellt.³²

Als jüngstes Konzept wird nun die Einführung des „*Lecturer*“ diskutiert.³³ Unklar und umstritten ist zur Zeit noch, ob es sich beim Lecturer um eine befristete oder unbefristete Position handeln soll und/oder ob sie nur Lehraufgaben wahrnehmen oder auch Zeit für die Forschung und Weiterqualifizierung zur Professur haben soll, gewissermaßen als ein „vierter Weg“ zur Professur – neben Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung.

Im Sinne der etwa in Großbritannien üblichen Lecturers und Senior Lecturers könnte es sich um eine Personalkategorie handeln, deren Angehörige eine forschungsgebundene Lehre betreiben, aber ihr professionelles Selbstverständnis nicht primär daraus beziehen, die Forschungsfront ihres jeweiligen Faches mitzubestimmen (letzteres ist vor allem die Aufgabe der Professoren). Die Berufung auf eine Professur sollte dann, wie auch in Großbritannien, für forschungs- und lehrbewährte Lektoren selbstverständlich möglich, aber (ähnlich wie dort) keineswegs die Regel sein (vgl. unten, Kap. III-2). Damit die Forschung möglich bleibt, also mit der Lektoren-Kategorie keine berufsbiografische Sackgasse einge-

³² Zum Teil ebenfalls gleichstellt, z.T. nachgeordnet sind auch andere Nachweise zusätzlicher wissenschaftlicher Qualifikation für eine Berufung auf eine Professur möglich.

³³ Vgl. z.B. die Ergebnisse der von BMBF und DFG am 4./5.11.2006 gemeinsam veranstalteten Konferenz „Karrierewege in Wissenschaft und Forschung“ (http://www.bmbf.de/pub/karrierewege_resultate.pdf, Zugriff: 8.12.2006). Ein Überblick über den Diskussionsstand zum Thema „Lecturer“ in Deutschland findet sich in Kleinwächter (2006b).

führt wird, ist ein gesicherter Forschungsanteil im Zeitbudget vorzusehen. Dies wäre gegeben, wenn ein Lecturer etwa 12 Wochenstunden Lehrverpflichtung hätte – damit stünde ca. 25 Prozent seiner Arbeitszeit für Forschungsarbeiten zur Verfügung.

Ähnlich argumentiert z.B. der Deutsche Hochschulverband, der zudem eine explizite Differenzierung zwischen Junior- und Senior-Lecturer vorschlägt, der an der Habilitation festhält:

„Einstellungsvoraussetzungen für den ‚Junior-Lecturer‘ ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine weitere wissenschaftliche Qualifikation, im Regelfall die Promotion mit Prädikat. Wissenschaftler mit Habilitation oder erfolgreich absolvierter Juniorprofessur können als ‚Senior-Lecturer‘ eingestellt werden. Wenn die Fakultät in einem förmlichen Verfahren eine damit vergleichbare Qualifikation feststellt, kann im Einzelfall der ‚Junior-Lecturer‘ nach Auslaufen des Dienstverhältnisses als ‚Senior-Lecturer‘ weiterbeschäftigt werden“ (Deutscher Hochschulverband 2006: 2).

Mehrere Länder haben unterdessen Stellenkategorien eingeführt bzw. neu definiert, die einer solchen Funktionsbestimmung inclusive der Differenzierung zwischen Junior- und Senior-Lecturer sehr nahe kommen. Der befristet einzustellende Akademische Rat in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und NRW ähnelt z.B. dem schwedischen Junior-Lecturer: Einstellungsvoraussetzung ist die Promotion, und dem Stelleninhaber ist Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Qualifikation zu geben. Der Akademische Oberrat in NRW und Bayern benötigt zur Einstellung die gleichen Voraussetzungen, wie sie für die Berufung auf eine Universitätsprofessur gegeben sein müssen, so dass hier eine starke Ähnlichkeit zum Senior Lecturer gegeben ist. In NRW kann zudem einer Lehrkraft für besondere Aufgaben die „akademische Bezeichnung ‚Lecturer‘“ verliehen werden, sofern Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind.

Aufgrund der zuvor gemachten Ausführungen wird allerdings deutlich, dass alle diese Reformansätze systemfremde Eigenschaften mit sich bringen: Sie setzen zum einen voraus, dass das deutsche Doktorat wieder zur Hochschullehrerqualifikation aufgewertet wird und die Habilitation entbehrlich macht. Zum anderen bringen sie, in Gestalt der „tenure track“-Debatte, das traditionelle Hausberufungstabu neu auf die Tagesordnung. Die dritte Problemzone liegt beim Übergang zum Doktorat. Das Doktorandenstudium wird im Zuge der Bologna-Diskussion immer mehr als ein dritter Studienzyklus begriffen, wodurch die deutsche Tradition

der Promotion auf einer Haushaltsstelle (umgangssprachlich: „Assistentenstelle“) unter Druck gerät.

Es versteht sich, dass es nicht das Ziel dieser Untersuchung ist, die angesprochenen Reformansätze für undurchführbar zu erklären, weil sie nicht der „Systemlogik“ des traditionellen deutschen Universitätssystems entsprächen. Vielmehr werden wir unten (Kap. IV-5) selbst einige Reformanregungen geben, die einige der hier skizzierten Ansätze aufgreifen. Das deutsche Universitätssystem hat, ungeachtet aller Beharrungstendenzen, in den vergangenen Jahrhunderten gewaltige Veränderungen erlebt. Die Humboldt'sche Reform selbst legt dafür ja Zeugnis ab. Das andauernde *Problem der Reformresistenz und ihrer Überwindung* ist deshalb das Hintergrundthema der im Folgenden vorgelegten ländervergleichen- den Untersuchung. Sie soll dazu dienen, das Verständnis für die Konstellationen in anderen Ländern zu wecken, denen die in Deutschland zur Zeit diskutierten bzw. bereits erprobten Neuerungen ja größtenteils entlehnt sind. Auf diese Weise könnte die Studie dazu beitragen, mögliche „systemische“ Schwierigkeiten und Unverträglichkeiten rechtzeitig zu identifizieren, so dass anstehende Reformen möglichst treffsicher gestaltet werden können.

2.2 *Forschung*

Der originäre Ort für die wissenschaftliche Forschung war in Deutschland seit dem 19. Jahrhundert die Universität. Die dafür berufenen Forscher waren (und sind) die Universitätsprofessoren. Das zeigt sich schon allein daran, dass heute das ihnen zugewiesene Lehrdeputat von 8-9 Semesterwochenstunden halb so hoch ist wie das der Fachhochschulprofessoren, deren zentrale Aufgabe die anwendungsbezogene Lehre ist. Die durch das geringere Lehrdeputat der Universitätsprofessoren gewonnene Zeit soll der Forschung dienen.³⁴ Die aus regulären Haushaltsmitteln fi-

³⁴ HIS Hannover geht in seinen Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleichen kalkulatorisch davon aus, dass der Anteil der Lehrkosten (= der Zeitbudgetanteil) einer Universitätsprofessur durchschnittlich bei ca. 45% der Gesamtkosten liegt, während 55% als Forschungskosten angesetzt werden (vgl. Leszczensky/Dölle 2003: 23). An Fachhochschulen wird kalkulatorisch davon ausgegangen, dass auf einer Professur ca. 5% der Arbeitszeit für Forschung aufwendet werden, in manchen Fällen bis zu 10%. Aus Vereinfachungsgründen differenziert HIS die Hochschulaktivitäten nicht weiter aus, etwa hinsichtlich Nachwuchsförderung, Administration oder Weiterbildung, sondern beschränkt sich auf die Unterscheidung der beiden zentralen Leistungsprozesse Forschung und Lehre; d.h. es wird davon ausgegangen, dass sich weitere Aktivitäten in etwa gleich auf Forschungs- und Lehrangelegenheiten beziehen.

nanziierten, befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter („Assistenten“) haben die Aufgabe, den Professoren bei ihrer Forschung (und Lehre) zur Hand zu gehen und dabei selbst eine eigene Forschungsqualifikation zu erwerben.

Dieser „Königsweg“ der universitären Forschung hat sich aber schon bald nicht mehr als ausreichend erwiesen: Für größere und dauerhafte Forschungsvorhaben wurde spezialisiertes, möglichst dauerhaft beschäftigtes Forschungspersonal benötigt. Die klassische Personalstruktur der Universitäten mit ihrem befristeten, von Qualifikations- und Lehraufgaben beanspruchten Mittelbau gab das nicht her. In dem Maße, wie die Studierendenzahlen und damit die Lehraufgaben auf allen Ebenen anwuchsen, trat die universitäre Forschung zunehmend in den „Schatten der Lehre“ (Schimank 1995). Auch die Qualifikationszeiten der Doktoranden und Habilitanden auf Mittelbaustellen verlängerten sich. Gleichzeitig wurde die reine Gelehrtenforschung in „Einsamkeit und Freiheit“ (Schelsky 1963) immer seltener, in den meisten Disziplinen wurde die Forschung immer kostspieliger und konnte nicht mehr allein aus dem allgemeinen Hochschuletat für Lehre und Forschung bestritten werden. Abhilfe konnte folglich nur durch alternative Wege geschaffen werden, insbesondere durch:

- Drittmittelforschung *in* den Universitäten mit drittmittelfinanziertem Forschungspersonal,
- Drittmittelforschung in Forschungsinstituten *an* Universitäten (sog. An-Institute),
- haushalts- und/oder drittmittelfinanzierte Forschung *außerhalb* der Universitäten, in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ohne Lehraufgaben.

Drittmittelforschung und -beschäftigung

Als Drittmittelgeber kommen vor allem in Frage: Staatliche Organe und Einrichtungen (insbesondere Bundes- und Landesministerien, öffentlich-rechtliche Institutionen), internationale Organisationen (EU, NGOs), Forschungsfördereinrichtungen (DFG), Stiftungen, Verbände, privatwirtschaftliche Unternehmen usw. Sie sollen uns hier nicht weiter beschäftigen, ebenso wenig wie die immer wieder diskutierte Frage nach der Unabhängigkeit fremdfinanzierter Forschung.

Unumstritten ist, dass das Verhältnis zwischen den Grundmitteln für Lehre und Forschung und den eingeworbenen Drittmitteln der Hochschu-

len, insbesondere der Universitäten sich in Deutschland kontinuierlich zu Gunsten der Drittmittel verschiebt.³⁵ So ist die Zunahme des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen 1998 und 2005 (um rund 10.000 Personen) zu etwa zwei Dritteln auf das überproportionale Anwachsen des wissenschaftlichen Drittmittelpersonals (ca. 6.200 Personen) zurück zu führen; der Personalanteil der Drittmittelbeschäftigten ist dabei von 20,0 auf 22,6 Prozent angestiegen. Im Zuge dieser Entwicklung wird die Einwerbung von Drittmitteln zunehmend als eines der Hauptkriterien bei der Bewertung von wissenschaftlicher Qualität herangezogen. Außerdem sind die Drittmittel zu einem der wichtigsten „Arbeitsbeschaffungsmittel“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs geworden: Im Jahr 2005 waren rund 23 Prozent des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland (ohne Medizin) auf Drittmittelbasis finanziert. In der Medizin betrug der Anteil des drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals rund 21 Prozent. Es handelt sich dabei fast ausschließlich (97%) um wissenschaftliche Mitarbeiter, die befristet (und oftmals in Teilzeit) als reines Forschungspersonal an den Hochschulen tätig sind: Rund 34 Prozent der an den Hochschulen, vor allem den Universitäten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (ca. 36.900 Personen) sind Drittmittelbeschäftigte. Da wissenschaftliche Forschung heute zunehmend „projektförmig“ (Torka 2006) organisiert ist und zeitlich begrenzt finanziert wird, ist die jeweilige Projektlaufzeit das naheliegende Befristungslimit für Drittmittelstellen (zu den Zahlenangaben, vgl. Tafeln II-2.12 u. 13).

Der angesehenste Geldgeber für akademische Drittmittelforschung in den Universitäten ist bekanntlich die *Deutsche Forschungsgemeinschaft* (DFG). Mittlerweile (2005) verfügt die DFG über einen öffentlich finanzierten Etat von 1,35 Mrd. €. Ziemlich genau die Hälfte dieses Betrages entfällt auf die Förderung „koordinierter Programme“: 130 Schwerpunktprogramme, 273 Sonderforschungsbereiche und 174 Forschergruppen.³⁶ Dabei handelt es sich in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle um gesonderte Forschungseinheiten *in* den Universitäten, die zeitlich befristet eingerichtet und gefördert werden. Sie werden deshalb auch hauptsäch-

³⁵ Im Jahr 1995 betrug der Drittmittelanteil der deutschen Hochschulen an den laufenden Grundmitteln (ohne Medizin und ohne Verwaltungseinnahmen) 14,1%, im Jahr 2004 bereits 17,8 % (Statistisches Bundesamt 2006a: Tabelle 2.1.1., eigene Berechnung). Vgl. dazu jetzt Münch (2007: 25f.).

³⁶ Hinzu kommen 228 Graduiertenkollegs. Quelle: http://www.dfg.de/dfg_im_profil/index.html (Zugriff 6.12. 2006).

lich von befristetem Forschungspersonal getragen, das außerhalb des Universitätsetats geführt wird und keine Lehraufgaben zu übernehmen hat.

Es ist unverkennbar, dass die befristete Beschäftigung von (Nachwuchs-)Forschern auf Drittmittelbasis mit der zuvor beschriebenen Logik der zeitlich limitierten Qualifizierungsphase unterhalb der Professur durchaus vereinbar ist. Ein Problem entsteht allerdings dadurch, dass für wichtige Forschungsprojekte, insbesondere auch für langjährig projektierte und kostspielige Schwerpunktförderungen oder DFG-Sonderforschungsbereiche, häufig hoch qualifizierte und erfahrene Forscher oder Forscherinnen benötigt werden, die nicht als bloßer „Nachwuchs“ gelten können. Hier versucht nun das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eine salomonische Lösung zu finden: Die Befristung wird an die Laufzeit der jeweiligen Projekte gebunden. Dadurch werden in den Hochschulen „Drittmittelkarrieren“ unterhalb der Professur möglich, ohne dass daraus regelrechte Dauerbeschäftigungen entstehen.

Einer der Gründe, warum im Umkreis der Hochschulen sog. *An-Institute* als Forschungseinrichtungen in privater Trägerschaft³⁷ entstanden sind, die in der Regel unter nebenberuflicher Leitung eines Professors der Hochschule stehen, lag in der Schwierigkeit, das projektbezogen beschäftigte Drittmittelpersonal über längere Zeiträume hinweg an der Hochschule zu halten. Das wurde, nicht nur aus befristungsrechtlichen Gründen, oft als schwerfällig empfunden. An-Institute sind hingegen nicht an standardisierte Stellenpläne und Laufbahnmuster gebunden. Sie waren deshalb immer freier in der Gestaltung ihrer Personalstrukturen. Stellenweise findet man dort recht steile, meist aber eher flache Hierarchien.

Wenn das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu wirken beginnt, könnte es möglich sein, dass ein Teil der bis jetzt noch in die An-Institute „auswandernden“ Drittmittelforschung wieder in die Hochschulen zurückkehrt. Ein Vorteil der An-Institute ist es aber auch, dass sie ihre Mitarbeiter nicht notwendigerweise nur in genau abgegrenzten Projekten beschäftigen können, sondern auch in der Lage sind, auf der Basis eines kontinuierlichen Zuflusses von Drittmittelprojekten einen qualifizierten eigenen Personalstamm heranzubilden – wie es auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen möglich ist. Der außeruniversitären Forschung in Deutschland soll nun die Aufmerksamkeit gelten.

³⁷ Das Statistische Bundesamt (2006c: 44f.) nennt für die An-Institute im Jahr 2004 Einnahmen in Höhe von 489 Mio. € mit einem wissenschaftlichen Personal von 3.200 Personen (vollzeitäquivalent). Siehe dazu auch Tafel II - 2.15.

Außeruniversitäre Forschung

Wie schon oben angekündigt, sollen im Rahmen dieser Untersuchung nur die staatlich geförderten *außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen* Berücksichtigung finden, die „'borderline' academic research institutions“ der OECD-Klassifikation (OECD 2003b: 69). Staatliche Ressortforschung, von Verbänden, Vereinen, Stiftungen, Parteien u.ä. getragenen Forschungsinstitute und vor allem die Forschung in privaten Wirtschaftsunternehmen bleiben hier unberücksichtigt. Auch die Forschungsförderorganisationen sind an dieser Stelle nicht das Thema.

In Deutschland sind die außeruniversitären Institute in vier organisatorischen Verbänden zusammengefasst, für die alle die öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsbestimmungen gelten:

- 78 Max-Planck-Institute,
- 84 Institute der Leibniz-Gemeinschaft (ehemals „Blaue Liste“),
- 15 Einrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (sog. Großforschungseinrichtungen),
- 58 Institute der Fraunhofer Gesellschaft.

Hinsichtlich der Aufgabenbestimmungen lassen sich die Unterschiede zwischen den Forschungsorganisationen idealtypisch wie folgt beschreiben (BMBF 2006: 31-85):

- Die *Max-Planck-Gesellschaft* widmet sich der Grundlagenforschung, wobei vorrangig neue, besonders innovative Forschungsrichtungen aufgegriffen werden sollen, die an den Hochschulen in Deutschland noch keinen oder keinen ausreichenden Platz finden, wegen ihres interdisziplinären Charakters nicht in das Organisationsgefüge der Hochschulen passen oder einen personellen und apparativen Aufwand erfordern, der von Hochschulen nicht erbracht werden kann.
- Die *Fraunhofer-Gesellschaft* als ist führende Trägerorganisation für Einrichtungen der angewandten Forschung in Deutschland führt Vertragsforschung für die Industrie, für Dienstleistungsunternehmen und die öffentliche Hand aus und bietet Informations- und Serviceleistungen an. Die FhG orientiert sich konsequent am Ziel der Umsetzung von Forschungsergebnissen in neue und innovative Produkte, Verfahren und Dienstleistungen. Daneben trägt die FhG im Rahmen strategischer Forschung zu Innovationen im öffentlichen Nachfragebereich und in Schlüsseltechnologien bei.
- Die *Helmholtz-Gemeinschaft* identifiziert und bearbeitet große und drängende Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft

durch strategisch ausgerichtete Spitzenforschung in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschungsbereichen. Sie erforscht Systeme hoher Komplexität unter Einsatz von Großgeräten und entsprechenden Infrastrukturen. Die Helmholtz-Gemeinschaft verbindet Forschung und Technologieentwicklung mit innovativen Anwendungs- und Vorsorgeperspektive.

- Die Institute der *Leibniz-Gemeinschaft* weisen eine größere inhaltliche und strukturelle Vielfalt auf. Gemeinsam ist ihnen die überregionale Bedeutung der einzelnen Institute und das gesamtstaatliche wissenschaftspolitische Interesse an ihrer Tätigkeit. Leibniz-Institute arbeiten interdisziplinär und verbinden Grundlagenforschung mit Anwendungsnähe.

Die in diesen Verbänden zusammengeschlossenen außeruniversitären Institute verfügten im Jahr 2004 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2006c: 44ff.) über Einnahmen in Höhe von insgesamt 5,5 Mrd. € und beschäftigten 29.409 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (VZÄ). Jeweils ca. 40 Prozent der Einnahmen und des Personals entfallen dabei allein auf die 15 Helmholtz-Zentren.

Entsprechend beschäftigen sowohl die Helmholtz-Zentren als auch die Fraunhofer-Institute in beträchtlichem Umfang befristetes Drittmittelpersonal. Zugleich engagieren sie sich, ebenso wie die Max-Planck-Institute, durch Bereitstellung von Doktoranden- und PostDoc-Stellen sowie die Einrichtung selbständiger Nachwuchsgruppen auch in der Nachwuchsförderung. Das Promotions- und Habilitationsmonopol liegt aber weiterhin bei den Universitäten, was einer der Gründe dafür ist, dass die leitenden Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen in allen außeruniversitären Forschungsverbänden in der Regel als Professoren an eine Universität angebounden sind, entweder als regulär berufene Professoren in Abordnung oder Nebentätigkeit, als sog. „Gemeinsame Berufungen“ oder als Honorarprofessoren.

Insgesamt ist der Anteil der Leitungs- bzw. Direktorenpositionen (analog W2/W3) an den Wissenschaftlerpositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit ca. 3,6 Prozent sehr gering (vgl. Tafel II-2.7). Verlässliche Angaben über das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Wissenschaftlerstellen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt liegen nicht vor (vgl. Wissenschaftsrat 2001: 18). Punktuell lassen sich Angaben für einzelne Forschungsorganisationen ermitteln: So beschäftigen die Institute der Max-Planck-Gesellschaft

66 Prozent ihrer Wissenschaftler/innen befristet.³⁸ Innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft werden 37 Prozent des wissenschaftlichen Personals auf Drittmittelstellen beschäftigt.³⁹ Angesichts des anhaltenden Trends zur Einrichtung von Doktoranden-, PostDoc- und Nachwuchsgruppenleiterstellen und „Research Schools“ ist allerdings zu vermuten, dass der Anteil an befristeten Nachwuchsqualifikationsstellen eher zunimmt.

Der Prototyp für die akademische außeruniversitäre Forschung in Deutschland sind die *Max-Planck-Institute*. Diese kennzeichnet eine ausgeprägte Orientierung an Grundlagenforschung, akademischer Freiheit und internationaler Spitzenforschung.⁴⁰ Ähnlich wie den Universitäten im Hochschulsektor kann man deshalb den Max-Planck-Instituten im außeruniversitären Sektor eine Leit- und Vorbildrolle attestieren. Sie sind sozusagen die außeruniversitären Komplementäreinrichtungen der Universitäten.⁴¹

Die Spitzenpositionen der Max-Planck-Institute werden von *Direktoren* (sowie „Wissenschaftlichen Mitgliedern“) wahrgenommen, die (auf der Grundlage des auch hier streng gehandhabten Hausberufungsverbot) nach strikten Auswahlkriterien aus dem In- oder Ausland berufen werden. Meist hatten sie zuvor bereits eine Universitätsprofessur inne. In der Regel werden sie (in dem oben beschriebenen Sinne) als Professoren ohne Lehrverpflichtung an einer benachbarten Universität kooptiert, so dass sie an Promotionen und Habilitationen mitwirken können. Sie werden auf Lebenszeit berufen und in der Vergütungsgruppe S (C4 bzw. W3) eingestuft. Daneben gibt es (ebenfalls in der Vergütungsgruppe S, aber nach C3 bzw. W2 eingestuft) *Abteilungsleiter*. In der Regel sind es habilitierte oder habilitationsäquivalent qualifizierte Wissenschaftler. Der interne Aufstieg auf einen Direktorenposten ist so gut wie ausgeschlossen. Der MPG-Jahresbericht nennt für den 1.1.2006 die Zahl von 263 Direktoren und wissenschaftlichen Mitgliedern (MPG 2006: 68f.).

³⁸ Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007.

³⁹ <http://www.wgl.de/extern/organisation/zahlen.htm> (Zugriff am 15.1.2007).

⁴⁰ Man denke hier nur an das auf den ersten Präsidenten der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft, der Vorgängerin der Max-Planck-Gesellschaft, zurückgehende „Harnack-Prinzip“.

⁴¹ Vgl. das „Mission Statement“ der MPG: „Max-Planck-Institute betreiben exzellente Grundlagenforschung auf höchstem internationalen Niveau in den Natur-, Lebens-, Sozial- und Geisteswissenschaften im Dienste der Allgemeinheit (,frei zugängliches Wissen‘) und ergänzen die Forschung an den Hochschulen“ (www.mpg.de/ueberDieGesellschaft/leitbild).

Unterhalb der S-Ebene findet sich eine große Zahl von Forscherstellen für *wissenschaftliche Mitarbeiter* nach BAT bzw. TV-L, hierunter als spezifische Form der Nachwuchsförderung seit einigen Jahren die Leiter selbständiger Nachwuchsgruppen mit befristeten Verträgen. 166 Forschungsgruppenleiter und 52 Leiter selbständiger Arbeitsgruppen sowie 3.845 wissenschaftliche Mitarbeiter waren am 1.1.2006 in den MPG-Instituten tätig (ebd.). Der weit überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals wird nach BAT Ib bzw. 14 TVöD vergütet (BLK 2006: Tabelle 9.2.3).

Tafel II-2.4: Bestand des wissenschaftlichen Personals der Max-Planck-Gesellschaft im Jahr 2005 (in Pers.)

Personalkategorie	Institutionelle Förderung	Projektförderung	Fremdfinanziert	Gesamt ^a
<i>Wissenschaftler</i>				
Direktoren und wissenschaftliche Mitglieder	263			263
Leiter selbständiger Nachwuchsgruppen	51	1		52
Forschungsgruppenleiter	164	2		166
Wissenschaftliche Mitarbeiter	2.595	1.250		3.845
<i>Nachwuchs- und Gastwissenschaftler</i>				
Studentische Hilfskräfte	2.016	319		2.335
Bachelors	97	1		98
Doktoranden	3.080	710		3.790
Postdoktoranden	1.892	319		2.211
Forschungsstipendiaten	981	57		1.038
Gastwissenschaftler	318	31	1.080	1.429

^a Doppelnennungen möglich

Quelle: Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007

Das Verhältnis zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung ist dergestalt, dass Anfang 2006 auf Drittmittelstellen 1.250 wissenschaftliche Mitarbeiter (32,5%) und 2.595 (67,5%) wissenschaftlichen Mitarbeitern auf Planstellen tätig waren. Von den insgesamt 4.326 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Max-Planck-Instituten sind 66 Prozent mit Zeitverträgen ausgestattet. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf Drittmittelstellen beträgt 98 Prozent. Unter den institutionell geförderten Wissenschaftlerstellen sind 53 Prozent befristet.⁴²

⁴² Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007

Diese Zahlen legen nahe, dass es in den letzten Jahren in den außeruniversitären Forschungsinstituten der Max-Planck-Gesellschaft zu einer verstärkten Nachwuchsorientierung gekommen ist, die durchaus mit dem traditionellen „Qualifikationsprimat“ der deutschen Universitäten kompatibel ist. In der Tat ist es ja nicht zu übersehen, dass die Max-Planck-Institute (wie auch andere außeruniversitäre Institute) zunehmend die Aufgabe der Nachwuchsqualifizierung für sich entdecken, die bisher die Universitäten für sich beansprucht haben. So wurden im Verlauf des Jahres 2005 nicht weniger als 2.211 Postdoktoranden, 3.790 Doktoranden und 2.335 studentische Hilfskräfte an Max-Planck-Instituten gezählt (MPG 2006).

Im Jahr 1999 hatte eine „Internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft“ (Internationale Kommission 1999) einen Schulterchluss zwischen Universitäten und Max-Planck-Instituten bei der Nachwuchsqualifizierung empfohlen. Eine Folge war die Intensivierung der Nachwuchsförderungsaktivitäten in den Max-Planck-Instituten, insbesondere aber auch die Einrichtung von „Max Planck Research Schools“, die gemeinsam mit den Universitäten betrieben werden, denen weiterhin das Promotions- und Habilitationsmonopol zusteht. Man wird abwarten müssen, ob die im Systemevaluationsbericht geforderte Überwindung der langjährigen Isolation zwischen Universitäten und Max-Planck-Instituten weiter vorankommen wird.

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass das gemeinsame Interesse am wissenschaftlichen Nachwuchs diesen Schritt befördern könnte. Allerdings könnte es auch dazu führen, dass immer mehr Doktoranden und Habilitanden in die außeruniversitären Institute abwandern könnten, wo sie günstigere Qualifikationsbedingungen antreffen als an den Universitäten. Andererseits dürften die Universitäten dann wiederum von einer Zunahme der Mobilität von den außeruniversitären Instituten zurück in die Universitäten profitieren, mit der ja verstärkt zu rechnen ist, wenn der Anteil der befristeten Mitarbeiter- und Drittmittelverträge in den Max-Planck-Instituten und den anderen außeruniversitären Einrichtungen steigt, ohne dass dort ausreichende Perspektiven für eine Dauerbeschäftigung bestehen.

Einen Gesamtüberblick über die Personalsituation an den außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland liefern die Tafeln II-2.5 und II-2.6. Die Tafel II-2.15 am Ende des Kapitels gibt einen Überblick über die Finanzsituation an den außeruniversitären Forschungsinstituten.

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

Vergütungs- gruppe	MPG		FhG		WGL		HGF		Gesamt	
	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)								
S (C4/W3)	262	3,3	63	1,3	170	3,0	213	2,1	708	2,5
S (C3/W2)	216	2,7	5	0,1	41	0,7	41	0,4	303	1,1
Zusammen S	478	6,0	68	1,4	211	3,7	254	2,5	1.011	3,5
BAT I 15 Ü										
TVöD (B2, B3)	50	0,6	313	6,3	189	3,4	332	3,3	884	3,1
BAT I a, 15 TVöD	453	5,7	663	13,3	432	7,7	1.010	9,9	2.558	8,9
BAT I b, 14 TVöD	2.892	36,4	3.449	68,9	924	16,4	4.512	44,3	11.777	40,9
Zusammen BAT I	3.395	42,7	4.425	88,4	1.545	27,4	5.854	57,5	15.219	52,9
BAT II a, 12 TVöD	421	5,3	510	10,2	1.721	30,5	1.068	10,5	3.720	12,9
Postdoktoranden	1.109	13,9	0	0,0	832	14,7	835	8,2	2.776	9,6
Doktoranden	2.549	32,1	0	0,0	1.332	23,6	2.164	21,3	6.045	21,0
Zusammen	4.079	51,3	510	10,2	3.885	68,9	4.067	40,0	12.541	43,6
Nachrichtlich Stu- dentische Hilfs- kräfte										
Insgesamt ohne stud. Hilfs- kräfte	1.160		2.753		1.067		802		5.782	
	7.952	100,0	5.003	100,0	5.641	100,0	10.175	100,0	28.771	100,0

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

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

Vergütungsgruppe	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
S(C4/W3)	666	724	645	673	717	689	708
S(C3/W2)	304	306	307	299	273	279	303
Zusammen S	970	1.030	952	972	990	968	1.011
BAT I 5 Ü TVöD (B2, B3)	787	860	832	816	848	840	884
BAT I a, 15 TVöD	2.387	2.667	2.614	2.540	2.579	2.443	2.558
BAT I b, 14 TVöD	5.895	6.323	6.570	6.334	6.719	6.471	11.777
Zusammen BAT I	9.069	9.850	10.016	9.690	10.146	9.754	15.219
BAT II a, 12 TVöD	7.715	8.801	9.325	9.401	9.495	8.150	3.720
Postdoktoranden	1.587	1.734	1.609	1.809	1.743	2.364	2.776
Doktoranden	3.429	3.689	3.696	4.173	3.677	5.833	6.045
Zusammen	12.731	14.224	14.629	15.383	14.915	16.347	12.541
Nachrichtlich Studentische Hilfskräfte	5.090	5.374	5.781	6.238	6.225	6.079	5.782
Insgesamt ohne stud. Hilfskräfte	22.770	25.104	25.597	26.044	26.051	27.069	28.771
Leitungsfunktion							
Institutsleitung						582	515
stv. Institutsleitung						183	143
Abteilungsleitung						2.279	1.704
stv. Abteilungsleitung						294	235
Insgesamt						3.338	2.597

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

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

Vergütungsgruppe	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
S (C4/W3)	2,9	2,9	2,5	2,6	2,8	2,5	2,5
S (C3/W2)	1,3	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1
Zusammen S	4,3	4,1	3,7	3,7	3,8	3,6	3,5
BAT I 15 Ü TVöD (B2, B3)	3,5	3,4	3,3	3,1	3,3	3,1	3,1
BAT I a, 15 TVöD	10,5	10,6	10,2	9,8	9,9	9,0	8,9
BAT I b, 14 TVöD	25,9	25,2	25,7	24,3	25,8	23,9	40,9
Zusammen BAT I	39,8	39,2	39,1	37,2	38,9	36,0	52,9
BAT II a, 12 TVöD	33,9	35,1	36,4	36,1	36,4	30,1	12,9
Postdoktoranden	7,0	6,9	6,3	6,9	6,7	8,7	9,6
Doktoranden	15,1	14,7	14,4	16,0	14,1	21,5	21,0
Zusammen	55,9	56,7	57,2	59,1	57,3	60,4	43,6
Insgesamt^a	100,0						

^a Struktur ohne stud. Hilfskräfte

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

2.3 Fazit: Das deutsche Modell von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation als Rahmen für den Ländervergleich

Betrachtet man nun das Hochschulsystem und das System der außeruniversitären Forschung in Deutschland als Ganzes, sieht man eine deutliche, wenn auch nicht ganz reibungslose Funktionsteilung zwischen den drei akademischen Kernaufgaben, der Triade von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifizierung. Die beiden Hauptherausforderungen, unter denen das Wissenschaftssystem steht, sind die steigenden Studierendenzahlen an den Hochschulen bei stagnierender Finanzausstattung und die Tendenz zur Drittmittelfinanzierung der immer kostspieliger werdenden Forschung. Als dritte Herausforderung tritt der zunehmende Internationalisierungsprozess von Forschung und Lehre hinzu. Diese allgemeinen Voraussetzungen gelten auch für alle anderen nationalen Wissenschaftssysteme, die in den nachfolgenden Länderstudien vorgestellt werden.

Im Falle Deutschlands besteht, wie oben gezeigt, im Spannungsfeld von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung eine traditionelle *Priorität der Themen „Forschung“ und „wissenschaftlicher Nachwuchs“*. Dabei muss Forschung an den Universitäten immer auch Qualifikationsforschung sein, solange sie allein von Haushaltsstelleninhabern (Professoren und „ihren“ Assistenten“) gemeinsam mit Diplomanden und Doktoranden betrieben wird. Erst die Drittmittelforschung eröffnet die Möglichkeit, Projekte unabhängig von Qualifikationserfordernissen in Angriff zu nehmen. Die Lehre wird in dieser Konstellation unversehens zur *Lehrbelastung*, zu einer Aufgabe, die neben den Kernaufgaben Forschung und Nachwuchsqualifikation *mitbewältigt* werden muss. Wegen des relativ niedrigen Lehrdeputats der Inhaber von Qualifikationsstellen unterhalb der Professur wird darüber hinaus die stetige Zunahme der Lehrnachfrage zum Problem.

Auf die steigenden Studierendenzahlen hat der Hochschulbereich in den 70er Jahren mit der Gründung der *Fachhochschulen* reagiert, die sich primär der praxisnahen Lehre, *nicht* der Nachwuchsförderung und nur sehr eingeschränkt der (angewandten) Forschung widmen sollen. An den Fachhochschulen wird die Lehre deshalb in erster Linie von den Professoren selbst und von nebenberuflichen Lehrbeauftragten und Honorarprofessoren besorgt; Qualifikationsstellen waren nicht vorgesehen.

Diese Arbeitsteilung zwischen lehrenden Fachhochschulen und nachwuchsqualifizierenden Universitäten ist allerdings auf halbem Wege ste-

hen geblieben: Noch immer nehmen die Fachhochschulen nur ein Drittel der Studienanfänger auf⁴³ und decken nur ein eingeschränktes Fächerspektrum ab. Die Universitäten haben weiterhin das Gros der Studienanfänger zu versorgen. Angesichts steigender Studienplatznachfrage und stagnierender Finanzmittel führt diese Sachlage zunehmend zu Beeinträchtigungen: An den Universitäten treten Forschung und Nachwuchsförderung immer stärker „in den Schatten der Lehre“ (Schimank 1995).

Die neue Strategie, das Thema „Lehre“ zu bewältigen, ist die Einführung von gestuften Studiengängen (Bachelor und Master) an Universitäten *und* Fachhochschulen. Die Auswirkungen dieses Schrittes sind heute noch nicht absehbar.⁴⁴ Erkennbar ist aber, dass die strukturbedingte Praxis der Universitäten, die akademische Lehre teils durch professorale Großveranstaltungen, teils durch die Lehrtätigkeit von Qualifikanten mit niedrigem Lehrdeputat abzudecken, jetzt an sichtbare Grenzen stößt. Da die Berufsfähigkeit (*employability*) das erklärte Ziel der Bachelor- und eines Teiles der Master-Ausbildung ist, gerät die herkömmliche Kompromisslösung der Universitäten unter Druck: Die vor allem im grundständigen Studium (Bachelor) zunehmenden Lehraufgaben können durch Universitätsprofessoren, die gleichzeitig Forscher sein sollen, und den befristeten Mittelbau mit geringem Lehrdeputat, der sich qualifizieren muss, nicht mehr zufriedenstellend bewältigt werden.

Das bedeutet für die Forschungs- und die Nachwuchsqualifizierungsfunktion der Universitäten: Die Forschung wird entweder Drittmittelforschung und/oder sie wandert in den außeruniversitären Bereich und in die An-Institute aus. Beim Thema „Nachwuchsförderung“ scheint es sogar zu einem neuen Schulterschluss zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen zu kommen: Zahlreiche Förderinitiativen, insbesondere auch die „Exzellenzinitiative“ von Bund und Ländern mit der Förderlinie „Graduiertenschulen“, unterstützen diese Entwicklung.

Das Thema „(grundständige) Lehre“ wird von dieser verstärkten Nachwuchs-, Forschungs- und Exzellenzorientierung der Universitäten und außeruniversitären Institute allerdings kaum berührt. Dennoch steigt die Lehrnachfrage an den Universitäten an. Im Rahmen der traditionellen zweigeteilten Personalstruktur der Universitäten (wenige permanente Professoren, zahlreiche befristete Qualifikationsstellen) ist diese Aufgabe wahrscheinlich nicht zu meistern.

⁴³ Statistisches Bundesamt (2006d: Tab. 1.1).

⁴⁴ Vgl. dazu etwa die gründliche Vergleichsstudie von Witte (2006).

Wenn man angesichts dieser Herausforderungen an dem Ziel festhalten will, den *zunehmenden Lehrbedarf zu sichern, ohne die Forschungs- und Nachwuchsqualifizierungsaufgabe zu beeinträchtigen*⁴⁵, so scheinen für die deutschen Universitäten innerhalb des gegebenen institutionellen und finanziellen Rahmens grundsätzlich die folgenden Bewältigungsstrategien (bzw. Kombinationen zwischen ihnen) denkbar zu sein:

- Alles wird beim Alten gelassen, dem steigenden Studierendenandrang wird mit verschärften *Zulassungsbeschränkungen* (Numerus Clausus) begegnet.
- Und / oder das wachsende Defizit an regulärer Lehrkapazität in den Universitäten wird durch den vermehrten Einsatz von *ambulantem Lehrpersonal* (befristet, nebenberuflich, gering bezahlt) gedeckt.
- Und / oder das geltende Befristungs- und Kündigungsrecht wird (im Rahmen des verfassungs- und europarechtlich Zulässigen) so geändert, dass für qualifizierte Wissenschaftler unterhalb der Professorenebene *generell* (nicht nur für sog. Drittmittelpersonal) *befristete Beschäftigungsverhältnisse* möglich sind und über die gegenwärtig bestehenden Befristungsgrenzen hinaus erneuert werden können, so dass sie sich verstärkt Lehraufgaben widmen können, ohne völlig aus der Forschung auszusteigen.
- Und / oder es werden in den Universitäten unterhalb der Professorenebene in vermehrtem Umfang *unbefristete Beschäftigungsverhältnisse* für qualifizierte Wissenschaftler geschaffen, die sich schwergewichtig der Lehre, aber auch der Forschung widmen, um dem universitären Selbstverständnis der Verbindung von Forschung und Lehre gerecht zu werden.
- Und / oder es werden *mehr Professorenstellen* geschaffen, unter Umständen differenziert nach „Forschungs- und Lehrprofessuren“ oder mit phasenweise variierbarem Lehrdeputat.
- Schließlich wäre es auch denkbar, die Universitäten von dem Druck der zunehmenden Lehrnachfrage zu entlasten, indem immer mehr grundständige Studiengänge *an die Fachhochschulen* verlagert werden, die ohnehin primär auf die Lehre ausgerichtet sind.
- Eine weitere Lösungsmöglichkeit ließe sich in Anlehnung an das US-amerikanische Modell denken, das nur wenige „research universities“ und viele „teaching universities“ und „teaching colleges“ kennt. Das

⁴⁵ In der folgenden Liste von denkmöglichen Bewältigungsinstrumenten des hohem Studierendenzulaufs ist deshalb die Option, für die Professoren und/oder den befristet beschäftigten Mittelbau das *Lehrdeputat zu erhöhen*, nicht aufgeführt, da dies die Forschungs- und Nachwuchsqualifizierungsaufgaben der Universitäten beeinträchtigen müsste.

heißt, in Deutschland würden dann neben die bereits existierenden Fachhochschulen, die primär der Lehre dienen, eine größere Zahl von *reinen „Lehruniversitäten“ bzw. „Lehrfakultäten“* mit geringer Forschungskapazität und -intensität treten, während nur noch im Spitzenbereich die Humboldt'sche Synthese von Forschung und Lehre Bestand hätte.

- Oder man könnte sogar, wie es lange Zeit in Frankreich der Fall gewesen ist, die Federführung für die *Forschung und Nachwuchsqualifikation an die außeruniversitären Einrichtungen übertragen*, so dass die Lehre im Bachelor- und im Master-Bereich zur Hauptaufgabe des wissenschaftlichen Personals der Universitäten (und Fachhochschulen) wird.⁴⁶

Dieser Katalog von denkmöglichen Bewältigungsstrategien macht deutlich, dass im Grunde nur die Varianten 1 und 2 ohne gravierendes Abweichen vom Status quo und von der traditionellen „Logik“ des deutschen Wissenschaftssystems möglich wären. Alle anderen erforderten mehr oder weniger grundlegende Veränderungen des eingelebten Zusammenspiels von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung. Die hier zusammengestellte Liste von acht Optionen ist zwar aus der Perspektive der deutschen Universitäten am Anfang des 21. Jahrhunderts zusammengestellt worden. Sie kann aber gleichzeitig als ein Werkzeugkasten verstanden werden, der auch für andere Länder brauchbar ist, die ja bei dem Versuch der Bewahrung bzw. Fortentwicklung ihres eigenen „historischen Kompromisses“ im Zieldreieck von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifikation vor analogen Problemen stehen.

In diesem Sinne wird es die Aufgabe der nun folgenden Länderstudien sein, der Frage genauer nachzugehen, wie die für unseren Vergleich ausgewählten westlichen Hochschul- und Forschungssysteme sich in dem hier aufgespannten Möglichkeitsraum situieren. Sie alle bewegen sich in der spannungsreichen Triade von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifizierung. Sie sind auch alle mit dem weltweiten Trend zu „universeller Hochschulbildung“ (Trow 1970, 2006) konfrontiert, müssen sich alle den Finanzierungsproblemen der öffentlichen Haushalte stellen und stehen alle unter zunehmendem internationalem Wettbewerbsdruck. Schließlich befinden sie sich auch alle in der Phase des Übergangs von der Industrie-

⁴⁶ Eine weitere Bewältigungsstrategie hat Detlef Müller-Böling (2006) ins Gespräch gebracht: „Studienleistungen an Hochschulen Europas oder Übersee ‚dazukaufen‘“. Diese Strategie der „Externalisierung“ des universitären Lehrbedarfs liegt allerdings außerhalb des hier zur Diskussion stehenden Themas.

zur Wissensgesellschaft. Trotz dieser grundlegenden Gemeinsamkeiten gibt es zwischen ihnen aber gewachsene Unterschiede und unterschiedliche Problembewältigungstraditionen und -strategien. Mit diesen werden sich die nun folgenden Länderstudien befassen.

Tafel II-2.8: *Wissenschaftliches Personal an Universitäten, 1998-2005 (in Pers.)*

Dienstbezeichnung	Universitäten und gleichrangige Einrichtungen									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
Hauptberufliches wiss. Personal	138.601	138.881	139.172	141.657	144.769	146.279	144.334	145.260		
<i>Professoren</i>	24.124	24.205	23.980	23.744	23.739	23.712	23.845	23.475		
C4/W3 u. entspr.	12.342	12.557	12.608	12.545	12.518	12.596	12.598	12.416		
C3/W2 u. entspr.	8.630	8.825	8.873	8.743	8.672	8.724	8.728	8.493		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	2.695	2.462	2.178	2.053	1.878	1.620	1.587	1.436		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	411	319	290	383	569	490	521	513		
Ordentliche und außerordentliche Professoren	46	42	31	20	0	0	0	0		
Juniorprofessoren	0	0	0	0	102	282	411	617		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	<i>114.477</i>	<i>114.676</i>	<i>115.192</i>	<i>117.913</i>	<i>121.030</i>	<i>122.567</i>	<i>120.489</i>	<i>121.785</i>		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	3.810	3.517	3.523	3.487	2.604	2.753	2.716	2.294		
Wiss. Assistenten u.ä.	10.355	10.636	10.459	10.703	10.635	9.867	9.854	6.693		
Wiss. und künstl. Mitarb. u.ä.	89.246	88.922	89.523	91.961	96.447	98.918	97.000	101.667		
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	7.053	7.297	7.358	7.270	6.819	6.564	6.300	6.469		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	4.013	4.304	4.329	4.492	4.525	4.465	4.619	4.662		
Nebenberufliches wiss. Personal	42.058	43.558	41.913	44.078	44.734	46.755	47.687	50.246		
Lehrbeauftragte / Honorar- u. Gastprofessoren / Emeriti	27.492	29.831	30.666	31.641	32.481	33.939	33.574	36.455		
Wiss. Hilfskräfte	14.566	13.727	11.247	12.437	12.253	12.816	14.113	13.791		
Wiss. Personal insgesamt	180.659	182.439	181.085	185.735	189.503	193.034	192.02	195.506		

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2.9: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten, 1998-2005 (in %)

Dienstbezeichnung	Universitäten und gleichrangige Einrichtungen									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
Hauptberufliches wiss. Personal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
<i>Professoren</i>	17,4	17,4	17,2	16,8	16,4	16,2	16,5	16,2		
C4/W3 u. entspr.	8,9	9,0	9,1	8,9	8,6	8,6	8,7	8,5		
C3/W2 u. entspr.	6,2	6,4	6,4	6,2	6,0	6,0	6,0	5,8		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	1,9	1,8	1,6	1,4	1,3	1,1	1,1	1,0		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4		
Ordentliche und außerordentliche Professoren	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Juniorprofessoren	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	82,6	82,6	82,8	83,2	83,6	83,8	83,5	83,8		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	2,7	2,5	2,5	2,5	1,8	1,9	1,9	1,6		
Dozenten-Assistenten u.ä.	7,5	7,7	7,5	7,6	7,3	6,7	6,8	4,6		
Wiss. und künstl. Mitarb. u.ä.	64,4	64,0	64,3	64,9	66,6	67,6	67,2	70,0		
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	5,1	5,3	5,3	5,1	4,7	4,5	4,4	4,5		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	2,9	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,2		

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2.10: Wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen, 1998-2005 (in Pers.)

Dienstbezeichnung	Fachhochschulen									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
Hauptberufliches wiss. Personal	17.159	17.882	18.044	18.732	19.574	19.795	20.455	20.477		
<i>Professoren</i>	13.502	13.769	13.814	13.917	14.122	14.253	14.598	14.390		
C4/W3 u. entspr.	28	22	30	34	31	17	18	26		
C3/W2 u. entspr.	7.288	7.650	7.646	7.680	7.946	8.131	8.423	8.519		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	5.933	5.824	5.825	5.686	5.590	5.424	5.390	5.221		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	253	273	313	517	555	681	767	624		
Juniorprofessoren	0	0	0	0	0	0	0	0		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	3.657	4.113	4.230	4.815	5.452	5.542	5.857	6.087		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	251	280	307	361	511	656	811	861		
Wiss. Assistenten u.ä.	6	3	21	28	27	9	12	26		
Wiss. Mitarb. u.ä.	1.062	1.498	1.647	2.105	2.544	2.611	2.892	2.971		
Akademische Räte, Oberkräfte und Direktoren	204	186	202	211	214	225	224	236		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	2.134	2.146	2.053	2.110	2.156	2.041	1.918	1.993		
Nebenberufliches wiss. Personal	18.607	18.901	20.167	20.492	22.465	24.333	23.902	24.203		
Lehrbeauftragte / Honorar- u. Gastprofessoren / Emeriti	16.569	16.988	18.068	18.274	20.066	21.718	21.188	21.479		
Wiss. Hilfskräfte	2.038	1.913	2.099	2.218	2.399	2.615	2.714	2.724		
Wiss. Personal insgesamt	35.766	36.783	38.211	39.224	42.039	44.128	44.357	44.680		

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2. 11: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen, 1998-2005 (in %)

Dienstbezeichnung	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hauptberufliches wiss. Personal	100,0							
<i>Professoren</i>	78,7	77,0	76,6	74,3	72,1	72,0	71,4	70,3
C4/W3 u. entspr.	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
C3/W2 u. entspr.	42,5	42,8	42,4	41,0	40,6	41,1	41,2	41,6
C2 u. entspr. (auf Dauer)	34,6	32,6	32,3	30,4	28,6	27,4	26,4	25,5
C2 u. entspr. (auf Zeit)	1,5	1,5	1,7	2,8	2,8	3,4	3,7	3,0
Juniorprofessoren	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Übriges wiss. Personal</i>	21,3	23,0	23,4	25,7	27,9	28,0	28,6	29,7
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	1,5	1,6	1,7	1,9	2,6	3,3	4,0	4,2
Wiss. Assistenten u.ä.	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Wiss. Mitarb. u.ä.	6,2	8,4	9,1	11,2	13,0	13,2	14,1	14,5
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	1,2	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	12,4	12,0	11,4	11,3	11,0	10,3	9,4	9,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

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

Dienstbezeichnung	Insgesamt	davon Vollzeitbeschäftigte				Finanzierung aus Drittmitteln				Anteil Dritt- mittel in %
		davon auf Zeit		in %		Insgesamt		davon privat		
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Hauptberufliches Personal	165.737	116.028	58.062	50,0	37.389	9.316	24,9	22,6		
<i>Professoren</i>	37.865	36.241	4.504	12,4	509	265	52	1,3		
C4 / W3 u. entspr.	12.442	12.177	1.228	10,1	143	54	37,8	1,1		
C3 / W2 u. entspr.	17.012	16.302	1.742	10,7	140	72	51,4	0,8		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	6.657	6.228	0	0,0	109	80	73,4	1,6		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	1.137	937	937	100,0	80	54	67,5	7,0		
Juniorprofessoren	617	597	597	100,0	37	5	13,5	6,0		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	127.872	79.787	53.558	67,1	36.880	9.051	24,5	28,8		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	3.155	2.712	1.555	57,3	61	51	83,6	1,9		
Wiss. Assistenten u.ä.	6.719	5.918	5.421	91,6	254	69	27,2	3,8		
Wiss. und künstl. Mitarb., Akad. Räte auf Zeit ^a	106.083	61.605	45.674	74,1	36.250	8.753	24,1	34,2		
Akademische Räte, Oberräte und Di- rektoren	5.260	4.860	0	0,0	118	109	92,4	2,2		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.655	4.692	908	19,4	197	69	35,0	3,0		
Nebenberufliches Personal	73.271	0	0	0,0	4.850	1.508	31,1	6,6		
Lehrbeauftragte/Gastprofessoren einschl. Emeriti	56.756	0	0	0,0	1.433	549	38,3	2,5		
Wiss. Hilfskräfte	16.515	0	0	0,0	3.417	959	28,1	20,7		
Insgesamt	239.008				42.239	10.824	25,6	17,7		

^a incl. 20 Ärzte im Praktikum (auslaufende Kategorie)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2.13: Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Drittmittelpersonals an Hochschulen, 1998-2005

Jahr	insgesamt (in Pers.)	Finanzierung aus Drittmitteln			Anteil Drittmittel- personal (in %)
		insgesamt (in Pers.)	darunter privat		
			absolut	in %	
1998	155.760	31.188	6.613	21,2	20,0
1999	156.763	31.805	6.782	21,3	20,3
2000	157.216	32.847	7.251	22,1	20,9
2001	160.389	34.540	7.785	22,5	21,5
2002	164.343	36.697	7.880	21,5	22,3
2003	166.074	34.074	6.968	20,4	20,5
2004	164.789	34.920	7.464	21,4	21,2
2005	165.737	37.389	9.316	24,9	22,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

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

	1	2	3	4	5	6	7
	Insgesamt Mio. €	staatliche Mittel %	Darunter: DFG %	nicht- staatlich: Non-Profit- Org. %	nicht- staatlich: Unter- nehmen %	Ausland %	Summe Sp. 3-6 %
<i>Off. Sektor insgesamt</i>	8.408.105	92,1	1,6	1,2	3,2	3,5	9,5
Darunter: Bund-Länder geförderte Einrichtungen insgesamt	4.895.965	92,9	1,8	0,9	1,7	4,5	8,9
Darunter	2.012.862	92,9	1,0	0,2	1,8	5,2	8,2
Helmholtz-Zentren	1.165.908	94,2	3,0	2,2	0,2	k.A.	(5,4)
Institute der Fraunhofer-Ge- sellschaft	795.662	91,0	k.A.	-	3,1	5,2	(8,3)
Einrichtungen der Leibniz-Ge- meinschaft	828.116	90,4	3,4	k.A.	2,3	4,3	(10,0)
Darunter Hochschul-An-Institute	401.236	82,6	4,5	3,6	6,1	7,7	21,9

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

Kapitel III: Länderstudien

Die wichtigsten Referenz- und Kontrastmodelle für das deutsche Wissenschaftssystem sind die Hochschul- und Forschungssysteme in den beiden anderen großen mitteleuropäischen Staaten, in Frankreich und Großbritannien, sowie in den USA, deren heutige hegemoniale Bedeutung im Wissenschaftsbereich unverkennbar ist. Diese Länder werden deshalb in der Literatur auch besonders gerne für vergleichende Untersuchungen herangezogen (vgl. z.B. Ben-David 1992 [1977], Clark 1983 u. 1995, Enders/Teichler 1995, Braun 1997, Wissenschaftsrat 1997 u. 2001, Hartmann 2002, Senba 2005, Musselin 2006, Witte 2006). Diesem Vorbild soll auch hier gefolgt werden. Die Abfolge der „Länderstudien in vergleichender Absicht“ in diesem Kapitel soll mit Frankreich beginnen, das (ähnlich wie Deutschland) ein stark etatistisch geprägtes, allerdings nicht föderalistisches, sondern zentralistisches Hochschul- und Forschungssystem aufweist. Es folgen dann die in ihrem Selbstverständnis eher staatsfernen Systeme in Großbritannien und den USA. Die weiteren Länderstudien über Schweden, die Niederlande, Österreich und die Schweiz werden sich anschließend um diese großen westlichen Wissenschaftssysteme herum gruppieren.

Die im Folgenden vorgestellten Länderstudien sind alle nach einem ähnlichen, aber nicht identischen Gliederungsschema aufgebaut. Dabei sollen auch die Unterschiedlichkeiten der einzelnen nationalen Wissenschaftssysteme zur Geltung kommen. Das heißt, es wird hier bewusst *nicht* dem Schematismus gefolgt, der beispielsweise den internationalen Länderberichten von OECD oder EURYDICE zugrunde liegt. In den folgenden Ländervergleichen werden zwar punktuell auch schon Vergleichsgesichtspunkte mit angesprochen. Die eigentliche vergleichende Analyse erfolgt dann aber erst im anschließenden vierten Kapitel.

1. Frankreich

1.1 Tradition und Entwicklung¹

Wie oben gezeigt wurde, liegt es in der Logik des traditionellen deutschen Wissenschaftssystems, in dem Trilemma von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung den Themen „Forschung“ und „Nachwuchs“ die Leitrolle beizumessen. Das akademische Personal unterhalb der Professur wird deshalb primär als Nachwuchs verstanden. Ganz anders in Frankreich: Die französischen Universitäten waren in der Vergangenheit in erster Linie Einrichtungen der Lehre, nicht der Forschung und auch nicht der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ihr traditionelles Leitmotiv war die Vorbereitung auf gehobene Berufe. Das gilt auch für den zweiten und vielleicht noch wichtigeren Sektor des traditionellen französischen Hochschulsystems, nämlich die auf die Elitenbildung ausgerichteten *Grandes Écoles*. Die zentralistische und hierarchisch orientierte Struktur des napoleonischen Modells war und ist verantwortlich dafür, dass die Universitäten und *Grandes Écoles* in Frankreich vor allem der Ausbildung und Examinierung von Fach- und Spitzenkräften für Wirtschaft, Verwaltung und öffentliches Bildungswesen sowie die medizinischen und juristischen Professionen dienen, während die akademische Forschung weitgehend in einem gesonderten staatlichen Forschungssektor verankert ist. Das französische Hochschulsystem kann somit als „Ausbildungsmodell“ bezeichnet werden. Diese Zusammenhänge sollen nun zunächst etwas genauer in ihrem historischen Kontext verständlich gemacht werden.

Wendet man sich den französischen *Universitäten* zu, so ist von der mittelalterlichen Universitätstradition² heute kaum noch etwas zu spüren. Im Zuge der französischen Revolution war es zu einem radikalen Traditionsbruch gekommen. Alle alten französischen Universitäten wurden im Jahr 1793 geschlossen und völlig abgeschafft. 1808 wurde dann unter

¹ Dieser Abschnitt stützt sich vornehmlich auf folgende Quellen: Agion/Cohen (2004), Altbach (1996), Chevaillier (2001), Clark (1995), Kaiser (2001), Musselin (2004, 2005a, 2005b, 2006), Perkin (2006) sowie auf die amtliche Statistikpublikation „Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, édition 2006“ (MÉNESR 2006b) und die sehr detaillierten Informationen auf der Homepage des französischen Bildungsministeriums (<http://www.education.gouv.fr>).

² Die mittelalterlichen Universitätsgründungen in Frankreich waren: Paris, Orleans, Angers, Toulouse, Montpellier (13. Jh.), Cahors, Grenoble, Orange (14. Jh.) und Dole, Poitiers, Caen, Bordeaux, Valence, Nantes, Bourges (15. Jh.), vgl. Perkin (2006: 166).

Napoléon Bonaparte eine gänzlich neue zentrale akademische Einrichtung gegründet, die „université impériale“, die sich in eine Vielzahl von regionalen Akademien untergliederte. Dort existierten zunächst jeweils vier Fakultäten (Lettres, Sciences, Droit, Medicine) unabhängig nebeneinander. Nach der Restauration von 1814/15 kam als fünfte die theologische Fakultät hinzu. Gleichzeitig wurde als erster akademischer Grad das Baccalauréat (also: der Bakkalaureus der alteuropäischen Universitäten!) neu eingeführt. Der auf das „Bac“ vorbereitende Unterricht fand allerdings *nicht* an der Universität statt, sondern in den Lyzeen (Gymnasien). Das bedeutete, dass die philosophischen und die naturwissenschaftlichen Fakultäten praktisch keine eigene Lehrtätigkeit im heute üblichen Sinne kannten, sondern primär für die Baccalauréats-Prüfungen zuständig waren. Die juristischen, die medizinischen und später auch die theologischen Fakultäten waren dagegen Ausbildungseinrichtungen für künftige Anwälte, Ärzte und Geistliche, die das (dem deutschen Abitur vergleichbare) Baccalauréat voraussetzten. Während also in der Humboldt'schen Universität in Deutschland die philosophische Fakultät die Führungsrolle übernommen hatte, verblieben die „Faculté des Lettres“ und die „Faculté des Sciences“ (die ja beide aus der mittelalterlichen Artistenfakultät hervorgegangen waren,) trotz des Epochenbruchs von 1793/1808 bis weit ins 19. Jahrhundert hinein in der Rolle der „unteren Fakultäten“. Erst ab 1885 begann auch dort ein regulärer Lehrbetrieb.

Die gehobene akademische Berufsausbildung fand somit bis zum Ende des 19. Jahrhunderts zum einen in den drei „oberen“ Fakultäten statt, zum anderen in der zweiten Schöpfung des napoleonischen Zentralstaates, den Grandes Écoles. Die *Grandes Écoles* waren staatliche Elitebildungsanstalten, die zwar auch das Bac voraussetzten, aber nur nach strenger Prüfungsauslese zugänglich waren. Deshalb entstanden an den Lyzeen die „classes préparatoires“, Vorbereitungsklassen, in denen man sich nach dem Bac auf die strenge Eingangsprüfung zu den Grandes Écoles vorbereiten konnte, die als Concours organisiert war, also: als Wettbewerb, in dem vollkommene Chancengleichheit gelten sollte, um nur die Besten zum Zuge kommen zu lassen. Das Studium an den Universitäten stand dagegen damals jedem Inhaber des Baccalauréat offen.

Diese Zweiteilung gilt in Frankreich bis auf den heutigen Tag: Für das grundständige Universitätsstudium gibt es – mit Ausnahme von Medizin, Zahnmedizin und Pharmazie sowie den Lehramtsstudiengängen – keinen

Numerus Clausus.³ Hier erfolgt die Leistungsselektion erst während des Studiums bzw. beim Übergang vom dreijährigen grundständigen Studium (Licence) ins Master-Studium (vgl. Agion/Cohen 2004: 58, 62).

Studiengebühren haben im öffentlichen französischen Hochschulwesen bisher keine nennenswerte Rolle gespielt. Heute werden für das Grundstudium (bis zur Licence) pro Jahr 162 € bezahlt, für die postgraduellen Studiengänge (bis zum Master) 211 €, für das Promotionsstudium 320 €.⁴

Im Gegensatz zu den Universitäten war der Zugang zu den Grandes Écoles immer sehr selektiv und nur nach erfolgreichem Bestehen einer Concours-Prüfung möglich. Andererseits war dann für alle die, die einmal die Hürde der stark selektiven Eingangsprüfung überstanden haben, die Erfolgsquote sehr hoch. Die Aufgabe der Grandes Écoles war die Ausbildung von Führungskadern (cadres). Zu den ältesten und noch heute bedeutenden Grandes Écoles gehören die École Nationale des Ponts et Chaussées (1747), die École Polytechnique (1794), die École Normale Supérieure (ENS, 1795). 1881 wurde die École de Hautes Études Commerciales (HEC) gegründet, 1945 ist die gewichtige École Nationale d'Administration (ENA) hinzugekommen. Die ingenieurwissenschaftlichen Einrichtungen machen heute den weitaus größten Teil der Grandes Écoles aus. In den letzten Jahrzehnten sind allerdings zahlreiche neue Grandes Écoles im Bereich Wirtschaft und Management gegründet worden, die gemeinsam mit den ingenieurwissenschaftlichen Einrichtungen das heutige fachliche Profil der Grandes Écoles stark prägen. Entscheidend ist nun, dass die Grandes Écoles sich seit dem 19. Jahrhundert noch bis vor wenigen Jahren primär als *Ausbildungsinstitutionen* verstanden haben. Auch hier fand in früherer Zeit, ebenso wie in den Universitäten, kaum Forschung statt, und folglich auch keine gezielte Ausbildung von

³ Eine Ausnahme bilden auch die *Instituts Universitaires de Technologie* (IUT), die seit 1966 im Rahmen der Universitäten als Sondereinrichtungen aufgebaut wurden. Sie bieten, den deutschen Fachhochschulen nicht unähnlich, stark verschulte zweijährige Studiengänge an, die zum Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) führen. Bei den IUTs gibt es, wiederum ähnlich wie in den deutschen Fachhochschulen, selektive Zugangsregeln. Dieser Umstand führt Agion / Cohen (2004: 69) zu dem ironischen Kommentar, dass der Zugang zum französischen Hochschulsystem nur unterhalb und oberhalb des Universitätsniveaus, also in den IUTs und in den Grandes Écoles, leistungsselektiv sei, nicht aber in den Universitäten selbst.

⁴ Vgl dazu: <http://www.education.gouv.fr/cid58/droits-de-scolarite.html> (Zugriff 19.1.2007), wo auch verschiedene Ausnahmen und Sonderregelungen aufgeführt sind, insbesondere auch der Diplom-Ingenieur-Studiengang, für den jährlich 500 € erhoben werden.

Forschern. In letzter Zeit beginnt man aber an den Grandes Écoles, die Forschung sehr viel stärker zu betonen und forschungsorientierte Master- und Promotionsstudiengänge einzurichten. Damit will man sich als „graduate schools“ etablieren und dem europäischen Bologna-Schema einfügen (s.u.).

Dennoch ist die akademische *Forschung* in Frankreich bis heute ganz überwiegend in außeruniversitären staatlichen Forschungsorganisationen konzentriert, erst in zweiter Linie an den Universitäten und den Grandes Écoles. Unter den Forschungsorganisationen ist das Centre National de Recherche Scientifique (CNRS) mit seinen zahlreichen spezialisierten Forschungsinstituten das weitaus bedeutendste (s.u.). Das heißt, die „Einheit von Forschung und Lehre“ gehört *nicht* zu den traditionellen Leitbildern des französischen Wissenschaftssystems. Dieser Umstand wird in Frankreich zunehmend als Manko empfunden. Das ist zum einen an dem symbolischen Akt zu erkennen, dass aufgrund des Universitätsreformgesetzes von 1968 (Loi Faure) alle Hochschullehrer als „enseignants-chercheurs“ (Lehrer-Forscher) bezeichnet werden und dass die traditionellen Fakultäten damals aufgelöst wurden und durch neue Fachbereiche mit der Bezeichnung „Unité d’Enseignement et de Recherche“ (UER) bzw. seit 1984 (Loi Savary) „Unité de Formation et de Recherche“ (UFR) ersetzt wurden. Zum anderen sind im Laufe der Zeit zahlreiche CNRS-Institute in Universitäten angesiedelt worden, wodurch die universitäre Lehre stärker mit der Forschung verzahnt werden soll. Allerdings verlaufen die akademischen Laufbahnen für Forscher (chercheurs) und Hochschullehrer (enseignants-chercheurs) nach wie vor völlig separat (s.u.).

Eine gewisse Sonderstellung neben den Grandes Écoles nehmen die seit dem Ende des 19. Jahrhunderts geschaffenen *Grands Établissements* ein, zu denen – mit Ausnahmestatus – auch das bereits 1530 gegründete Collège de France gehört. Hier sind zum einen das Pariser Institut d’Études Politiques (Science Pô) zu nennen, das in vieler Hinsicht einer Grande École ähnelt. Zum anderen befinden sich unter den Grands Établissements auch Einrichtungen wie die École Pratique des Hautes Études, die École des Hautes Études en Sciences Sociales, die École des Chartes oder die École Centrale des Arts et Manufactures, die sich sehr stark der Ausbildung des Forschernachwuchses widmen und damit eine Zwischenstellung zwischen den primär lehrenden und den primär forschenden Einrichtungen herstellen. Dies gilt auch für das traditionsreiche Institut Pasteur.

Dieser knappe historische Vorspann ist notwendig, weil ohne ihn die bis heute fortwirkende scharfe Trennung zwischen einer stark vom natio-

nenalen Gleichbehandlungs- und Standardisierungsideal geprägten universitären „Massen“-Ausbildung einerseits und einer hochselektiven „Eliten“-Ausbildung an den Grandes Écoles andererseits nicht verständlich würde. Auch die ebenso scharfe Trennung zwischen Institutionen der Lehre und Institutionen der Forschung, die jetzt im Zuge der zunehmenden Internationalisierung von Lehre und Forschung unter Druck gerät, ist bereits in der französischen Hochschulgeschichte des 19. Jahrhunderts angelegt. Und schließlich wird auch nur mit Blick auf die zentralistischen Traditionen des französischen Absolutismus und insbesondere auf das napoleoni-sche Erbe verständlich, dass die ausgeprägt dirigistische und formalisierte zentralstaatliche Bildungs- und Wissenschaftsadministration bisher nur wenig Spielraum für eine autonome Entwicklung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Frankreich gelassen hat. Folgt man Christine Musselin (2004), so wurde das französische Hochschul- und Wissenschaftssystem fast zwei Jahrhunderte lang, „von 1808 bis in die späten 1980er Jahre“, von einem korporatistischen Zusammenspiel zwischen der Pariser Ministerialverwaltung und den Repräsentanten der einzelnen Wissenschaftsdisziplinen bzw. Fakultäten gesteuert. Erst mit der sog. „contractualisation“ ab 1988, also: mit der Einführung von verbindlichen Hochschulverträgen zwischen einzelnen Universitäten und dem Bildungsministerium⁵, begannen die Universitäten zu eigenständigen hochschulpolitischen Akteuren zu werden. Ein allmählicher Prozess der Differenzierung, Profilbildung und Autonomisierung der französischen Hochschulen setzte ein, der mit dem im August 2007 verabschiedeten „Gesetz über Freiheiten und Verantwortlichkeiten der Universitäten“ (*loi relative aux libertés et responsabilités des universités*)⁶ eine neue Etappe erreicht haben dürfte.

Dem heutigen Betrachter stellt sich somit das französische System der akademischen Lehre und Forschung als ein Gefüge dar, in dem sich historisch gewachsene Besonderheiten mit den Auswirkungen zentralstaat-

⁵ Die Hochschulverträge werden für jeweils vier Jahre abgeschlossen. Nach einer komplizierten, immer wieder modifizierten Berechnungsmethode, dem sog. „System SAN REMO“ (*système analytique de répartition des moyens*), werden die für Lehre, Forschung und Verwaltung erforderlichen Personal- und Sachmittel einer Universität ermittelt und zu ca. 85 Prozent direkt zugewiesen. Die restlichen ca. 15 Prozent werden auf der Basis der zwischen Ministerium und Universitäten ausgehandelten vierjährigen Hochschulverträge vergeben und sollen insbesondere der Profilbildung dienen (vgl. Agion/Cohen, 2004: 85, sowie: www.senat.fr/rap/101-087-316/101-087-31611.html; Zugriff: 11.3.2007).

⁶ <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ESRX0757893L>; Zugriff: 15.8.2007.

licher Reform- und Systematisierungsbemühungen (z.B. Loi Faure 1968, Loi Savary 1984, Réforme LMD 2002) zu einem äußerst komplexen Ganzen zusammenfügen. *Die wichtigste historische Vorgabe ist die doppelte binäre Strukturierung⁷ zwischen Lehr- und Forschungseinrichtungen einerseits, Universitäten und Grandes Écoles andererseits.* Wie sich im Folgenden zeigen wird, gibt es aber in jüngster Zeit auf beiden Ebenen Ansätze zur Überwindung der strengen Binärstruktur. Auch für das System der akademischen Lehre und Forschung in Frankreich gilt deshalb, dass das in älteren Beschreibungen gezeichnete Bild teilweise korrigiert oder ergänzt werden muss. Zunächst wenden wir uns dem Bereich der akademischen Lehre zu.

1.2 Hochschulen (*Enseignement Supérieur*)

Die aus historischen Vorgaben entstandene Struktur des heutigen französischen Hochschulwesens ist äußerst kompliziert. Staatlich anerkannte akademische Grade der unterschiedlichsten Art werden von einer diversen Vielfalt von Bildungseinrichtungen verliehen, unter denen sich auch eine große Zahl von öffentlichen und privaten Spezialhochschulen aller Art befindet. Eine eindeutige institutionelle Trennung zwischen Einrichtungen der „Further Education“ und Einrichtungen der „Higher Education“ oder zwischen den OECD-Typen „Tertiary B“ und „Tertiary A“ (OECD 2006b: 273f.) gibt es im französischen System der Hochschulbildung nicht. Trotz dieser Vielfalt wird sich aber zeigen, dass die in der vorliegenden Untersuchung primär interessierenden Personalstrukturen und Karrieremuster im heutigen französischen Hochschulsystem sehr viel einheitlicher sind als die institutionellen Strukturen. Dafür sorgt der Beamtenstatus der Hochschullehrer in den staatlichen Hochschuleinrichtungen, die ca. 90 Prozent der Studierenden ausbilden, sowie die bis ins Detail gehenden laufbahn- und besoldungsrechtlichen Regelungen, die im Bereich des französischen Erziehungsministeriums gelten. Von ihnen gehen starke homogenisierende Wirkungen aus.

Grundlegend für die typologische Beschreibung des französischen Hochschulsystems ist die *binäre Differenzierung zwischen Universitäten und Grandes Écoles*. Zur Erfassung der realen Komplexität genügt sie aber nicht, da es sowohl „zwischen“ und „neben“ diesen beiden Polen

⁷ Agion / Cohen (2004: 66) sprechen in diesem Zusammenhang von der „double coupure fondatrice (éducation/recherche, formations selectives/non selectives)“.

wie auch „unter“ und sogar „in“ ihnen noch weitere Einrichtungen gibt, die Hochschulgrade verleihen.⁸

Universitärer Hochschulbereich

In den staatlichen Universitätseinrichtungen Frankreich sind rund zwei Drittel der Studierenden inskribiert. Sie lassen sich in folgende Bereiche gliedern:

- Der größte Anteil entfällt auf die Universitäten selbst: In Frankreich existieren heute insgesamt 81 *staatliche Universitäten*⁹, an denen annähernd 60 Prozent der Studierenden Frankreichs (rund 1,3 Millionen) eingeschrieben sind.¹⁰ Sie sind somit Stätten der Massenausbildung. In den Großstädten gibt es, nach der Aufteilung der alten Mega-Universitäten, mehrere Universitäten nebeneinander (Paris I bis Paris XIII, Bordeaux I bis Bordeaux IV usw.), in denen zum Teil die Traditionen der früheren unabhängigen Fakultäten fortleben. Die Universitäten vergeben am Ende des dreijährigen Grundstudiums entweder eine „licence générale“ oder eine berufsorientierte „licence professionnelle“. Diese im Zuge der „Réforme LMD (Licence-Master-Doctorat)“ von 2002¹¹ geschaffenen und seit 2006 flächendeckend eingeführten akademischen Grade entsprechen dem Bachelor der Bologna-Terminologie. Auf der postgraduellen Ebene werden analog dazu die Grade „master recherche“ und „master professionnel“ vergeben. Für die Zulassung zum grundständigen Studium gibt es für Hochschulzugangsberechtigte keine Beschränkungen, außer in den medizinischen und pharmazeutischen Fächern. Der Übergang in die Masterphase (4. und 5. Studienjahr) ist dagegen selektiv. Das bisher für alle Universitäten selbstverständliche Promotionsrecht ist seit 2006 verpflichtend

⁸ Die Angaben in der folgenden Aufstellung sind, wenn nicht gesondert ausgewiesen, den Repères et Références Statistiques des Erziehungsministeriums (MENESR 2006b) entnommen.

⁹ Quelle: MENESR (2006b: 65). Unter den 81 Universitäten befinden sich zwei Universitäten in den Übersee-Departments Gouadeloupe und La Réunion.

¹⁰ Es gibt neben den staatlichen Universitäten auch 34 meist kleinere theologische Hochschulen und konfessionell geprägte Hochschuleinrichtungen, die im laizistischen Frankreich als *private Universitäten* gelten (vgl. <http://www.enseignement-prive.info/recherche/universites/index.html>, Zugriff: 20.1.2007). Es studierten dort im Akademischen Jahr 2005-06 insgesamt 21.307 Personen, also weniger als 1 Prozent der Studierenden in Frankreich (MENSr 2006b: 171).

¹¹ Vgl. <http://www.amue.fr/TextesRef/TextesRef.asp?Id=234> und <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENS0201070A>; Zugriff: 8.1.2007.

an die Existenz von akkreditierungspflichtigen „écoles doctorales“ gebunden, die seit 2000 sukzessive eingerichtet wurden. 2006 bestanden in Frankreich bereits 305 „écoles doctorales“.¹²

- Innerhalb der Universitäten gibt es als separate Hochschuleinrichtungen 114 *Instituts Universitaires de Technologie* (IUT¹³) mit rund 5 Prozent der eingeschriebenen Studierenden. Die Hauptfunktion der IUTs ist die zweijährige berufsorientierte Ausbildung zum Diplôme Universitaire de Technologie (DUT). Seit Neuestem haben die IUTs auch die Möglichkeit, eine dreijährige Licence Professionnelle zu vergeben.¹⁴ Die Zugangsvoraussetzung zum IUT ist das Bakkalaureat oder eine als äquivalent anerkannte berufliche Erfahrung. Wegen der begrenzten Studienplatzzahlen der IUTs sind, ähnlich wie in den deutschen Fachhochschulen, leistungsbezogene Zulassungsbeschränkungen verbreitet (Agen / Cohen 2004: 69).
- Ebenfalls zugangsbeschränkt (durch Concours) sind die 30 lehrerbildenden *Instituts Universitaires de Formation de Maîtres* (IUFM) mit knapp 4 Prozent der Studierenden. Diese den Pädagogischen Hochschulen ähnlichen, aber auch Gymnasiallehrer ausbildenden Institute existieren zur Zeit noch neben den Universitäten als Einrichtungen der regionalen „académies“. Die IUFMs sollen aber bis 2008 voll in die Universitäten integriert werden. Die von ihnen vergebenen „certificats d’aptitude au professorat“ sind dem universitären Mastergrad gleichgestellt.¹⁵

Akademische Studiengänge im gymnasialen Bereich

Eine Besonderheit des tertiären Bildungssystems in Frankreich besteht darin, dass bestimmte akademische Lehraufgaben unterhalb der Hochschulebene wahrgenommen werden: Eine große Zahl von Gymnasien (lycées) bietet nach dem Baccalauréat spezielle zweijährige Ausbildungs-

¹² Vgl. <http://www.education.gouv.fr/cid306/doctorat.html>; Zugriff: 8.1.2007.

¹³ Die Homepage des Erziehungsministeriums nennt die Zahl 115. Wir folgen hier den Angaben der amtlichen Statistik.

¹⁴ Vgl. <http://www.iut-fr.com/general/lmd/>. Die bisher für die Vergabe von gehobenen professionellen Abschlüssen zuständigen Instituts Universitaires Professionalisés (IUP) werden ab dem Studienjahr 2006/07 in den allgemeinen universitären Lehrbetrieb integriert. Vgl. <http://www.education.gouv.fr/cid15/institut-universitaire-professionnalise-i.u.p.html>; Zugriff: 8.1.2007.

¹⁵ Vgl. http://www.iufm.education.fr/connaître-iufm/plaquettes-documents/fr_IUFM1.html und <http://www.etudiant.gouv.fr/etudes-superieures/un-coup-oeil/institut-universitaire-formation-maitres-i-u-f-m-38.html>; Zugriff: 18.1.2007).

gänge an, die zu anerkannten akademischen Abschlüssen führen. Etwa 13 Prozent der Studierenden sind in diesen gymnasialen Hochschulstudiengängen inskribiert.

- Die *Sections de Techniciens Supérieurs* (STS) sind stark verschulte Ausbildungsgänge, die der höheren Berufsausbildung dienen. Sie werden von den Schulen in Kooperation mit Betrieben durchgeführt. Im Studienjahr 2005/06 wurden 2.109 derartige Ausbildungsgänge an öffentlichen oder privaten Gymnasien angeboten; rund 10 Prozent der Studierenden sind in diesen Ausbildungsprogrammen eingeschrieben. Der dort erworbene akademische Abschluss, das Brevet de Technicien Supérieur (BTS), ist den ersten zwei Universitätsjahren (und insbesondere dem Diplom der IUTs) gleichwertig und ermöglicht den Einstieg in das dritte Jahr eines Licence-Studienganges.
- Besonders angesehen sind die zweijährigen *Classes Préparatoires des Grandes Écoles* (CPGE), die auf die Eingangsprüfung zu den Grandes Écoles vorbereiten. Im Jahr 2005-06 fanden derartige Ausbildungsgänge an insgesamt 407 teils öffentlichen, teils privaten Gymnasien statt, an denen rund 3 Prozent der französischen Studierendenschaft teilnahmen. Die Schulstatistik weist an den öffentlichen Gymnasien für 2005/06 insgesamt 2.152 Gymnasiallehrer als „professeurs de chair supérieur“ aus, die überwiegend für die Classes Préparatoires zuständig sind (MENESR 2006b: 276f.). Der im Rahmen einer CPGE erworbene Abschluss bereitet einerseits auf den Aufnahme-Concours zu einer Grande École vor, andererseits gilt er aber auch als Äquivalent für die ersten zwei Studienjahre der regulären dreijährigen Licence-Studiengänge der französischen Universitäten bzw. für den zweijährigen ersten Universitätsabschluss Diplôme d'Études Universitaires Générales (DEUG), der vor der Umstellung auf das Bologna-System vergeben wurde (vgl. Musselin 2006: 714ff.).

Nicht-universitärer Hochschulbereich

Der nicht-universitäre Hochschulbereich, an dem das restliche Fünftel der Studierenden in Frankreich immatrikuliert ist, wird zwar vom Vorbild der Grandes Écoles geprägt, insbesondere von ihren sehr selektiven Zulassungsverfahren und ihrem Nimbus als wettbewerbsorientierte Eliteeinrichtungen. Er ist aber keineswegs mit ihnen deckungsgleich, sondern er setzt sich aus einer Vielzahl von öffentlichen und privaten Spezialhochschulen unterschiedlicher Qualität zusammen.

- Etwa 26.000 Studierende (ca. 1%) studieren an den insgesamt 9 staatlichen *Grands Établissements* (s.o.), die akademische Grade verleihen. Darunter befinden sich so renommierte Hochschuleinrichtungen wie das Institut d'Études Politiques Paris, die École Pratique des Hautes Études, die École des Hautes Études en Sciences Sociales sowie, als besonderes Kuriosum, die Université Paris-Dauphine (Paris IX), die seit 2004 den Status eines Grand Établissement inne hat.
- Was nun die *Grandes Écoles* selbst angeht, so besteht bereits über ihre Anzahl eine gewisse Uneinigkeit: Der Dachorganisation der Grandes Écoles, der Conférence des Grandes Écoles (CGE), haben Ende 2006 in Frankreich 197 Mitgliedshochschulen angehört, darunter 123 staatliche, 74 nichtstaatliche Einrichtungen.¹⁶ Andererseits führt das offizielle Verzeichnis der privaten Bildungseinrichtungen, das „annuaire national officiel de l'enseignement privé“, allein 245 private Grandes Écoles auf.¹⁷ Außerdem gibt es auch einige bedeutende staatliche Écoles Supérieures, die nicht der CGE angehören. D.h., um die 400 Hochschuleinrichtungen erheben in Frankreich den Anspruch auf den prestigeträchtigen Titel einer Grande École.

Konzentriert man sich dennoch allein auf die 197 von der Conférence des Grandes Écoles anerkannten Mitgliedseinrichtungen, so bilden diese nach eigenen Angaben 5,4 Prozent der Studierenden in Frankreich aus (CGE 2004: 2). Die 197 Grandes Écoles der CGE gruppieren sich in

- 145 *Écoles d'Ingénieurs* (darunter 104 öffentliche, die den unterschiedlichsten Ministerien bzw. der Stadt Paris unterstehen¹⁸),
- 32 *Écoles de Management* (25 unterstehen verschiedenen Industrie- und Handelskammern, sieben sind rein privat),
- 20 *Écoles de Spécialités Diverses* (19 staatliche, darunter ENA und ENS).

Eine besondere Eigentümlichkeit ist dabei bei den Ingenieurschulen festzustellen: 28 unter ihnen gehören gleichzeitig den Universitäten an. Darüber hinaus sind die drei französischen Universités de Technologie (Belfort-Montbéliard, Troyes und Compiègne) Mitglieder der CGE.

¹⁶ Quelle: http://www.cge.asso.fr/cadre_ecole.html; Zugriff: 21.1.2007.

¹⁷ Quelle: http://www.enseignement-prive.info/recherche/grandes_ecoles/index.html; Zugriff: 21.1.2007.

¹⁸ Erziehungsministerium: 63; Landwirtschaftsministerium: 12; Industrieministerium: 10; Verteidigungsministerium: 10; Bauministerium: 5; Finanzministerium: 1; Stadt Paris: 2.

Obwohl unter den heutigen Grandes Écoles die Ingenieur- und die Managementhochschulen deutlich überwiegen, ist es andererseits noch immer der Fall, dass die Verwaltungshochschule Ecole Nationale d'Administration (ENA) und die ingenieurwissenschaftliche Pariser École Polytechnique (Beiname „X“) die bei weitem wichtigsten Eliterekrutierungsanstalten in Frankreich sind, gefolgt von der wirtschaftlich ausgerichteten École des Hautes Études Commerciales (HEC) und der stark geisteswissenschaftlich orientierten École Normale Supérieure (ENS).¹⁹ Aber rein quantitativ haben sich die Gewichte deutlich verschoben, und auch qualitativ sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Grandes Écoles beträchtlich. Ihr Bemühen zielt zur Zeit darauf hin, sich als Einrichtungen der Postgraduiertenausbildung im französischen Hochschulsystem zu etablieren. Im Rahmen des LMD-Systems verzichten sie in der Regel auf Kurzstudiengänge mit Licence-Abschlüssen. Ihr besonderes Markenzeichen ist der Grad des „*Master Spécialisé*“, der nur an Grandes Écoles vergeben wird.

Der Umstand allein, ein Studium an einer Grande École absolviert zu haben, ist allerdings keine Qualitätsgarantie mehr. Zwar fehlt es in dieser Hinsicht an verlässlichen Untersuchungen. Aber wenn im Weißbuch der Écoles du Management in der CGE (CGE 2006: 11) besonders betont wird, dass innerhalb des dauerhaft beschäftigten Lehrkörpers der „grandes écoles de management“ 61 Prozent promoviert, ein Drittel davon auch habilitiert sei, so lässt das doch vermuten, dass man auch mit Qualitätsproblemen zu kämpfen hat. Denn unter den Hochschullehrern der Universitäten ist der durchschnittliche Promovierten- und Habilitiertenanteil deutlich höher (s.u.). Das heißt, am „unteren Ende“ sind die Grandes Écoles keineswegs alle als erstklassische Hochschuleinrichtungen anzusehen, sondern der Übergang zu den sonstigen Spezialhochschulen ist, trotz aller Qualitätssicherungsmaßnahmen der CGE, fließend.

- Das heißt, es gibt in Frankreich unter bzw. neben den Grandes Écoles noch eine stattliche, äußerst heterogene *Restgruppe von nicht-universitären Spezialhochschulen (écoles supérieures)*, an denen rund ein Zehntel der Studierenden in Frankreich eingeschrieben ist. Zu ihnen zählen die vielen Ingenieur- und Management-Hochschulen mit und ohne Grande École-Anspruch, die nicht in der GCE sind, außerdem zahlreiche Spezialhochschulen im Kunst-, Kultur-, Gesundheits- und Sozialbereich, Landwirtschafts- und Architekturhochschulen usw., in teils öffentlicher, teils privater Trägerschaft. Die amtliche Statistik

¹⁹ Hartmann (2004: 110).

bietet hier keine klare Kategorisierung mehr an. Verallgemeinernde Aussagen lassen sich über sie nur insofern treffen, als sie alle anerkannte Hochschulabschlüsse anbieten, die sich ab dem Studienjahr 2006-07 an der französischen Variante des Bologna-Modells, der LMD-Struktur, orientieren.

Tafel III -1.1: Einrichtungen der Hochschulbildung, 2006

	Einrichtungen (Zahl)	Studierende (Zahl)	Studierende (Anteil)
Universités	81	1.309.122	57,5%
IUT	114	112.597	5,0%
IUFM	30	81.565	3,6%
(a.) universitär insgesamt	225	1.503.284	66,1%
STS	2.109	230.403	10,1%
CPGE	397	74.790	3,3%
(b.) gymnasial insgesamt	2.506	305.193	13,4%
Grands Établissements	9	25.944	1,1%
Grandes Écoles	179	122.852 ^a	5,4%
Écoles spécialisés	1.453 ^a	317.771 ^a	14,0% ^a
(c.) nicht-universitär insgesamt	1.641	466.567	20,5%
insgesamt	4.372	2.275.044	100%

^a Hochgerechnet

Quellen: MENESR (2006b: 65); CGE (2004: 2), eigene Berechnungen.

In Tafel III-1.1 wird auf der Grundlage der verfügbaren Angaben die zuvor skizzierte Struktur der französischen Hochschulbildung im Überblick dargestellt und quantitativ untersetzt, soweit das die verfügbaren statistischen Angaben zulassen.

Personalstruktur und Karrieremuster

Wenn man nun nach den Personalstrukturen und Karrieremustern an den französischen Hochschulen fragt, so sind die Verhältnisse im universitären Bereich klar strukturiert. Dagegen lassen sich über die Situation in dem bunten Mosaik von Spezialhochschulen nur schwer differenzierende Aussagen treffen. Auch über das Lehrpersonal in den akademischen Studiengängen an den Lyzeen ist (über die oben zitierten Hinweis auf die Gymnasialprofessoren „de chair supérieur“ bei den PCGEs) in der amtlichen Statistik nichts zu finden. Aus diesen Gründen hält sich auch die französische Hochschulforschung mit Aussagen über den nicht-universitären Bereich weitgehend zurück und verweist auf die begrenzte Aus-

gefähigkeit der verfügbaren amtlichen Statistik (vgl. Musselin 2006: 618). Wie aber oben schon angedeutet wurde, gehen vom Beamtenstatus der Hochschullehrer in den staatlichen Hochschuleinrichtungen und von den laufbahn- und besoldungsrechtlichen Regelungen im Bereich des französischen Erziehungsministeriums starke homogenisierende Wirkungen aus, die auf den gesamten Hochschulbereich ausstrahlen. Auch die Grandes Écoles, die nicht dem Erziehungsministerium unterstehen, folgen vergleichbaren Regeln. Die Hauptaufmerksamkeit wird deshalb im Folgenden dem *universitären* Bereich gelten. Gerade auch im Hinblick auf den Vergleich mit den Verhältnissen in Deutschland kommt ihm besondere Bedeutung zu.

- Der Großteil des Lehrpersonals im gesamten öffentlichen Hochschulwesen Frankreichs sind Lebenszeitbeamte auf staatlichen Vollzeitstellen. An der Spitze der Hierarchie der Hochschullehrer („enseignants-chercheurs“) steht die Gruppe der *Professeurs des Universités*. Qualifikationsvoraussetzung für die Berufung zum Universitätsprofessor ist seit der Loi Savary von 1984 (dem Jahr der Abschaffung der traditionellen „thèse d'état“) der Dokortitel und als weitere Qualifikation die „habilitation de diriger des recherches“, die den Qualitätsanforderungen der deutschen Habilitation sehr ähnlich ist.²⁰ Hinzu kommt dann noch eine dritte selektive Qualitätsprüfung, für die es in Deutschland keine Parallele gibt: Der staatliche Conseil National des Universités (CNU)²¹ beruft im Benehmen mit den wissenschaftlichen Fachgesellschaften zentrale Fachjurs, die in ihrem jeweiligen Fachgebiet für das Berufungsgeschehen in ganz Frankreich zuständig sind. Diese Jurs wählen alljährlich zu einem festgesetzten Termin unter den habilitierten oder äquivalent qualifizierten Bewerbern eine (für 4 Jahre gültige) Liste von Berufungsfähigen aus. Nur diejenigen Habilitierten (oder äquivalent Qualifizierten), die in diese Liste aufgenommen worden sind, können sich um eine Professur bewerben (Musselin 2005b). Innerhalb der Gruppe der berufenen Professoren gibt es dann keine formellen Rangunterschiede mehr, wie sie im deutschen C- oder W-Stellensystem bestehen. Es gibt jedoch drei Besoldungsklassen („gra-

²⁰ In einigen Disziplinen (Rechtswissenschaft, Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft) ist der Erwerb einer „agrégation du supérieur“ (ein äußerst strenger nationaler Concours, nicht zu verwechseln mit der „agrégation du secondaire“, die sich primär an Gymnasiallehrer wendet,) die entscheidende Voraussetzung für die Berufung zum Professor. Die Habilitation ist für diese „agrégés du supérieur“ dann nur noch eine Formalität (vgl. Musselin 2005b: 29).

²¹ Für den medizinischen Bereich übernimmt diese Aufgabe der Conseil National des Universités pour les Disciplines Médicales et Odontologiques.

des“) für Professoren, nämlich „second classe“, „première classe“ und „classe exceptionnelle“, innerhalb derer es jeweils mehrere Altersstufen gibt. Über den Aufstieg von einer zur nächsten Klasse wird in einem Verfahren entschieden, an dem die Hochschule und der CNU beteiligt sind, wobei für die Spitzengruppe der „classe exceptionnelle“ eine nationale Quote von 10 Prozent der Professoren gilt (vgl. Chevaillier 2001: 98). Die Idee eines Hausberufungsverbots als Instrument der Qualitätssicherung kennt das französische Wissenschaftssystem nicht. An seiner Stelle steht das Leitbild des Concours, also: des streng kontrollierten und anonymisierten überregionalen Leistungswettbewerbs unter formal gleichen Prüfungsbedingungen, der dafür sorgen soll, dass die jeweils Besten ohne Rücksicht auf ihre Herkunft ausgewählt werden.²²

- Die zweite Kategorie von „enseignants-chercheurs“ bildet die Gruppe der *Maîtres de Conférences*. Sie sind (nach einer Probezeit von 1 oder 2 Jahren) Lebenszeitbeamte und vollgültige Hochschullehrer mit weitgehend gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung wie die Professoren. Insofern sind sie dem britischen Lecturer vergleichbar. Allerdings können sie nicht selbständig Doktoranden betreuen, da die „habilitation de diriger des recherches“ nicht zu ihren Qualifikationsvoraussetzungen gehört. Auch die großen Vorlesungen (cours magistraux) sind in der Regel den Professoren vorbehalten. Außerdem bilden die *Maîtres de Conférences* in der Selbstverwaltung der Universität eine gesonderte Statusgruppe und sind insofern eher den Dozenten im ehemaligen DDR-Universitätssystem vergleichbar. Die Berufung zum *Maître de Conférences* erfolgt nach einem ähnlichen Verfahren wie bei den Professoren. Voraussetzung ist der Doktorgrad, jedoch *nicht* die Habilitation. Der Nachweis einer spezifischen Lehrqualifikation ist nicht erforderlich. Die im Regelfall während der Zeit als ATER (s.u.) erworbene Lehrerfahrung gilt als ausreichend. Allerdings können auch Seiteneinsteiger zum *Maître de Conférences* berufen werden. Zusätzlich ist auch hier die auf 4 Jahre befristete Aufnahme in eine Kandidatenliste der CNU (bzw. des Conseil National des Universités pour les Disciplines Médicales et Odontologiques) notwendig. Auch für die *Maîtres de Conférences* gibt es Besoldungsklassen („classe normale“ und „hors-classe“) mit interner Altersstufengliederung. Ähnlich wie bei den Professoren gilt auch hier für die Spitzenkategorie „hors-classe“ eine nationale Quote, und zwar von 8 Prozent. Bei der Berufung zum *Maître de Conférences* existiert die Hausberufungsproblematik nicht.

²² Kritisch dazu z.B.: Bourdieu (1984), Hartmann (2002).

Damit lässt sich also sagen, dass mit dem französischen Doktorgrad, im Gegensatz zum deutschen, eine Art „kleine Lehrbefugnis“ verbunden ist, die den Weg zu einer eigenständigen Hochschullehrerkarriere unterhalb der Professur eröffnet. Das Durchschnittsalter bei der Erstberufung zum *Maître de Conférences* beträgt ca. 33 Jahre (Musselin 2006: 720). Die Lehrverpflichtung der Professoren und *Maîtres de Conférences* ist de jure gleich hoch (siehe dazu unten).

- Ebenfalls zu den „enseignants-chercheurs“ gehört noch die Gruppe der beamteten *Assistants*, die seit ihrer Abschaffung durch die Loi Savary im Jahr 1984 im Auslaufen begriffen ist. Die französischen Universitätsassistenten waren in früherer Zeit, ähnlich wie in Deutschland, befristet beschäftigt gewesen, Mitte der siebziger Jahre aber schrittweise entfristet worden. Da dadurch die Nachwuchspositionen weitgehend blockiert wurden, wurden statt dessen rigoros befristete Beschäftigungsverhältnisse, die sog. ATERs, geschaffen (s.u.).
- Eine weitere Besonderheit des französischen Universitätsystems sind die zahlreichen beamteten *Enseignants du Secondaire* („professeurs agrégés“ und „professeurs certifiés“) im Lehrkörper der Universitäten und besonders der IUTs, die – zumindest im Prinzip – ausschließlich für die Lehre bestimmt sind. Sie sind von den Gymnasien abgeordnete Lehrer. Insofern sind sie den deutschen Studienräten im Hochschuldienst ähnlich. Allerdings hat sich in Frankreich in allen den Fächern, die auch an den Lycées gelehrt werden, die Tradition der engen Verzahnung zwischen Gymnasium und Universität bis heute erhalten. Manche *Enseignants du Secondaire* werden nach Erwerb der entsprechenden Qualifikation auch zum *Maître de Conférences* oder Universitätsprofessor berufen (vgl. Musselin 2005b: 29f.). Der Anteil der *Enseignants du Secondaire* am Lehrkörper der französischen Universitäten hat seit Mitte der 80er Jahren erkennbar zugenommen und kompensiert damit teilweise das allmähliche Verschwinden der Kategorie der Assistenten (vgl. Chevaillier 2001: 99).
- An die Stelle der Assistenten ist seit 1988 die Position des *Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche* (ATER) getreten. ATER-Stellen sind auf ein Jahr befristet und können einmal, in seltenen Ausnahmefällen ein zweites Mal um ein weiteres Jahr verlängert

werden.²³ Sie sind in der Regel für junge promovierte Wissenschaftler (bzw. Doktoranden im letzten Promotionsjahr) bestimmt, die sich für die Bewerbung zum Maître de Conférences qualifizieren wollen. In gewisser Hinsicht sind die ATERs den früheren C1-Assistenten im deutschen System vergleichbar, allerdings mit einem deutlich kürzeren Befristungszeitraum. Von den französischen ATERs wird allerdings, im Unterschied zu den deutschen Assistenten, noch nicht der Schritt zur Habilitation erwartet, weil dazwischen noch die Karrierestufe des Maître de Conférences liegt, für die sie sich während ihrer Zeit als ATER qualifizieren sollen. ATER-Stellen sind mit dem gleichen Lehrdeputat belastet wie die Professoren und die Maîtres de Conférences. Dieses hohe Lehrdeputat ist einer der Gründe, weshalb ATER-Stellen häufig geteilt werden.

- Das Äquivalent zu den ATERs sind in der Hochschulmedizin für den klinischen Bereich die *Chefs de Clinique-Assistants (CCA)* mit Aufgaben in Lehre, Forschung und Krankenversorgung. Nach Abschluss der letzten Stufe des Medizinstudiums (des „internat“) werden diese Stellen für 2, maximal 4 Jahre vergeben (sog. „clinicat“). In den nicht-klinischen Fächern sind stattdessen die (ebenfalls auf maximal 4 Jahre befristeten) Stellen der *Assistants Hospitaliers Universitaires (AHU)* angesiedelt. Oberhalb der Position der CCAs bzw. AHUs ist die Position der *Praticiens Hospitaliers Universitaires (PHU)* angesiedelt. Es handelt sich dabei um beamtete Mediziner des öffentlichen Gesundheitswesens, die für einen Zeitraum von maximal 8 Jahren (die Zeit als CCA bzw. AHU eingerechnet) an eine Universität abgeordnet werden können. Aus ihren Reihen rekrutieren sich dann in der Regel die Maîtres de Conference und die Professoren des medizinischen Bereiches, für die zusätzlich zu den akademischen Qualifikationen auch die (durch allgemeinen Concours erworbene) Zugehörigkeit zum Stand („corps“) der „praticiens hospitaliers“ erforderlich ist.²⁴
- Außerhalb der streng befristeten ATER-Stellen und der Sondersituation im medizinischen Bereich gibt es in Frankreich, ähnlich wie in Deutschland, für Promovierte kaum eine Möglichkeit, befristet an der Universität zu verbleiben, es sei denn auf der Basis von Drittmittelstellen (s.u.). Die Zahl der befristeten *Post-Doc*-Stellen oder -Stipen-

²³ In bestimmten Sonderfällen kann noch für ein viertes Jahr verlängert werden (MENESR 2006a: 6).

²⁴ Vgl. dazu: <http://www.med.univ-rennes1.fr/cerf/edicerf/guidemetho/oo8.html> (Zugriff: 18.2.2007) sowie das Décret no84-135 du 24 février 1984/modifié par D. no2003-142 du 21.02.2003.

dien ist in Frankreich begrenzt, ähnlich wie in Deutschland (Musselin 2005b: 35). Andererseits besteht in Frankreich, anders als in Deutschland, für Promovierte die Möglichkeit, schon in relativ jungen Jahren und vor der Habilitation zum *Maître de Conférences* berufen zu werden und damit auf eine Dauerstelle als vollgültiger Hochschullehrer zu kommen.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zum „Mittelbau“ an deutschen Universitäten ist der, dass es an französischen Universitäten keine „Promotionsstellen“ gibt, also: *keine befristeten „Assistenten“-Stellen für Doktoranden*. Die Promotion gilt in Frankreich als Teil des Studiums, des sog. „troisième cycle“. Seit 1998 gibt es in Frankreich, an Universitäten und Grandes Écoles, Doktorandenschulen (*écoles doctorales*). Man muss dort zugelassen werden, um promovieren zu können. Rund 30 Prozent der Doktoranden erhalten vom Erziehungsministerium eine *Allocation de Recherche*, die anderen sind selbstfinanziert, mit Teilzeit-Drittmittelverträgen tätig o.ä. Bei der *Allocation de Recherche* handelt es sich nicht, wie in Deutschland, um ein Promotionsstipendium, sondern um ein sozialabgabenpflichtiges staatliches Doktorandengehalt, das auf drei Jahre befristet ist und keine Lehrverpflichtungen beinhaltet. Für die Hälfte der staatlich finanzierten Doktoranden besteht allerdings die Möglichkeit, gleichzeitig mit geringem Stundendeputat als „moniteur“ (Tutor) in der Lehre tätig zu werden und dadurch das Doktorandengehalt²⁵ aufzubessern (vgl. Lemerle 2004: 42ff., Moes 2004a: 34ff.).

- Eine Besonderheit sind an den französischen Universitäten die relativ zahlreichen *Professeurs Associés* und *Maîtres de Conférences Associés*, die befristet und meist im Nebenamt an der Universität tätig sind. Bei dieser Kategorie handelt es sich zum Teil um nebenberuflich Lehrende mit Praxiserfahrung. Sie sind ungefähr den deutschen Honorarprofessoren oder Honorarassistenten vergleichbar. Zum großen Teil handelt es sich dabei um Wissenschaftler, die in staatlichen Forschungsinstituten, also vor allem beim CNRS, fest verankert sind, aber gleichzeitig einige Stunden an der Universität lehren.

²⁵ Im Jahr 2006 betrug die „allocation de recherche“ für Doktoranden monatlich 1.410 €, für „moniteurs“ kamen noch einmal 335 € dazu. Deren Lehrdeputat betrug pro Studienjahr 64 Stunden „travaux dirigés“ bzw 96 Stunden „travaux pratiques“ (http://dr.education.fr/Alloc_doc/; Zugriff: 15.12.2006).

Tafel III-1.2: Wissenschaftliches Personal an Universitäten und IUTs, 2005

	Universitäten				IUT	
	unbefristet	%	befristet	%	unbefristet	%
Professeurs	16.177	29,3%	1.212 ^a	5,7%^a	925	9,4%
Maîtres de Conférences	32.087	58,2%	1.983 ^a	9,3%^a	4.711	47,9%
Enseignants du Secondaire	6.628	12,0%			4.143	42,1%
Assistants (auslaufend)	296	0,5%			65	0,6%
CDC, AHU, PHU ^b			4.179	19,7%		
ATER ^c			7.326	34,6%		
Moniteurs			6.510	30,7%		
insgesamt	55.188	100%	21.210	100%	9.844	100%
Unis: unbefr. / befristet	72,2%		27,8%			

^a Professeurs Associés und Maîtres de Conférences Associés

^b Chefs de Clinique-Assistants, Assistants Hospitalo-Universitaires, Praticiens Hospitalo-Universitaires

^c Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche

Quelle: MENESR 2005b: Tabellen 1, 2 und 6 (eigene Berechnungen).

Tafel III-1.2 gibt die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals an französischen Universitäten und Instituts Universitaires Techniques im Jahr 2005 wieder. Für die anderen Hochschuleinrichtungen lassen sich auf der Grundlage des verfügbaren amtlichen Datenmaterials keine detaillierten Aussagen treffen, auch nicht für die staatlichen Grandes Écoles. Für die Grands Établissements und Grandes Écoles, die dem Erziehungsministerium unterstehen, sind die oben beschriebenen Regelungen ebenfalls gültig. Auch das Zahlenverhältnis zwischen beamteten Professoren und Maîtres de Conférences ist dem der Universitäten vergleichbar.²⁶

Unmittelbar ins Auge fällt bei der Betrachtung von Tafel III-1.2, dass der Lehrkörper der Instituts Universitaires de Technologie fast aus-

²⁶ Für die Pariser École Polytechnique, und die anderen dem Verteidigungsministerium unterstehenden Écoles Politechniques ist per „décret no. 2000-497 du 5 juin 2000“ eine 5-stufige Karrierestruktur vorgesehen: Professeur – Professeur associé – Professeur Chargé de Cours – Maître de Conférences – Chargé d'Enseignement (<http://www.polytechnique.fr/institution/index.php>; Zugriff 24.1.2007).

schließlich aus den beiden Personalkategorien der *Maîtres de Conférences* und der *Enseignants du Secondaire* besteht und keinerlei Nachwuchsstellen ausweist. Es handelt sich bei den IUTs also primär um Einrichtungen der Lehre, die den Fachhochschulen in anderen Systemen ähneln.

Wie die aktuellen Daten von Tafel III-1.2 dokumentieren, ist der außerordentlich hohe Anteil von unbefristet beschäftigten beamteten Hochschullehrern an den französischen Universitäten (ca. 72%) und IUTs unübersehbar.²⁷ Dieser Grundsachverhalt gilt für den gesamten staatlichen Hochschul- und Forschungsbereich, wie die nach einem etwas anderen Verfahren zu Stande gekommenen Daten der Tafel III-1.3 belegen.²⁸ Wenn man die Stipendiaten (*boursiers*) außer Betracht lässt, zeigt sich, dass im gesamten staatlichen Wissenschaftssystem nur 12-13 Prozent des wissenschaftlichen Personals mit befristeten Verträgen tätig ist. An den Hochschulen insgesamt (Universitäten, *Grandes Écoles* und sonstige *Établissements de l'Enseignement Supérieur*) lag die Rate in den Jahren 2000-2004, für die Daten vorliegen, bei rund 16 Prozent. Bei den im engeren Sinne akademischen außeruniversitären Forschungseinrichtungen, den „*Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique* (EPST), zu denen u.a. die Institute von CNRS, INRA und INSERM gehören, lag der Befristungsanteil noch darunter, wenn auch mit leicht steigender Tendenz. Für die öffentlichen Industrie- und Wirtschaftsinstitute (EPIC) gilt das noch in verstärktem Maße (s.u.).

²⁷ Kurzfristig beschäftigte Aushilfspersonal in der akademischen Lehre wird in der französischen Hochschulstatistik allerdings nicht erfasst (vgl. Musselin 2006: 718).

²⁸ Diese Daten entstammen nicht der französischen Hochschulstatistik, sondern der FuE-Statistik.

Tafel III-1.3: Befristetes und unbefristetes wissenschaftliches Personal an staatlichen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, 2000 - 2004

	1		2		3	4	5	6
	unbefristet (Personen)							
	Prof + D de R	MdC + Ch de R	befr. (Pers.)	befr. Sp. 3 (%)				
	90.124				14.239	13,6%	20.588	27,9%
	<i>Insg.: Chercheurs + Enseignants-Chercheurs</i>							
	davon :							
2000	18.464	34.224	9.858	15,8%	1.610	29,0%		
- Hochschulen	6.615	10.984	1.132	6,0%	-	-		
- EPST ^a	4.099	6.474	370	3,4%	-	-		
- EPIC ^b								
	91.936				13.030	12,4%	19.988	26,4%
	<i>Insg.: Chercheurs + Enseignants-Chercheurs</i>							
	davon :							
2002	18.986	34.728	10.179	15,9%	12.025	29,3%		
- Hochschulen	6.818	10.995	1.534	7,9%	-	-		
- EPST ^a	3.607	7.972	265	2,4%	-	-		
- EPIC ^b								
	96.481				13.800	12,5%	20.488	26,2%
	<i>Insg.: Chercheurs + Enseignants-Chercheurs</i>							
	davon :							
2004	19.137	35.277	1.024	16,1%	11.876	29,1%		
- Hochschulen	6.631	10.857	2.007	10,3%	-	-		
- EPST ^a	3.851	8.103	277	2,3%	-	-		
- EPIC ^b								

^a EPST: Établissements publics à caractère scientifique et technologique (u.a. CNRS, INSERM, INRA etc.)

^b EPIC: Établissements publics à caractère industriel et commercial

Prof: Professeur des universités D de R: Directeur de recherche MdC: Maître de conférences Ch de R: Chargé de recherche

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben der amtlichen Statistik: <http://cisad.adc.education.fr/reperes/public/chiffres/france/adm.htm>; Stand: 1.2.2007.

Stellenkegel, Lehrdeputat, Vergütung

Wendet man sich nochmals der Tafel III-1.2 zu, so wird auch erkennbar, dass die Unterscheidung zwischen Universitäten und Instituts Universitaires de Technologie nicht mit einer Differenzierung der Personalkategorien operiert, sondern allein mit dem *Zuschnitt des Stellenkegels*: Die Lehre wird an den IUTs fast ausschließlich (und fast gleichgewichtig) von Angehörigen der beiden Gruppen der Maîtres de Conférences und der Enseignants du Secondaire getragen. Professoren sind an den IUTs, im Gegensatz zu den Universitäten, mit weniger als 10 Prozent sehr selten. Einkommensunterschiede und Unterschiede des Lehrdeputats gibt es hingegen zwischen Universität und IUT, die sich ja – wie die früheren Gesamthochschulen in Deutschland – unter einem institutionellen Dach befinden, nicht:

Was zunächst das *Lehrdeputat* anbetrifft, so gilt für alle „enseignants-chercheurs“ die gleiche Regellehrverpflichtung. Sie beträgt 128 Stunden Vorlesung bzw. 192 Stunden „travaux dirigés“ bzw. 288 Stunden „travaux pratiques“ pro Jahr²⁹, oder für deutsche Leser leichter nachzuvollziehen: Bei unterstellten 32 Semesterwochen³⁰ müssen französische Hochschul-lehrer 4 SWS (Semesterwochenstunden) Vorlesung oder 6 SWS Seminar oder 9 SWS Übung bzw. Praktikum anbieten. Da die Vorlesungen in erster Linie von den Professoren gehalten werden, liegt deren tatsächliche Lehrverpflichtung in der Regel bei 4 SWS, und damit unter dem durchschnittlichen Lehrdeputat deutscher Universitätsprofessoren. Das tatsächliche Lehrdeputat der Maîtres de Conférences, die hauptsächlich die anderen beiden Veranstaltungstypen anbieten, liegt dann bei etwa 7-8 SWS. Auch die auf befristeten Qualifikationsstellen sitzenden ATERs haben das volle Lehrdeputat für Hochschullehrer zu erbringen. Wie schon erwähnt, ist dies einer der Gründe, weshalb diese Stellen (und damit auch die Lehrdeputate) häufig geteilt werden. Für die Enseignants du Secondaire liegt das Lehrdeputat deutlich höher: 384 Stunden „travaux dirigés“ oder „travaux pratiques“ (= 12 SWS) bzw. 256 Stunden (= 8 SWS) Vorlesun-

²⁹ Die offizielle Formel im «Décret du 6 Juin 1984» lautet: „128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques, ou toute combinaison. Le reste du temps est consacré à la recherche et aux autres activités d’enseignement“ (ftf://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/personnel/enssup/d_6_84_02.pdf; Zugriff: 11.3.2007).

³⁰ Darin sind auch die (in Frankreich ja sehr gewichtigen) Prüfungszeiten eingerechnet. Der faktische Lehrbetrieb dauert, von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich, in der Regel etwa 25 - 28 Vorlesungswochen.

gen.³¹ Das Lehrdeputat für Doktoranden, die im Rahmen ihrer „allocation de recherche“ als Moniteurs in der Lehre tätig sind, beträgt pro Studienjahr 64 Stunden (= 2 SWS) „travaux dirigés“ bzw. 96 Stunden (= 3 SWS) „travaux pratiques“.³²

Blickt man nun auf die *Einkommenssituation* (Tafel III-1.4) so ist zunächst zu erkennen, dass die Bezüge des unbefristeten Lehrpersonals (Professoren, Maîtres de Conférences und Enseignants du Secondaire) sehr stark vom Dienstalter abhängig sind. Mit der Einführung von mehreren Besoldungsklassen, vor allem von exklusiven „Spitzen“-Klassen, bei den Professoren und den Maîtres de Conférences, wird versucht, dem Leistungsprinzip Geltung zu verschaffen. Auch beim Übergang von einer zur nächsten Dienstaltersstufe gibt es Ermessensspielräume, die eine leistungsbezogene Beschleunigung oder Verzögerung von Karriereaufstiegen ermöglichen. Insgesamt dominiert aber doch das Prinzip der Regelbeförderung. Denn in der Tat ist die Vergütung der im öffentlichen Dienst tätigen Hochschullehrer in Frankreich bis ins Einzelne zentral geregelt, einschließlich zahlreicher Sondertatbestände.

Angesichts der formal gleichen Karrierevoraussetzungen, Lehrdeputate und Einkommenserwartungen für Hochschullehrer an IUTs, Universitäten und z.T. auch an den staatlichen Grandes Écoles stehen nur begrenzte Differenzierungsmöglichkeiten zur Verfügung: Eine Möglichkeit ist, wie schon gesagt, die *Gestaltung des Stellenkegels*, der vor allem in den IUTs ein starkes Übergewicht von Personal unterhalb der Professorebene vorsieht. Eine zweite Differenzierungsmöglichkeit besteht darin, dass nur eine begrenzte Zahl von Maîtres de Conférences und Professoren (8% bzw. 10%) in die Spitzenkategorien „classe exceptionnelle“ bzw. „hors classe“ eingruppiert werden, was einen Einkommenszuwachs und Prestigegewinn mit sich bringt. Schließlich gibt es, drittens, für Professoren, die in der Doktorandenbetreuung tätig sind (was an den IUTs nicht vorkommt), Einkommenszuschläge. Insgesamt gilt aber das Prestige des Amtes, das Ansehen der Hochschule und die Bedeutung des Ortes (Paris oder „Provinz“) für Professoren und auch für Maîtres de Conférences als wichtiger Leistungsanreiz; die monetären Distinktionsmöglichkeiten sind dagegen eher begrenzt.

³¹ <http://www.se-uns-a-orleans-tours.ouvaton.org/spip.php?article298>; Zugriff: 24.1.2007.

³² http://dr.education.fr/Alloc_doc/; Zugriff: 15.12.2006.

Tafel III-1.4: Gehaltsstufen für Hochschullehrer in Frankreich, 2006

	Gehaltsstufen Mindest- und Höchstbezüge		Monatliche Grundbezüge	Jährliche Grundbezüge (+ Jahresprä- mie)
<i>Professeurs des Universités</i>	Eingangsstufe (2e classe)		2.940 €	36.475 €
	Nach 2 Jahren (2e classe)		3.280 €	40.555 €
	Höchste Altersstufe (2e classe)		4.305 €	52.855 €
	Höchste Altersstufe (classe ex- cept.)		5.904 €	72.040 €
<i>Maitres de Conférences</i>	Eingangsstufe (classe normale)		2.027 €	25.520 €
	Nach 2 Jahren (classe normale)		2.283 €	28.590 €
	Höchste Altersstufe (classe normale)		3.670 €	45.235 €
	Höchste Altersstufe (hors clas- se)		4.305 €	52.855 €
<i>Enseignants du Secondaire</i>	Professeurs agrégés	Nach 2 Jahren	1.931 €	24.370 €
		Nach 30 J. (max.)	3.594 €	44.325 €
	Professeurs certifiés	Nach 2 Jahren	1.550 €	19.800 €
		Nach 30 J. (max.)	2.921 €	36.250 €
<i>ATERS</i>	Vollzeit		1.970 €	24.835 €
	Teilzeit		1.387 €	17.240 €
<i>Moniteurs</i>	Allocation de recherche + Zula- ge		1.745 €	20.940 €

Quellen: <http://www.education.gouv.fr/cid1059/professeur-des-universites.html>,
<http://www.education.gouv.fr/cid1056/maitre-de-cenference.html>,
<http://www.education.gouv.fr/cid26/l-enseignement-superieur.html>,
http://www.ac_rennes.fr/person/d1statater.htm.

Das herausragende Merkmal der Personalstruktur an französischen Hochschulen im Vergleich zu Deutschland ist, wie wir oben (Tafeln III-1.2 und III-1.3) gesehen haben, der *außerordentlich hohe Anteil fest angestellter Hochschullehrer unterhalb der Professur* und der *sehr kleine Anteil von Qualifikationsstellen*. Hier hat die Entwicklungsgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts in den französischen Universitäten (und Grandes Écoles) erkennbare Spuren hinterlassen: Ihre Antwort auf das Trilemma von Lehre, Forschung und Nachwuchs bestand darin, die Lehrfunktion der Hochschulen zu priorisieren. Die traditionelle Nähe zu den Gymnasien, die sich u.a. in dem hohen Anteil der Enseignants du Secondaire im Lehrkörper dokumentiert, liefert hierfür das selbstverständliche Muster: *Die akademische Lehre wird in der Logik des französischen Systems von dauerhaft beschäftigten, beamteten Lehrenden getragen*. Das heißt im Umkehrschluss, dass Forschung und Nachwuchsqualifikation traditionel-

lerweise *nicht* als zentrale Aufgaben der Universitäten behandelt wurden – ungeachtet der vor einiger Zeit eingeführten Berufsbezeichnung für Hochschullehrer, „enseignants-chercheurs“.³³ Für die akademische Forschung ist in Frankreich vielmehr eine besondere Berufslaufbahn vorgesehen, die der beamteten „chercheurs“ im öffentlichen Dienst.

1.3 Forschung

Allgemeines

Der Großteil der Forschungsaktivitäten findet in Frankreich, wie in anderen fortgeschrittenen Ländern auch, als sog. Industrieforschung in privaten Wirtschaftsunternehmen statt³⁴, die hier nicht interessieren. Daneben gibt es ein höchst komplexes nicht-universitäres öffentliches Forschungssystem. Dabei ist zunächst hervorzuheben, dass es zu einer relativ klaren Trennung zwischen Ressortforschung und primär akademischer Forschung (bzw. „Grundlagenforschung“), wie sie für Deutschland typisch ist, in Frankreich nicht gekommen ist. Der Versuch, dem 1939 gegründeten CNRS (Centre National de Recherche Scientifique) die alleinige Verantwortung für alle außeruniversitäre wissenschaftliche Forschung zu übertragen, konnte nicht durchgehalten werden (vgl. Braun 1997: 234ff.).

Heute gibt es neben dem CNRS noch 8 andere „Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique“ (EPST), die unterschiedlichen Ministerien unterstehen und ebenfalls wissenschaftliche Ziele verfolgen.³⁵ Sie unterliegen alle dem gleichen Personalstatut.³⁶ Nach Angaben der staatlichen Evaluationsagentur waren im Jahr 2002 ca. 25 Prozent der in Frankreich als Forscher tätigen Wissenschaftler oder Wissenschaft-

³³ Das am 18.4.2006 verabschiedete Loi de Programme pour la Recherche versucht, die strenge Trennung von Lehre und Forschung im französischen Wissenschaftssystem abzumildern (vgl. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENX0500251L#>; Zugriff: 15.12.2006).

³⁴ Die Größenangaben für den privaten F&E-Anteil in Frankreich variieren je nach gewählter Berechnungsmethode zwischen 55 Prozent und 62 Prozent der Forschungsausgaben (2002), vgl. CNER (2003: 9).

³⁵ CEMAGREF (Agrartechnik), INED (Demografie), INRA (Landwirtschaft), INRETS (Verkehr), INRIA (Informatik), INSERM (Medizin), IRD (Entwicklungsökonomie), LCPC (Hoch- und Tiefbau), vgl. Braun (1997:237ff.); Kaiser (2001: 31).

³⁶ Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, Version consolidée au 9 décembre 2005 (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

lerinnen auf Lebenszeit verbeamtete „chercheurs“ in den staatlichen Organismes de Recherche, die restlichen 75 Prozent waren „enseignants-chercheurs“ an den Hochschulen.³⁷ Für sie alle gilt ein analoges zweistufiges Karrieresystem: Dem Maître de Conférences entspricht in den staatlichen Forschungsinstituten der *Chargé de Recherche* (Forschungsbeauftragter), dem Professeur des Universités der *Directeur de Recherche* (Forschungsdirektor). Deren Grundbezüge entsprechen weitgehend denen der Hochschullehrer (s.u.).

Das Vorbild für dieses Karrieresystem ist der CNRS. Denn trotz der Vielfalt staatlicher Forschungseinrichtungen ist der (dem Bildungsministerium unterstehende) CNRS die bei weitem größte und einflussreichste nicht-universitäre Forschungs- und Forschungsförderorganisation in Frankreich. Nach der Einschätzung von Dietmar Braun (1997: 242f.) nimmt der CNRS zwar nicht die Monopolstellung, aber „die Schlüsselstellung in der Wissenschaftsentwicklung“ in Frankreich ein, weil er die stärksten Verbindungen zu den Universitäten hält und deren Forschungstätigkeit maßgeblich prägt. Man kann sagen, dass der CNRS hinsichtlich seiner Förder- und Begutachtungsfunktion gewisse Merkmale der DFG aufweist, während er im Hinblick auf seine Leitbildfunktion in der „reinen“ Forschung eher die Rolle der Max-Planck-Institute in Deutschland wahrnimmt. Deshalb soll im Folgenden vornehmlich der CNRS betrachtet werden.

Im Jahr 2006 beschäftigte der CNRS ca. 11.000 Forscher unter insgesamt 26.000 Mitarbeitern, bei einem Budget von 2,7 Mrd. Euro. Diese forschen zum einen an zwei großen nationalen Instituten für Kern- und Teilchenphysik und für Meereskunde und Astronomie, zum anderen in ca. 1.200 „laboratoires“. Diese CNRS-Forschungsinstitute bzw. -laboratorien sind mit nur wenigen Ausnahmen *innerhalb von Universitäten* lokalisiert.³⁸ Das bedeutet, dass ca. 85 Prozent der CNRS-Forscher mit ihrer exzellenten apparativen und personellen Ausstattung in universitären Räumlichkeiten tätig sind. Dennoch wird immer wieder die relative Isolation zwischen Universitätsangehörigen und CNRS-Forschern beklagt. Um sie zu beheben, bestehen seit 1995 sogenannte „unités mixtes de recherches“ (UMR), in denen beide Seiten zusammenarbeiten. Das neue „loi de programme pour la recherche“ von 2006 ist bestrebt, die Stellung der „unités mixtes de recherche“ und damit die Kooperation zwischen

³⁷ CNER (2003:9).

³⁸ www.cnrs.fr/fr/presentation/chiffrescles.htm; Zugriff: 15.12.2006.

Universitäten und CNRS weiter zu stärken. Es wird seit 2006 die Gründung sog. „pôles de recherche et d’enseignement supérieur“ (PRES) gefördert, in denen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemeinsame Forschungsschwerpunkte bilden.³⁹

Die Bezeichnung „außer“-universitäre Forschung ist deshalb für die Tätigkeit des CNRS nicht wirklich treffend. Die CNRS-Labors und Institute haben sich fast ausnahmslos als *Sondereinrichtungen in Universitäten* etabliert und geben dort in der Forschung den Ton an. CNRS-Forscher haben keinerlei Lehrverpflichtung, übernehmen aber vielfach nebenamtlich bestimmte Lehraufgaben, vor allem in der Graduiertenausbildung.

Das Aufeinandertreffen von „enseignants-chercheurs“ der Universitäten und „chercheurs“ des CNRS in den *Unités Mixtes de Recherche* wird deshalb vielfach als kompliziert empfunden. Im Unterschied zu den DFG-Sonderforschungsbereichen sind die *Unités Mixtes de Recherche* im Prinzip auf Dauer eingerichtet. Die CNRS-finanzierten Wissenschaftler haben dort aufgrund ihrer festen Beamtenstellen eine sehr viel stärkere Position als die SFB-Forscher in Deutschland auf ihren befristeten DFG-Stellen. Während in den deutschen SFBs und DFG-Projekten typischerweise ein Universitätsprofessor „den Hut auf“ hat, sind in den französischen UMRs Kompetenzkonflikte zwischen Universitätsprofessoren und CNRS-Direktoren nahe liegend. Oder, salopp ausgedrückt, an Stelle der DFG-Drittmittelforschung in Deutschland haben wir es an den französischen Universitäten mit einer „CNRS-Einliegerforschung“ zu tun.

Personalstruktur und Vergütung

Wie schon angedeutet, verläuft die Karrierestruktur für die beamteten Forscher beim CNRS (und den anderen öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen) weitgehend parallel zur Hochschullehrerkarriere: Den Universitätsprofessoren gleichgestellt sind die *Directeurs de Recherche (DR)*. Sie werden nach dem Verfahren des öffentlichen Concours berufen. Die Habilitation ist nicht formelle Qualifikationsvoraussetzung, wird aber empfohlen. Hausberufungen und hausinterne Karrieren sind nicht unüblich. Auch hier gibt es, wie bei den Professoren, drei Besoldungsklassen mit jeweils mehreren Dienstaltersstufen (*deuxième classe*, *première classe* und *classe exceptionnelle*). Aufstiege erfolgen ebenfalls

³⁹ Vgl. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENX0500251L>; Zugriff : 15.12.2006.

per Concours. Die Bezahlung entspricht ungefähr der der Professoren (s. Tafel III-1.4).

Analoges gilt für die Position des *Chargé de Recherche (CR)*. Ähnlich wie im Falle der *Maîtres de Conférences* sind auch für die Laufbahn der *Chargés de Recherche* die Promotion und das Bestehen einer Concours-Prüfung die Zugangsvoraussetzungen. Es gibt zwei in Dienstaltersstufen untergliederte Besoldungsklassen, (lediglich die Eingruppierung „*hors classe*“ fehlt). Die untere Kategorie, in der zunächst eine 1-2-jährige Probezeit absolviert wird, ist allerdings im Hinblick auf die Bezahlung nicht sehr attraktiv, wie aus Tafel III-1.4 zu ersehen ist. D.h., sie ist als erster Karriereabschnitt zu verstehen, mit dem Aufstieg der *Chargés de Recherche* in die obere Gehaltsklasse wird im Regelfall gerechnet. Aber, wie schon das Fehlen von „*hors classe*“-Positionen erkennen lässt, gilt die Karriere des *Chargé de Recherche* insgesamt nur als erster Laufbahnabschnitt für eine Forscherkarriere, die in der Regel erst mit dem Grad des *Directeur de Recherches* endet. In der Tat waren im Jahr 2004 61 Prozent der etatmäßigen Stellen des CNRS mit *Chargés de Recherche*, 39 Prozent mit *Directeurs de Recherche* besetzt (von denen allerdings nur 3% der „*classe exceptionnelle*“ angehörten).⁴⁰

Damit ist auch bereits gesagt, dass die weiteren wissenschaftlichen Personalkategorien der Universitäten beim CNRS (und den anderen den öffentlichen Forschungseinrichtungen) fehlen.⁴¹ D.h., auf den etatmäßigen Wissenschaftler-Planstellen des CNRS (deren Anzahl sich im Übrigen seit 1994 kaum verändert hat), gibt es praktisch nur Dauerbeschäftigungen.

Der CNRS ist bestrebt, eine weitere Zunahme von Dauerbeschäftigungen zu vermeiden. Es finden sich an den Instituten des CNRS deshalb zum einen eine Vielzahl von sehr kurzzeitig beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften („*auxiliaires*“ und „*vacataires*“), mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von unter vier Monaten (CNRS 2005: 122). Zum anderen gibt es beim CNRS eine große Zahl von befristet tätigen Doktoranden und Post-Docs (maximal für zwei Jahre), die aber ausdrücklich nicht als Forscher, sondern als Praktikanten gelten. Sie laufen unter der umständlichen Bezeichnung „*stagiaires en acquisition des compétences par une expérience dans la recherche*“ (Praktikanten zum Erwerb von Kompetenzen durch eine Forschungserfahrung). Im Jahr 2004 belief sich ihre durchschnittliche Aufenthaltsdauer auf 7,1 Monate,

⁴⁰ CNRS (2005: 18).

⁴¹ Auf die besondere Gruppe der *Ingénieurs de Recherche* wird hier nicht eingegangen.

ihr Durchschnittsalter lag bei 27,1 Jahren (ebd.: 133). Damit wird deutlich, dass der CNRS sich in seiner Außendarstellung als eine voll professionalisierte Forschungsorganisation präsentiert, die nicht auf befristet Beschäftigte zurückgreift, aber bereit ist, Forschungserfahrungen an jüngere Nachwuchskräfte weiter zu geben. Deren Promotion bzw. Habilitation kann dann allerdings nur an einer Universität erfolgen.

Tafel III-1.5: Gehaltsstufen für Forscher des CNRS und der anderen öffentlichen Forschungseinrichtungen (EPST), Stand 2006

	Gehaltsstufen Mindest- und Höchstbezüge	Monatliche Grundbezüge	Jährliche Grundbezüge ^a
Directeur de Recherche	Eingangsstufe (2e classe)	2.902 €	34.824 €
	Nach 2 Jahren (2e classe)	3.070 €	36.840 €
	Höchste Altersstufe (1e classe)	5.138 €	61.656 €
	Höchste Altersstufe (classe except.)	5.828 €	69.936 €
Chargé de Recherche	Eingangsstufe (2e classe)	2.001 €	24.012 €
	Nach 2 Jahren (2e classe)	2.012 €	24.144 €
	Höchste Altersstufe (2e classe)	2.487 €	29.844 €
	Höchste Altersstufe (1e classe)	3.622 €	43.464 €
Post-Doc		2.150 €	25.800€

^a In den einzelnen Forschungseinrichtungen kommen noch Jahresprämien hinzu, beim CNRS zwischen 600 und 1200 €.

Quelle: <http://www.sg.cnrs.fr/drh/carriere/cherch/av-grade.htm>; Zugriff: 19.1.2007.

Drittmittel für Forschung

Angesichts des in Frankreich im Vergleich zu Deutschland sehr viel höheren Institutionalierungs- und Professionalisierungsgrades von „reinen“ Forschungskarrieren im öffentlichen Sektor ist es nicht verwunderlich, dass das Thema „Drittmittel“ an den Forschungseinrichtungen und Universitäten in Frankreich eine eher untergeordnete Rolle spielt. Tafel III-1.6 zeigt, dass der Drittmittelanteil der Hochschulen unter 20 Prozent des Haushaltsaufkommens ausmacht, beim CNRS sogar deutlich unter 10 Prozent. Wie die ab 2000 verfügbaren differenzierten Zahlen erkennen lassen, entstammt der Löwenanteil der Drittmittel wiederum dem Staatshaushalt. Wirtschaftsunternehmen und gemeinnützige Einrichtungen spielen als Drittmittelgeber nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Allerdings ist im Zeitverlauf der letzten Jahre bereits eine gewisse Tendenz zur Umschichtung von staatlichen Haushaltsmitteln zu erken-

nen: Bei insgesamt zunehmender staatlicher Forschungsfinanzierung war der Staatsanteil an der festen Haushaltsfinanzierung der Wissenschaftseinrichtungen zwischen 2000 und 2004 leicht rückläufig, der Anteil der staatlichen Projektfinanzierung ist leicht gestiegen.

Hier deutet sich ein Paradigmenwechsel in der französischen Forschungsförderpolitik an: 2005 wurde die *Agence Nationale de Recherche (ANR)*⁴² ins Leben gerufen, eine Forschungsförderorganisation, die sich – in expliziter Anlehnung an die angelsächsischen Research Councils, die deutsche DFG oder den österreichischen FWF – die Finanzierung befristeter und begrenzter Forschungsprojekte zur Aufgabe macht. Das 2006 verabschiedete Programmgesetz für die Forschung (*loi de programme pour la recherche*)⁴³ setzt deutliche Akzente in die gleiche Richtung. Es wird u.a. die „Stärkung der Projektkultur“ (*renforcement de la culture de projets*)⁴⁴ an den französischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die Verbesserung ihrer Zusammenarbeit gefordert. Die Karriereübergänge zwischen den *enseignants-chercheurs* und den *chercheurs* sollen erleichtert werden. Das Prinzip der regelmäßigen Forschungsevaluierung wird betont und eine entsprechende zentrale Agentur für Forschungsevaluierung (*agence d'évaluation de la recherche, AER*) wird ins Leben gerufen, deren Tätigkeit Konsequenzen für die Betroffenen haben soll, z.B. in Form von besonderen Leistungsprämien. Schließlich werden auch sog. „*Bourses Descartes*“ gestiftet, befristete Weiterqualifikationstipendien für leistungsstarke junge *Maîtres de Conférences* und *Chargés de Cours*. Insgesamt wird ein stetiger Aufwuchs des französischen Hochschul- und Forschungshaushaltes bis 2010 zugesagt.

Die Auswirkungen dieses neuen Gesetzes sind z. Zt. noch nicht zu beurteilen. Gleiches gilt für das im August 2007 verabschiedete „Gesetz über Freiheiten und Verantwortlichkeiten der Universitäten“ (*loi relative aux libertés et responsabilités des universités*).⁴⁵ Mit dem Schritt in Richtung „Projektkultur“ und „Hochschulautonomie“ folgt Frankreich dem Vorbild anderer europäischer Länder und der Philosophie der Lissabon-Strategie. Deshalb wird man auch damit rechnen müssen, dass das z.B. in

⁴² Die ANR war im Jahr 2006 mit einem Finanzvolumen von 800 Mio. € ausgestattet (www.agence-nationale-recherche.fr/Agence; Zugriff: 15.12.2006).

⁴³ <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MENX0500251L#>; Zugriff: 15.12.2006.

⁴⁴ Vgl. MENESR (2005c: 3).

⁴⁵ <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ESRX0757893L>; Zugriff: 15.8.2007.

Deutschland und Großbritannien bereits geläufige Problem, dass eine Zunahme von befristeter Projektfinanzierung eine Zunahme befristeten Drittmittelpersonals ohne klare Karriereaussichten nach sich ziehen kann, auch in Frankreich verstärkt auftreten könnte.

Tafel III-1.6: Haushalts-, Dritt- und Eigenmittel der staatlichen Hochschul- und Forschungseinrichtungen¹, 1999-2004

	1999				2000				2002				2004			
	Univ./Gd. Fc. ²	CNRS	EPST ³	Insg.	Univ./Gd. Fc. ²	CNRS	EPST ³	Insg.	Univ./Gd. Fc. ²	CNRS	EPST ³	Insg.	Univ./Gd. Fc. ²	CNRS	EPST ³	Insg.
Absolute Zahlen (in Millionen €)																
Eigenmittel	129	134	43	306	94	105	59	258	87	116	56	259	186	123	62	371
Haushaltsmittel	2.454	1.697	1.079	5.229	3.220	1.703	1.097	6.020	3.487	1.950	1.222	6.659	3.624	1.920	1.220	6.764
Drittmittel	624	115	141	880	643	117	131	891	832	134	188	1.154	870	183	210	1.263
- Staat ⁴	-	-	-	-	399	46	58	503	520	51	108	679	560	94	120	774
- Wirtschaft	-	-	-	-	138	21	24	183	159	27	22	208	159	26	24	209
- Gemeinnützig	-	-	-	-	33	2	8	43	33	2	13	48	30	3	17	50
- Ausland	-	-	-	-	73	47	41	161	120	54	45	219	121	60	49	230
Insgesamt	3.207	1.946	1.262	6.415	3.957	1.925	1.287	7.169	4.407	2.200	1.466	8.072	4.680	2.226	1.492	8.398

Fortsetzung Tafel III-1.6

	1999				2000				2002				2004			
	Univ./ Gd. Ec. ²	CNRS	EPST ³	Insg.	Univ./ Gd. Ec. ²	CNRS	EPST ³	Insg.	Univ./ Gd. Ec. ²	CNRS	EPST ³	Insg.	Univ./ Gd. Ec. ²	CNRS	EPST ³	Insg.
Eigenmittel	4,0	6,9	3,4	4,8	2,4	5,5	4,6	3,5	2,0	5,3	3,8	3,2	4,0	5,5	4,1	4,4
Haushaltsmittel	76,5	87,2	85,5	81,5	81,4	88,4	85,2	84,0	79,1	88,6	83,4	82,5	77,4	86,3	81,8	80,6
Drittmittel	19,5	5,9	11,1	13,7	16,2	6,1	10,2	12,5	18,9	6,1	12,8	14,3	18,6	8,2	14,1	15,0
- Staat ⁴	-	-	-	-	10,1	2,4	4,5	7,1	11,8	2,3	7,3	8,4	12,0	4,2	8,1	9,2
- Wirtschaft	-	-	-	-	3,5	1,1	1,9	2,6	3,6	1,2	1,5	2,6	3,4	1,2	1,6	2,5
- Gemeinnützig	-	-	-	-	0,8	0,1	0,6	0,6	0,8	0,1	0,9	0,6	0,6	0,1	1,1	0,6
- Ausland	-	-	-	-	1,8	2,5	3,2	2,2	2,7	2,5	3,1	2,7	2,6	2,7	3,3	2,7
Insgesamt	100	100	100	100												

¹ Die établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) und die établissements publics à caractère administratif (EPA) sind hier nicht berücksichtigt

² Universitäten und öffentlich finanzierte Grandes Écoles

³ Établissements publics de recherche: Staatliche Forschungsorganisationen ohne CNRS (INSERM, INRA etc.) und Grands Établissements.

⁴ Einschließlich Éducation

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben der amtlichen Statistik: <http://cisad.adc.education.fr/reperes/public/chiffres/france/adm.htm>;

Stand: 1.2.2007.

1.4 Fazit

Charakteristisch für das öffentliche Wissenschaftssystem in Frankreich ist also die Parallelstruktur zwischen den (jeweils zweistufigen) Karrieren für beamtete Hochschullehrer und für Forscher. Trotz des Berührungspunktes der beiden Karrierestrukturen in den Unités Mixtes de Recherche an den Hochschulen ist die Mobilität zwischen beiden Bereichen selten (Wissenschaftsrat 2001: 50). Die Parallelstruktur von Hochschul- und von Forschungseinrichtungen ist gewissermaßen die Kehrseite der traditionellen Lehr- und Prüfungsorientierung der französischen Hochschulen. Die französische Regierung hat seit geraumer Zeit versucht, diese strukturelle Versäulung abzumildern und die Forschungsorientierung der Hochschulen zu stärken. Zunächst geschah dies mit der symbolischen Einführung der Bezeichnung „enseignants-chercheurs“, dann mit der Einrichtung der Unités Mixtes de Recherche und erst kürzlich mit dem Forschungsprogrammgesetz („loi de programme pour la recherche“) von 2006. Auf seiner Grundlage wurde Anfang 2007 die erste Runde eines „Exzellenzwettbewerbs“ abgeschlossen, bei der acht Forschungszentren bzw. -netzwerke gefördert werden, in denen Forschungs- und Hochschuleinrichtungen kooperieren.⁴⁶

Während in Deutschland die traditionelle Fokussierung der Universitäten auf die akademische Funktion der Nachwuchsqualifikation dazu geführt hat, dass Dauerpositionen unterhalb der Professur in der Logik des deutschen Wissenschaftsmodells als „systemwidrig“ und tendenziell qualitätsschädlich erscheinen mussten, ist das in Frankreich anders: Hier vertraut man nicht, wie in Deutschland, auf die qualitätssichernde Kraft des Ortswechsels, die sich aus dem Hausberufungsverbot ergibt. In Frankreich tritt an dessen Stelle das Vertrauen auf die reinigende Wirkung des Concours: Der (möglichst anonymisierte) Wettbewerb zwischen gleich Qualifizierten wird als das Verfahren betrachtet, das am besten gewährleisten kann, dass die jeweils Qualifiziertesten ernannt bzw. berufen werden. Das gilt bereits ab einer frühen Karrierestufe, nach der Promotion, die an den französischen Hochschulen die Bedeutung einer „kleinen“ Lehrbefugnis hat, die es in der deutschen Tradition nicht gibt, weil hier auch promovierte Hochschullehrer und Forscher noch als Qualifikanten gelten. Ebenso wie an den Hochschulen die Promotion und der erfolgreiche Concours zum Einstieg in eine unbefristete Hochschullehrerlaufbahn führen,

⁴⁶ Vgl. <http://www.pactepourlarecherche.fr/appel/2007/resultatapctrs.htm>; Zugriff: 10.2.2007.

ebnen Promotion und Concours auch den Weg in die gesicherte Forscherlaufbahn. Das für Deutschland wichtige Thema der befristete Drittmittelstellen ist deshalb in der französischen Situation bis jetzt ebenso wenig eine zentrale Frage wie das der Qualifikationsstellen: Die ATERs an den Universitäten und die Post-Docs bei den staatlichen Forschungseinrichtungen sind im akademischen Lehr- bzw. Forschungspersonal eine deutliche Minderheit; die Promotion erfolgt zunehmend in „écoles doctorales“. Die leistungsstärksten Promovenden (ca. 30% eines Doktorandenjahrganges) erhalten eine staatliche „allocation de recherche“.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund, welche Chancen für promovierte Nachwuchswissenschaftler in Deutschland und in Frankreich bestehen, sich als Hochschullehrer oder Forscher in einer der Kerninstitutionen des öffentlichen Wissenschaftssystems (also: an einer Universität bzw. an einer außeruniversitären akademischen Einrichtung wie CNRS- oder Max-Planck-Institut) dauerhaft zu etablieren, so ergibt sich folgendes Bild: Im Jahr 2005 waren an französischen Universitäten 64,5 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals als Hochschullehrer mit unbefristeter Stelle (Professeur bzw. Maître de Conférences) tätig.⁴⁷ An deutschen Universitäten betrug der Anteil der unbefristet auf C2/C3/C4- bzw. W2/W3-Professuren beschäftigten hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hingegen lediglich 15,3 Prozent.⁴⁸ Für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an außeruniversitären staatlichen Forschungseinrichtungen in Frankreich (CNRS, INSERM, INRA usw.) wird der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit 16,1 Prozent beziffert.⁴⁹ Für Deutschland liegen Angaben für die Institute der Max-Planck-Gesellschaft vor, nach denen 53 Prozent der planmäßigen Wissenschaftlerstellen befristet besetzt sind.⁵⁰ Wenn man dies weiterhin berücksichtigt, dass die – typischerweise befristete – Drittmittelforschung in Deutschland sehr viel stärker ausgebaut ist als in Frankreich, so ergibt sich, dass für Deutschland die Möglichkeiten für den promovierten Hochschullehrernachwuchs und „early career researchers“ sehr viel günstiger sind, auf befristete Nachwuchsstellen zu gelangen. Der Fla-

⁴⁷ MENESR 2005b, Tab 1, 2 und 6, eigene Berechnungen (Zugriff: 15.12.2006).

⁴⁸ Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen.

⁴⁹ <http://cisad.adc.education.fr/reperes/public/chiffres/france/adm.htm>; Zugriff: 1.2.2007, eigene Berechnungen.

⁵⁰ Schriftliche Auskunft der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007.

schenhals zu einer dauerhaften akademischen Karriere ist allerdings sehr eng. Inwieweit hier das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu Änderungen führen wird, bleibt abzuwarten. In Frankreich wird die wissenschaftliche Nachwuchsphase typischerweise viel früher beendet. Wem nicht relativ zügig nach der Promotion der Einstieg in eine Stelle als Maître de Conférences oder Chargé de Recherche gelingt, hat kaum noch eine Möglichkeit, im akademischen Bereich zu verbleiben.

Beiden Wissenschaftsmodellen gemeinsam ist die traditionelle Vorstellung, dass nach dem Doktorat eine „große“, vor allem die Forschungsqualifikation betreffende Lehrbefugnis erforderlich ist, die Habilitation. Sie ist aber nur eine notwendige, keine hinreichende Qualitätsgarantie für die Besetzung von akademischen Spitzenpositionen. Im deutschen Fall kommt die externe Berufung, in Frankreich der Erfolg im formalisierten Concours als weitere qualitätssichernde Maßnahme hinzu.

Mit der sich in den letzten Jahren in Deutschland wie in Frankreich zunehmend durchsetzenden Idee der kontinuierlichen Qualitätssicherung von Forschung *und* Lehre durch Evaluationen und Leistungsindikatoren geraten nun beide Systeme unter Druck. Das ebenfalls in jüngerer Zeit europaweit betonte Ziel der Flexibilisierung der Personalstrukturen stößt in Frankreich angesichts des dort sehr hohen Anteils an Lebenszeitbeamten in der Lehre und (noch verstärkt) in der Forschung an seine Schranken. Das deutsche „Nachwuchsmodell“ mit seiner Betonung befristeter Verträge und externer Mobilität scheint hier im Vorteil zu sein. Sein Pferdefuß ist allerdings, wie oben gezeigt wurde, das Fehlen eines ausreichenden Lehrpersonals unterhalb der Professur, das der ansteigenden Lehrnachfrage vor allem im Grundstudium gerecht werden kann. Auch das in der Tradition beider Systeme eher geringe Interesse an der Frage der *Lehr*qualifikation der Hochschullehrer wird im Hochschulreformdiskurs beider Länder zunehmend als Problem benannt.

Heute ist noch nicht zu entscheiden, ob die neue europaweite „Evaluationskultur“ (Teichler 2005c) dazu führt, dass die Karten ganz neu gemischt und traditionsreiche Qualitätsgarantien wie Hausberufungsverbot und Concours entwertet werden. Wahrscheinlich ist, dass in Frankreich eher die verfestigten Forschungsstrukturen unter Veränderungsdruck geraten. Die kürzliche Gründung der Agence Nationale de Recherche (ANR) könnte in diese Richtung deuten. In einem Land wie Deutschland dürften (als nächster Schritt nach der Verabschiedung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) Veränderungen der Personalstruktur wohl am ehesten im Hinblick auf die grundständige Lehre an den Universitäten anste-

hen. Ob sich dafür das französische Modell des Maître de Conférences eignet oder eher das z. Zt. vor allem diskutierte britische Lecturer-Modell, oder aber holländische oder skandinavische Vorbilder, wird noch zu erörtern sein.

2. Großbritannien

2.1 Tradition und Entwicklung

Wie gerade gezeigt wurde, hat das traditionelle französische Hochschulsystem auf das Ziel-„Trilemma“ von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung mit einer Priorisierung der Lehrfunktion und mit der institutionellen Trennung von Lehre und Forschung reagiert. Ersteres gilt auch für Großbritannien¹, Letzteres hingegen nicht. Was die akademische Lehre anbetrifft, so wird sie in Großbritannien, ebenso wie in Frankreich, ganz überwiegend von einem fest angestellten und professionellen Hochschullehrerpersonal unterhalb der Professur getragen, während Qualifikanten in der Lehre nur eine Nebenrolle spielen. Allerdings ist die akademische Lehre in Großbritannien von deutlich anderen traditionellen Leitvorstellungen geprägt als in Frankreich. Außerdem ist die Separierung von akademischer Lehre und akademischer Forschung der britischen Tradition fremd. Um das genauer verständlich machen zu können, ist auch hier ein kurzer historischer Rückblick erforderlich:²

Zunächst ist zu bedenken, dass es im Hinblick auf Großbritannien (bzw. das Vereinigte Königreich) nicht ganz so unproblematisch ist wie im Falle des seit Jahrhunderten zentralistischen Frankreich, von einem „nationalen“ Universitäts- und Wissenschaftssystem zu sprechen. Denn zum einen hat Schottland, das bis zum Act of Union von 1707 ein selbständiges Königreich war, eine eigene Universitätstradition entwickelt und auch in anderen Bereichen (z.B. Rechtspflege) gewisse Besonderheiten beibehalten. Zum anderen ist es im Zuge der sog. Devolution in den Jahren 1998/99 zu einer partiellen Verlagerung zentralstaatlicher Kompetenzen an die neu eingerichteten Parlamente von Wales und von Schottland gekommen, das seither auch über eine eigene Regierung verfügt. Gerade in Schottland gibt es deshalb in den letzten Jahren gewisse Ansätze zu eigenständigen Entwicklungen im Hochschulbereich, auf die von Fall zu Fall hingewiesen wird. Andererseits werden aber die finanziellen und strukturpolitischen Rahmenbedingungen weiterhin von London aus

¹ Anstelle der korrekteren, aber in der deutschen Sprache weniger üblichen Bezeichnung „Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland“ wird in diesem Text vereinfachend von „Großbritannien“ gesprochen.

² Vgl. zum Folgenden: Clark (1995), Fullton/Holland (2001); Halsey/Trow (1971); Halsey (1992), Kearney (1970), Perkin (1987; 2006), Theisens (2003), Shattock (2006), Clark (2006).

gesetzt. Insbesondere die in dieser Studie im Mittelpunkt des Interesses stehenden Personalstrukturen in Lehre und Forschung folgen weiterhin einem gesamtbritischen Muster, das von England dominiert wird. Es besteht auch weiterhin ein gesamtbritischer akademischer Arbeitsmarkt, wobei 84 Prozent des wissenschaftlichen Personals an englischen Hochschuleinrichtungen tätig ist (HEFCE 2006a: 6).

Das Hochschulsystem in Großbritannien ist heute mit ca. 120 Universitäten³ und 40 Hochschuleinrichtungen ohne vollen Universitätsstatus (University Colleges und Colleges of Higher Education) eindeutig universitär geprägt. Nach der üblichen Periodisierung lassen sich vier Phasen der Universitätsentstehung und -entwicklung in Großbritannien unterscheiden – die mittelalterliche Gründungsphase (1.), die Phase der Gründung der „civic universities“ („red brick universities“) im 19. und frühen 20. Jahrhundert (2.), die Phase der Neugründung zahlreicher Campusuniversitäten der 60er Jahre („plate glass universities“) sowie der Schaffung von Hochschuleinrichtungen unterhalb der Universitätsebene (Polytechnics und Colleges of Higher Education) in der Folge des Robbins Report von 1963 (3.) und die Zeit nach dem Further and Higher Education Act von 1992, als das binäre System der 60er Jahre wieder aufgegeben wurde und die Polytechnics zu „new universities“ (bzw. „post-1992 universities“) wurden (4.).

1. (a.) Die beiden ältesten, Anfang des 13. Jahrhunderts gegründeten englischen Universitäten *Oxford* und *Cambridge*⁴ sind bis ins frühe 19. Jahrhundert die einzigen Universitäten in England und Wales geblieben. Zwei ihrer historischen Merkmale wirken bis heute nach:

³ Zählt man die University of London, die University of Wales und die Open University nur jeweils einfach, beträgt die Zahl der britischen Universitäten nur 98. Die University of London ist die Dachorganisation für über 30 weitgehend selbständige, z.T. sehr große Universitätseinrichtungen in London, von denen 19 direkt vom HEFCE finanziert werden (z. B. King's College, University College, Imperial College, LSE). Die University of Wales umfasst 10 Universitätseinrichtungen an unterschiedlichen Standorten (z. B. Bangor, Swansea, Aberystwyth). Die Open University hat auch eigene Einrichtungen für Schottland, Wales und Nordirland. Bezieht man sie alle in die Zählung ein, darunter auch einige sehr kleine Einrichtungen, kommt man auf die Zahl 130. Die realistische Zahl dürfte bei etwa 120 liegen (Quelle: T.Clark 2006: 88ff.). Leicht abweichende, aber in sich inkonsistente Zahlen finden sich in UniversitiesUK: Facts and Figures. Summer 2006 (http://bookshop.universitiesuk.ac.uk/downloads/Facts_2006.pdf).

⁴ Die genauen Gründungsdaten stehen nicht fest. Für Oxford wird oft 1221, für Cambridge 1226 genannt.

- Das eine ist die Organisation der Universität nach dem *College*prinzip. D.h., die Universitäten untergliederten sich nicht nach fachlichen Gesichtspunkten in Fakultäten, sondern nach fachübergreifenden Gemeinschaften von Lehrenden und Lernenden, die in separaten, oft miteinander rivalisierenden Colleges lebten und arbeiteten.
- Das andere ist die starke *Lehrorientierung*, bei der aber nicht die Ausbildung von Fachleuten, sondern das *Ziel der Persönlichkeitsbildung* ganz im Vordergrund stand. Es war im 16. und 17. Jahrhundert, nach der Reformation, entstanden, als die Universitäten ihre ursprüngliche Hauptfunktion, die Ausbildung des Klerus, verloren hatten. Ihre neue Aufgabe bestand seither darin, die Söhne des Landadels zu „gentlemen“ zu formen, nicht zu Fachleuten.

In diesem Sinne waren die alten englischen Universitäten Oxford und Cambridge bis ins 19. Jahrhundert hinein fast reine Lehruniversitäten, die ihre Hauptaufgabe in der akademischen Erziehung von Undergraduates sahen. Ihre Leitfigur war nicht – wie in Deutschland – der Professor, der sich als forschender Wissenschaftler und Fachvertreter verstand, sondern der Fellow oder Tutor eines College, im Volksmund: der „*Don*“. Dieser war eher Gelehrter als Forscher. Seine persönliche Reputation hing primär von seinem akademischen Ruf und dem Ansehen des Colleges ab, dem er angehörte. Formell waren alle Dons gleichgestellte Kollegen, der Professorentitel spielte in Oxford und Cambridge keine wichtige Rolle. Nicht die wissenschaftliche Fachvorlesung, sondern das individuelle Lehrgespräch, das *Tutorial*, galt als das wichtigste Medium akademischer Lehre: Der Don war nach dieser Leitvorstellung in erster Linie ein akademischer Lehrer, der seine Schüler in engem zwischenmenschlichem Kontakt zu Persönlichkeiten bzw. Gentlemen formen sollte. Die Vorstellung, dass ein Universitätsstudium eine Ausbildung für eine spätere Berufstätigkeit beinhalten solle, war diesem Universitätsverständnis weitgehend fremd. In der intensiven Lehrer-Schüler-Beziehung, nicht in formalen Prüfungen, konnte der Tutor auch erkennen, wer ein „first class mind“ (ein erstklassischer Kopf) war und deshalb das Zeug für eine Universitätslaufbahn (möglichst im eigenen College) hatte. Für die Rekrutierung künftiger Hochschullehrer war dieser „akademische Findungsprozess“ das Wichtige, akademische Abschlussgrade waren demgegenüber eher zweitrangig: Viele britische Professoren besaßen noch bis weit ins 20. Jahrhundert hinein nicht einmal einen Doktorgrad und waren stolz darauf, als einzigen akademischen Abschluss einen Bachelor aus Oxford oder Cambridge vorweisen zu können.

(b.) Die Nachwirkungen des englischen Oxbridge-Modells auf die heutige akademische Kultur in Großbritannien sind beträchtlich. Aber auch das häufig weniger beachtete Modell der schottischen Universitäten hat bedeutsame Spuren hinterlassen, worauf besonders Harold Perkin (1987: 16ff.) hinweist. Im 15. und 16. Jahrhundert wurden im damals selbständigen Königreich Schottland die Universitäten *St. Andrews* (1410/11), *Glasgow* (1451), *Aberdeen* (1495) und *Edinburgh* (1583) gegründet. Sie orientierten sich stärker an kontinentaleuropäischen, vor allem französischen Vorbildern. Ihre Aufgabe war nicht die Formung einer Gentleman-Elite⁵, sondern die Ausbildung von Pfarrern, Rechtsanwälten, Ärzten, später auch Lehrern. Die Vermittlung und formelle Prüfung von Wissen wurden deshalb bald zu zentralen Aufgaben der schottischen Universitäten. Bis zum heutigen Tag wird ihnen deshalb aus englischer Sicht ihr starker Hang zur Verschulung der akademischen Lehre vorgehalten. Folgende Besonderheiten des schottischen Universitätsmodells hatten bleibende Auswirkungen auf das britische Universitätswesen:

- Das englische Collegesystem wurde zunehmend von einer fachlichen Gliederung nach *Fakultäten und Departments* (Instituten) überlagert. Die College-Lebensgemeinschaft wurde aufgegeben. Die Studenten lebten nicht mehr im College, sondern in der Stadt.
- Das teure und personalintensive System der individuellen Tutorials wurde durch das (eher französische) System der *Fachvorlesungen mit anschließender Prüfung* ersetzt.
- Verantwortlich dafür waren die *Professoren*, die in erster Linie spezialisierte Fachvertreter, nicht allgemein gebildete Gelehrte sein sollten. In seiner Eigenschaft als Head of Department fiel dem Professor innerhalb des Lehrkörpers eine herausgehobene Machtstellung zu. Die schottischen Universitäten waren deshalb weniger kollegial und stärker nach dem hierarchischen Lehrstuhlprinzip verfasst als die englischen.

Bedeutende Gelehrte, wie der Mathematiker Colin Maclaurin, der Chemiker Joseph Black, der Jurist John Millar, die Philosophen und Ökonomen Adam Smith und Adam Ferguson, waren im 18. Jahrhundert Professoren an schottischen Universitäten und wurden damit erste Vorläufer der universitären Forschung in Großbritannien.

⁵ Die Söhne der schottischen Oberschicht gingen zum Studium vielfach nach Oxford oder Cambridge (Perkin 1987: 16).

2. Auf die neuen wissenschaftlich-technischen Ausbildungsaufgaben des beginnenden Industriezeitalters war das traditionelle Oxbridge-Modell kaum vorbereitet. Neue Universitäten entstanden in England, zunächst London 1826 und Durham 1834. Ab der Mitte des 19. bis Anfang des 20. Jahrhunderts wurden in den aufstrebenden Industriestädten Manchester (1857), Newcastle (1834/71), Birmingham (1900), Liverpool (1903), Leeds (1904), Sheffield (1905) und Bristol (1909) sog. „civic universities“ gegründet, die (wegen ihrer Backsteinbauweise) den Beinamen „*red brick universities*“ erhielten. Ihnen folgten bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts in ganz Großbritannien eine Reihe weiterer „minor civic universities“. Wichtig ist für unseren Zusammenhang, dass diese „modernen“ britischen Universitäten einerseits vom schottischen Vorbild die Fakultäts- und Fachbereichsgliederung mit Professoren als Head of Department, Fachvorlesungen und Prüfungen übernahmen und das Collegesystem aufgaben, andererseits aber doch noch stark an den von Oxbridge geprägten Leitvorstellungen orientiert waren. Das hing zum einen damit zusammen, dass ein großer Teil der Hochschullehrer an den neuen Universitäten selbst in Oxford oder Cambridge studiert hatte. Zum anderen lag es aber auch daran, dass die beiden alten englischen Universitäten sich in den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts schrittweise zu wissenschaftlich leistungsfähigen Einrichtungen veränderten und weiterhin die akademische Führungsrolle wahrnahmen. Bedeutsam war in diesem Zusammenhang, dass die Absolventen von Oxford und Cambridge nahezu eine Monopolstellung beim Zugang zum Civil Service für den gesamten britischen Commonwealth erlangten (Perkin 1987: 18).

Insofern ist nicht zu übersehen, dass – trotz aller Veränderungen – bis in unsere Zeit hinein der Einfluss des Wertesystems der Landed Gentry im britischen Universitätsalltag (nicht nur in Oxford und Cambridge) zu spüren ist: Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale der Studenten, wie sicheres Benehmen, systematisches Denken, Führungsqualitäten, selbstbewusstes Auftreten usw. spielen als universitäre Erziehungsziele im Bewusstsein aller Beteiligten, auch der Arbeitgeber, oft eine wichtigere Rolle als gute Abschlussnoten, die Befähigung zur Forschung oder bloße Berufsausbildung. Von zentraler Bedeutung ist hierbei, dass die Studenten bewusst Einflüssen ausgesetzt werden, die über die Vermittlung wissenschaftlicher Kenntnisse hinaus persönliches und soziales Verhalten formen. So sorgen die Universitäten noch heute dafür, dass möglichst viele Studierende auf dem Campus wohnen können und sie tragen durch vielerlei bauliche und organisatorische Maßnahmen dazu bei, dass die Stu-

dierenden sich in unzähligen Aktivitäten entfalten können. Es gibt an allen britischen Universitäten eine für deutsche Verhältnisse ungewöhnliche Anzahl an Club- und Aufenthaltsräumen, Sportanlagen, Cafeterias usw. Auch in den Unterrichtsgebäuden haben häufig Fachbereiche ihre eigenen Aufenthaltsräume, in denen sich Dozenten und Studenten informell begegnen können. So leben hier noch Elemente des Persönlichkeitsbildungsideals der alten englischen Universitäten fort. Wie anschließend noch zu zeigen sein wird, gilt das auch für das akademische Karriereverständnis, in dem das englische Modell von kollegialer Gleichheit auf das schottische Modell professoraler Hierarchie trifft.

3. (a.) Bei der dritten Universitätsgründungswelle, die (wie überall in Westeuropa) in den 60er Jahren einsetzte, sind wieder deutlichere Spuren des modernisierten Oxbridge Modells zu erkennen als bei der Gründung der Civic Universities. Diese neuen Universitäten, die wegen ihrer Glas- und Betonbauweise den Beinamen „*plate glass universities*“ erhielten, entstanden als Campus-Universitäten „auf der grünen Wiese“: die Universitäten von Sussex, Essex, Kent, East Anglia, Lancaster, Warwick und York in England, Stirling in Schottland und Coleraine in Nordirland.⁶ Kennzeichnendes Merkmal war für sie, dass sie als kleine Universitäten mit günstigem Betreuungsverhältnis zwischen Hochschullehrern und Studierenden konzipiert wurden, mit dem Tutorial System als wichtigem pädagogischem Bestandteil und einer starken Betonung der Undergraduate Education. Hinzu kam, wie auch bei den älteren britischen Universitäten, ein verstärktes Leistungs- und Qualitätsbewusstsein bei der Auswahl der Studierenden und der Bewertung ihrer Studienleistungen. Getreu dem Credo des Robbins Report von 1963, von dem die Neugründungen initiiert worden waren, sollte die Hochschulexpansion nicht mit einem Qualitätsverlust erkaufte werden (B.Clark 1995: 65ff.). Das bedeutet, dass der Lehrkörper großzügig ausgebaut wurde: Der Anteil der Professoren blieb zwar klein, aber an ihre Seite traten (in akademischen Rechten und Pflichten ihnen gleichgestellt) zahlreiche Lecturers, Senior Lecturers und Readers als hauptberufliche Hochschullehrer. Deren Primäraufgabe war weiterhin die Lehre im Undergraduate-Bereich. Aber

⁶ Daneben wurde 8 Colleges of Advanced Technology (CATs) in England und 2 weiteren in Schottland der Universitätsstatus verliehen. Als Sondergründung wurde 1971 die Open University in Milton Keynes eröffnet. Als Privatuniversität entstand die University of Buckingham (Shattock 2006: 1022f.).

von ihnen wurde zunehmend auch der Dokortitel als Qualifikation und eigene Forschungsleistungen erwartet (s.u.).

Die neuen, ebenso wie die alten britischen Universitäten waren *autonome Einrichtungen*, die über die Zulassung von Studierenden, über ihre Studiengänge und Prüfungen und die Berufung von Hochschullehrern selbst entscheiden konnten. Mit der signifikanten Ausnahme von Oxford und Cambridge verfügten sie aber über keine nennenswerten eigenen Einkünfte, so dass sie ganz auf staatliche Finanzierung angewiesen waren. Diese erfolgte indirekt: Die Finanzzuweisungen des Finanzministeriums (Treasury) wurden von einer unabhängigen Einrichtung, dem University Grants Committee (UGC) als 5-Jahres-Globalhaushalte (block grants) für Lehre und Forschung an die Universitäten weiter gegeben, die damit relativ frei schalten konnten.

(b.) Im Jahre 1965 wurde, entgegen den Empfehlungen des Robbins Report, eine binäre Hochschulstruktur geschaffen: Unterhalb der universitären Ebene wurden 35 *Polytechnics*⁷ und eine größere Zahl von *Colleges of Higher Education* mit Spezialaufgaben eingerichtet. In ihren Zielsetzungen (straffe berufsorientierte Studiengänge, geringe Forschungsorientierung, hohes Lehrdeputat für den Lehrkörper) waren die Polytechnics den deutschen Fachhochschulen ähnlich. Die Polytechnics und die Colleges of Higher Education genossen nicht den Autonomiestatus der Universitäten, sondern unterstanden (bis 1988) der Aufsicht der jeweiligen Gebietskörperschaften. Das Graduierungsrecht für die Polytechnics nahm ein Council of National Academic Awards (CNAA) wahr. Die Studienabschlüsse der Polytechnics (Bachelor, Master, schließlich auch PhD) waren allerdings denen der Universitäten analog und erleichterten die spätere Überführung der Polytechnics in den Rang von Universitäten im Jahr 1992.

4. Durch den Further and Higher Education Act 1992 wurde das 1965 eingeführte binäre System wieder rückgängig gemacht. Mit der damit verbundenen Aufnahme der Polytechnics als „*new universities*“ (bzw. „*post-1992-universities*“) in den Universitätssektor ist für die noch andauernde vierte Entwicklungsphase des britischen Universitätssystems

⁷ Die meisten Polytechnics entstanden aus regionalen Colleges of Technology (Shattock 2006: 1022).

eine wichtig Zäsur gesetzt worden.⁸ Diese Phase, die als *Periode zunehmender staatlicher Steuerung und formaler Angleichung der britischen Hochschulen bei gleichzeitiger wettbewerblicher Differenzierung* beschrieben werden kann, hatte bereits einige Jahre vorher begonnen. Drei Elemente dieses Prozesses seien hier besonders hervorgehoben (vgl. Clark 1995: 61ff.):

- Der erste Schritt war zunächst das Einfrieren, dann die schrittweise *Verringerung der staatlichen Finanzzuweisungen* an die Universitäten in der Zeit der Regierung Thatcher. Allein zwischen 1979/80 und 1983/4 wurden die staatlichen Zuweisungen an die Universitäten um durchschnittlich 13 Prozent gekürzt, und weitere Einschnitte folgten. Diese Haushaltskürzungen wurden den Universitäten vom UGC (seit 1989: University Funding Council, UFC) formelgebunden zugewiesen, was zu deutlichen Ungleichbelastungen führte. Im Einzelfall bedeutete das Budgetkürzungen von über 25 Prozent, während Oxford und Cambridge und einige andere Universitäten deutlich glimpflicher behandelt wurden (vgl. Perkin 1987: 42). Ähnliches geschah mit den Polytechnics. Diese Einschnitte führten u.a. zur Reduktion von Studienplätzen und von Lehrpersonal (Nichtwiederbesetzung von Stellen, vorgezogener Ruhestand, in Einzelfällen Kündigungen). Das traditionelle „tenure“-Recht für unbefristet beschäftigte Hochschullehrer wurde durch den Education Reform Act 1988 außer Kraft gesetzt.
- Das zweite Element war die Aufteilung der bisher (wie auch in Deutschland üblich) undifferenziert für „Lehre und Forschung“ zugewiesenen regulären staatlichen Haushaltsmittel der Universitäten in eine separate Komponente für Lehre und eine für Forschung, im Verhältnis von ungefähr 4:1 (vgl. Fulton/Holland 2001: 304). Dadurch sollte eine stärker leistungsbezogene Mittelvergabe und eine Differenzierung zwischen primär forschungs- und primär lehrorientierten Universitäten bzw. Departments erreicht werden. Der Weg dazu war (und ist) das *Research Assessment Exercise (RAE)*, die objektivierende Messung der Forschungsleistungen von Universitätsinstituten („departments“) durch ein formalisiertes Peer-Review-Verfahren, das erstmals 1986, dann 1989, 1992, 1996 und 2001 durchgeführt wurde. Das

⁸ Durch den „Further and Higher Education Act 1992“ wurden auch die *Colleges of Higher Education* in das einheitliche System der Higher Education Institutions aufgenommen, ohne allerdings Universitätsstatus zu erlangen.

RAE soll 2008 in revidierter Form erneut stattfinden.⁹ Auf der Grundlage der Resultate des RAE werden den als leistungsstark eingestuften Universitäten zusätzliche Forschungsmittel („research capability funding“) zugewiesen. Den nicht Erfolgreichen werden sie nicht gewährt. Da seit 1992 auch die bisherigen Polytechnics in ihrer neuen Eigenschaft als „new universities“ in das Research Assessment Exercise einbezogen wurden, wurde das RAE zu einem Schlüsselinstrument der Differenzierung zwischen Universitäten. Die Teilnahme am RAE ist zwar freiwillig. Die Nichtbeteiligung von Hochschulen bzw. von individuellen Hochschullehrern signalisiert aber, dass sie nicht „research active“ sind und deshalb keine Haushaltsmittel für Forschung beanspruchen können. Gleiches gilt für diejenigen, die sich dem RAE stellen und eine schlechte Bewertung erhalten (vgl. Leisyte/de Boor/Enders 2006: 37). In der Konsequenz konzentrieren sich mittlerweile 33 Prozent der für Forschung bestimmten Zuweisungen auf 8 Universitäten (darunter Oxford und Cambridge).¹⁰ Die im RAE 2001 erfolgreichsten 25 (von insgesamt 173 beteiligten) Einrichtungen erhalten ca. 75 Prozent der jährlich vergebenen Haushaltsmittel für Forschung (Shattock 2006: 1024). Aus der früheren kategorialen Unterscheidung zwischen Polytechnics und Universitäten ist mit der Einbeziehung der New Universities in das RAE eine *gradueller Schichtung der Universitäten* entstanden¹¹: An der Spitze stehen forschungsorientierte und forschungsstarke Universitäten, die Mittelgruppe bilden Universitäten, die über einige forschungsstarke Departments verfügen, am unteren Ende stehen die vornehmlich lehrorientierten Universitäten sowie kleinere Colleges of Higher Education ohne größere Forschungsaktivitäten. Der überwiegende Teil der New Universities gehört der letztgenannten Gruppe der Lehruniversitäten an. In der Regel beteiligt sich ohnehin nur ein kleiner Teil ihres Lehrkörpers an der RAE-Forschungsevaluierung. Im Zuge der seit den 80er Jahren vorgenommenen Reformschritte ist somit an den britischen Universitäten eine *Zielverschiebung von der Lehre hin zur Forschung als erstem Leitwert* zu be-

⁹ Träger des RAE war 1986 das UGC, 1989 der UFC. Heute sind es die Higher Education Funding Councils für England (HEFCE), Schottland (SHEFC), Wales (HEFCW) und das Department of Employment and Learning für Nordirland (DEL). Vgl. zum RAE-Verfahren: Theisens (2003: 33ff.), Orr (2005), T.Clark (2006: 44ff.).

¹⁰ Die acht Spitzenuniversitäten des RAE 2001 waren: 1. University of Cambridge, 2. Imperial College London, 3. University of Oxford, 4. London School of Economics, 5. University of Warwick, 6. University College London, 7. University of Cardiff, 8. University of Manchester (<http://www.hero.ac.uk/rae/Results/>; Zugriff 5.3.2007).

¹¹ Die Ergebnisse der bisherigen Research Assessment Exercises sind im Internet dokumentiert unter: <http://www.hero.ac.uk/rae/Results/>.

obachten, wobei nahezu alle „neuen“ Universitäten, aber auch ein nicht unerheblicher Teil der insgesamt 59 großen „alten“ Universitäten keine guten Karten haben.

- Was nun die Lehre selbst anbetrifft, so ist hier mit der graduellen Einführung von *Studiengebühren* ein weiteres neues Element ins Spiel gekommen. Die Entwicklung war mehrstufig: Bis Ende der 70er Jahre waren Studiengebühren für reguläre Studierende im Undergraduate-Bereich nicht üblich. Die Finanzierung von Studienplätzen für Undergraduates erfolgte aus staatlichen UGC-Mitteln, nach einem formelgebundenen Vergabemodus. In der darauf folgenden Zeit wurden dann Gebühren für alle Studienplätze angesetzt. Für britische Staatsbürger wurden sie jedoch von den Local Education Authorities übernommen. Nur ausländische Studierende (mit Ausnahme von EU-Bürgern) waren zur Zahlung verpflichtet (Perkin 1987: 39f.). Das tatsächliche Finanzaufkommen durch Studiengebühren blieb dadurch relativ gering, aber das Kostenbewusstsein für die akademische Lehre wurde angeregt.¹² Seit dem akademischen Jahr 1998/99 wurden für alle Vollzeitstudierenden allgemeine Studiengebühren (tuition fees) in Höhe von zunächst £ 1.000 pro Jahr¹³ erhoben, die nur im Falle von nachgewiesener Bedürftigkeit (means test) ganz oder teilweise erlassen werden konnten. Gleichzeitig wurde ein Studienkreditsystem eingeführt (vgl. Theisens 2003: 37ff.). Aufgrund der Empfehlungen des White Paper „The Future of Higher Education“ von 2003 und des „Higher Education Act 2004“ wird in den Universitäten in England und Nordirland ab 2006, in Wales ab 2007 von allen aus Großbritannien bzw. der EU stammenden Studierenden eine von den Universitäten festzulegende „tuition fee“ von bis zu £ 3.000 pro Jahr erhoben. (Für Schottland gilt seit 2000 eine komplexe Sonderregelung, die schotti-

¹² Nach Berechnungen von Universities UK betrug im Akademischen Jahr 2003/4 der Anteil der öffentlichen Finanzierung an den Studiengebühren 37,7 Prozent (Universities UK 2006b: 13).

¹³ Die Gebührenhöhe wurde in den Folgejahren jeweils leicht erhöht und lag 2005 bei £ 1.200 (Clark 2006: 61). Zum aktuellen Stand der Studiengebühren: <http://www.britishcouncil.de/d/education/study4.htm>; Zugriff: 12.1.2007).

sche Studierende begünstigt¹⁴). Das 3.000-Pfund-Limit wird (nach Clark 2006: 61) von den meisten Universitäten voll ausgeschöpft. Die Hauptbegründung dafür ist, dass nur so zusätzliche Mittel für die Erhaltung bzw. Verbesserung der Qualität der akademischen Lehre mobilisiert werden könnten.

Dieser Überblick über die historischen Rahmengengebenheiten hat deutlich gemacht, dass das britische Hochschulsystem in den letzten Jahrzehnten eine starke *Akzentverschiebung hin zur Forschung als oberstem Leitwert* erlebt hat. An die Stelle einer kategorialen Rang- und Prestigeordnung, bei der ganz oben Oxford und Cambridge standen, dahinter die alten „red brick universities“, auf der dritten Stufe die „plate glass universities“, auf der vierten Stufe die Polytechnics und die Colleges of Higher Education, während Schottland eine gewisse Sonderposition einnahm, ist seit 1992 schrittweise ein *gesamtbritisches Konkurrenzsystem* entstanden, in dem zum einen um Forschungsreputation und Forschungsmittel gerungen wird, zum anderen um Studierende als zweite große Einkommensquelle für Universitäten.

Es wird sich erweisen müssen, ob die traditionell hohe Wertschätzung der Lehre und der Persönlichkeitsbildung an britischen Universitäten unter den neuen, primär am Leitwert der Forschung orientierten Wettbewerbsbedingungen gewahrt bleibt. Immerhin sind deutliche Anstrengungen zu beobachten, auch die *Qualität der Lehre* zu fördern. Schon immer hat es in Großbritannien die „external examiners“ gegeben, auswärtige Hochschullehrer, die zu allen Abschlussprüfungen (auch im Undergraduate-Bereich) herangezogen werden und die zur Qualität der Lehre, des Studienangebots und der Absolventen wertende Stellungnahmen abgeben. Seit 1997 existiert eine Quality Assurance Agency, die sich um die Sicherung akademischer Standards und der Qualität der Lehre kümmert sowie regelmäßig Lehrevaluationen („academic reviews“) für einzelne

¹⁴ Vgl. dazu die zusammenfassende Darstellung von Clark (2006: 61): „In Scotland, tuition fees were abolished for Scottish students in 2000. Since 2001, such undergraduate students (but not those taking Higher National Diplomas) have been required to pay a single endowment charge after graduation, set at £2,216 in 2005/06. Subject to final approval by the Scottish Parliament, fees will remain for other UK students at a level of £1,700 in 2006/07 for all subjects except medicine where the fee is expected to be £2,700. The main fee level of £1,700 is intended to represent the average fee paid by English students in England after allowing for bursaries and the longer course length. These fees and the endowment charge are regulated by the Scottish Executive and not by individual institutions. The endowment payments are used to support future generations of students. The lower deferred charge to Scottish students, as compared to other UK students, reflects the priority accorded to higher education by the Scottish Executive and Parliament.“

Fächer durchführt.¹⁵ Seit 2004 besteht die Higher Education Academy, die unter anderem „National Teaching Fellowships“ an besonders qualifizierte Hochschullehrer vergibt. An den englischen Universitäten finanziert der HEFCE seit 2005 mit Unterstützung der Higher Education Academy insgesamt 74 „Centers of Excellence in Teaching and Learning“ (CETL).¹⁶ Für England, Wales und Nordirland gibt es seit 2005 die im Internet veröffentlichte offizielle „Teaching Quality Information“ (TQi)¹⁷, die u.a. die Ergebnisse von Studierendenbefragungen über die Lehrqualität, die Ergebnisse der Lehrevaluationen und die Berichte der „external examiners“ für einzelne Universitäten und Studiengänge vergleichend darstellt. Zu einem dem RAE vergleichbaren Lehr-Ranking mit finanziellen Auswirkungen ist es allerdings bis jetzt nicht gekommen.

In jüngster Zeit gibt es gewisse Anzeichen, dass die Ausdehnung des Feldes der Universitäten mit der Einbeziehung der Polytechnics von 1992 noch nicht abgeschlossen ist: Im Jahr 2005 ist 10 Colleges of Higher Education der Universitätstitel verliehen worden, so dass es mittlerweile 45 New Universities gibt.¹⁸ Als nächste Kandidaten für die Mitgliedschaft stehen möglicherweise die *Colleges of Further Education* bereit, Fachschulen für höhere berufliche Bildung, die unter anderem zweijährige „Foundation Degree“-Studiengänge (unterhalb des Bachelorabschlusses) anbieten, ebenso wie viele Universitäten auch. Im White Paper „The Future of Higher Education“ von 2003, in dem eine Hochschulzugangsrate von 50 Prozent bis 2010 als Zielgröße genannt wird, wird den Colleges of Further Education bei der Vergabe von Foundation Degrees eine wichtige Rolle beigemessen und eine engere Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Universitäten angemahnt (DES 2003: 58ff.). In diesem Sinne haben sich im Jahr 2006 die beiden wichtigsten britischen Hochschullehrergewerkschaften, die für die „alten“ Universitäten zuständige AUT und die

¹⁵ Vgl. <http://www.qaa.ac.uk/reviews/academicReview/acrevhbook2004/HandbookAcademicReview.pdf>; Zugriff: 12.1.2007.

¹⁶ Vgl. <http://www.hefce.ac.uk/learning/tinits/cetl/final/brochure.pdf>; Zugriff 12.1.2007).

¹⁷ Vgl. http://www.hero.ac.uk/uk/inside_he/teaching_quality_information_and_national_student_survey.cfm. In Schottland ist das 2003 gegründete „Quality Enhancement Framework“ (QEF) tätig (vgl. http://www.sfc.ac.uk/information/information_learning/he_quality.html).

¹⁸ „The number of universities has been increasing as more colleges achieve the specified criteria for size and quality. The Government has recently changed the criteria to allow for specialised universities and universities in England without research degree awarding powers. 10 additional universities have been established in 2005. (...) In Scotland and Northern Ireland, a university title continues to require research degree awarding powers“ (T. Clark 2006: 21).

für das Lehrpersonal der New Universities und der Colleges of Further Education zuständige NATFHE zu einer Einheitsgewerkschaft, der „University and College Union“ (UCU) zusammen geschlossen. In Schottland wurde 2005 der Scottish Further and Higher Education Council (SFHEC) geschaffen und damit die Finanzierung der schottischen Universitäten und der Colleges of Further Education in eine Hand gelegt. Seit der Einbeziehung der Polytechnics in das britische Universitätssystem geht die amtliche britische Hochschulstatistik davon aus, dass die institutionelle Integration vollzogen ist. Sie unterscheidet deshalb nicht mehr zwischen den Studierenden der unterschiedlichen Hochschultypen. Aus den Angaben für die insgesamt 168 unterschiedlichen Hochschuleinrichtungen lässt sich für die „Pre-1992 Universities“ im Studienjahr 2004/05 ein Studierendenanteil von ca. 55 Prozent errechnen, für die „Post-1992 Universities“ ein Anteil von 41 Prozent. Etwas über 4 Prozent der britischen Studierendenschaft besuchten eines der „Colleges of Higher Education“.¹⁹

An die Stelle der alten Zuordnungen sind andere, stärker wettbewerbsorientierte Gliederungen getreten. Die im RAE erfolgreichsten 20 Universitäten, alles „alte“ Universitäten, haben sich zur Vertretung ihrer Interessen zur „Russel Group“ zusammengeschlossen. Eine Reihe weiterer, ebenfalls forschungsorientierter „alter“ Universitäten haben sich in der sog. „1994 Group“ verbündet. Dann gibt es noch die „Coalition of Modern Universities (CMU)“, in der eine größere Zahl von ehemaligen Polytechnics vereinigt sind, die unter dem Slogan „campaigning for mainstream universities“ für sich werben.²⁰ Man sieht also, dass trotz der neuen Wettbewerbsordnung die alten Zugehörigkeiten und Hierarchien noch weiter wirksam sind.

2.2 Universitäten

Allgemeines

Ähnlich wie an den Universitäten in Frankreich, wo ebenfalls seit alters her das Primat der Lehre galt, prägten und prägen auch in Großbritannien fest angestellte Hochschullehrer die Personalstruktur der Hochschulen. Im Unterschied zu Frankreich und Deutschland waren britische Hoch-

¹⁹ Berechnet nach <http://www.hesa.ac.uk/holisdocs/pubinfo/student/institution04o5.htm>; Zugriff: 8.3.2007.

²⁰ Mitgliederlisten finden sich in Ramsden (2006, Appendix 6).

schullehrer aber niemals Beamte, und es gibt für sie bis heute keine staatlichen Stellenpläne. Diese liegen in der Hoheit der Universitäten selbst. Schon immer beriefen die britischen Universitäten ihre Hochschullehrer in eigener Autonomie und konnten (im Rahmen des geltenden Rechtes) deren Beschäftigungsbedingungen und – zumindest im Prinzip – auch deren Vergütungen frei festlegen. Eine direkte staatliche Beteiligung oder Aufsicht, wie in Deutschland oder Frankreich, gibt es bei der Besetzung von Hochschullehrerstellen in Großbritannien nicht. Das „tenure“-Prinzip, das den britischen Hochschullehrern eine beamtenähnliche Unkündbarkeit garantiert hatte, ist seit 1988 formell abgeschafft. In der Realität wirkt es aber weitgehend fort, da die Kündigung von unbefristet besetzten Stellen praktisch nicht vorkommt (Fulton / Holland 2001: 310).

Wichtig ist auch der Umstand, dass es an den „alten“ britischen Universitäten nie ein fest vorgegebenes Lehrdeputat für Hochschullehrer gegeben hat. Es gibt lediglich die allgemeine Faustregel, dass die Arbeitszeit eines Hochschullehrers sich in „ein Drittel Lehre, ein Drittel Forschung, ein Drittel Verwaltung“ aufteilen solle; ansonsten gelten von Ort zu Ort unterschiedliche Regelungen. Es ist deshalb prinzipiell nicht ausgeschlossen, bestimmte Hochschullehrer vornehmlich für Forschungsaufgaben anzustellen und von Lehraufgaben zu befreien, andere (vor allem solche, die sich nicht am RAE beteiligen,) hauptsächlich in der Lehre einzusetzen. An den Polytechnics verhielt es sich hingegen anders: Dort wurde in einem Standard-Arbeitsvertrag eine Lehrverpflichtung von in der Regel 18 Semester- bzw. Trimesterwochenstunden festgelegt, ähnlich wie bei den deutschen Fachhochhochschulen. Diese Regelung galt in den New Universities weiter.²¹

Faktisch haben die Universitäten von ihrem Recht der autonomen Gehaltsfestsetzung kaum Gebrauch gemacht. Bereits seit 1946 gibt es für Universitäten verbindliche Gehaltstabellen, an die sich alle halten (Clark 1995: 62). Die einzige nennenswerte Ausnahme von dieser Regel bilden die Hochschullehrerstellen, die von den Colleges in Oxford und Cambridge vergeben und aus deren Eigenmitteln (mit-)finanziert werden. Die allgemeinen Gehaltstabellen (salary scales) für Hochschullehrer werden in gewissen Zeitabständen in korporatistischen Dreiecksverhandlungen zwischen Regierungs-, Universitäts- und Gewerkschaftsvertretern ausgehandelt (Fulton/Holland 2001: 305). Bisher galten für die New Uni-

²¹ Quelle: AUT, Hours & workload (<http://www.aut.org.uk/index.cfm?articleid=245&articleaction>; Zugriff: 20.12.2006).

versities (ex-Politechnics) noch gesonderte Gehaltstabellen und eine Personalstruktur, die sich von der der „alten“ Universitäten unterschied.

Das ändert sich jetzt: Aufgrund eines „Framework Agreement for the Modernisation of Pay Structures“, das im Juli 2003 von dem Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff (JNCHES)²² verabschiedet wurde, ist eine 51-stufige einheitliche Gehaltsskala entstanden, in die ab dem Akademischen Jahr 2006/07 das gesamte Personal der „alten“ und „neuen“ Universitäten sowie der Colleges of Higher Education Großbritanniens überführt werden soll. Bis zum Jahresende 2006 war allerdings die äußerst komplizierte Vereinheitlichungsprozedur, die für jede Position eine Bewertung des Tätigkeitsprofils erforderlich macht, noch nicht abgeschlossen. Die praktische Umsetzung dieser neuen Personalstruktur erweist sich als langwierig, was angesichts der sehr unterschiedlichen Gegebenheiten in den „alten“ und in den „neuen“ Universitäten nicht verwunderlich ist. In der Interimszeit sind bei der Vergütung neu zu besetzender Stellen beträchtliche Unsicherheiten und Unterschiede zwischen den Universitäten zu beobachten.²³ Deshalb sollen zunächst die bisher geltenden Personalstrukturen an den „alten“ Universitäten, dann die an den „neuen“ Universitäten skizziert werden. Anschließend sollen sie beide im Licht des neuen Framework Agreement gemeinsam erfasst werden. Im letzten Punkt soll dann das „alte“ und „neue“ Universitäten betreffende Problem des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals (*contract staff*) aufgegriffen werden.

„Alte“ Universitäten (pre 1992)

Sieht man von den bereits erwähnten historisch gewachsenen Sondergegebenheiten in Oxford und Cambridge ab, wo es zur gleichzeitigen Berufung auf eine Universitäts- und eine Collegestelle mit besonderer Dotierung kommen kann²⁴, gilt für alle vor 1992 gegründeten britischen Uni-

²² An dem Framework Agreement waren die maßgeblichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen des Hochschulbereiches, AUT, NATFHE und UCEA, beteiligt. vgl. JNCHES (2003).

²³ Vgl. dazu: Sanders, Claire (2007).

²⁴ Vgl. Fulton/Holland (2001): 302f. Ein Beispiel aus den Stellenanzeigen des Times Higher Education Supplement vom Jahresende 2006: Dort ist ein „Tutorial Fellowship and University Lectureship“ am St. Hugh’s College der Universität Oxford ausgeschrieben. Die Dotierung dieser Stelle liegt weit über der einer regulären Professur an einer „normalen“ Universität. Wörtlich: „The College and University salaries in aggregate will be on a scale from £44,157 to £57,104 p.a.“ (http://www.thesjobs.co.uk/rs6/cl.asp?action=view_ad&ad_id=34204; Zugriff: 3.1.2007).

versitäten eine Personalstruktur mit den Karrierestufen „lecturer“, „senior lecturer“, „reader“, „professor“ (vgl. dazu Tafel III-2.1):

- Die *Professur* wird zwar grundsätzlich als die Krönung einer akademischen Karriere angesehen, aber sie wird nur von einer Minderheit des Lehrkörpers erreicht. Traditionellerweise gab es pro Fach nur einen oder allenfalls zwei Professoren. Erst in den letzten Jahren beginnt man sich in den forschungsorientierten Universitäten dem amerikanischen Muster des „full professor“ anzunähern und den Anteil der Professoren zu erhöhen (Fulton / Holland 2001: 311; vgl. HEFCE 2006a: 14). In der Stellenstruktur der Universität verankerte Professuren (established chairs) werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und entweder intern oder extern besetzt. Ein Hausberufungsverbot besteht nicht. Daneben gibt es „personal chairs“, Professuren die an verdiente Hochschullehrer intern vergeben werden können. An den englischen Universitäten ist die Professur keineswegs automatisch mit dem Amt des Head of Department (Institutsdirektor) verbunden. Dieser wird in den meisten Fällen aus dem Kreis aller Hochschullehrer per Wahl bestimmt, oft nur für kurze Zeit (ebd.). In Schottland hat die Tradition der Ernennung von Institutsdirektoren durch die Universitätsleitung und auch die hierarchische Position des Professors nach Aussage ortskundiger Kollegen noch immer eine stärkere Bedeutung. Generell ist aber zu sagen, dass es an britischen Universitäten zwischen den Professoren und den Hochschullehrern unterhalb der Professorebene im Hinblick auf ihre Rechte und Pflichten in Lehre und Forschung keine Unterschiede gibt: Es gilt, mit gewissen Abstrichen für Schottland, *das traditionelle Leitbild der Kollegialität*.
- Die Mehrheit des Lehrpersonals ist in der universitären Statushierarchie unterhalb der Professur angesiedelt. Die Eingangskategorie ist das Amt des *Lecturers*. Zum Lecturer wird man nach erfolgreicher Bewerbung auf eine öffentliche Ausschreibung, heute normalerweise nach der Promotion, teilweise aber auch schon während der Promotionsphase. Bei erstmaliger Berufung zum Lecturer wird in der Regel eine dreijährige Probezeit vereinbart. Das Nichtbestehen der Probezeit ist allerdings sehr selten. Nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit wird der Lecturer unbefristet beschäftigt. Das Amt des Lecturer ist in zwei Stufen aufgeteilt: Die Eingangsstufe mit relativ geringem Gehalt ist die des *Lecturer A*. Nach einer universitätsinternen Entscheidung erfolgt, im Normalfall nach 4 Jahren, die Beförderung zum *Lecturer B*. Sie wird nur in ganz seltenen Fällen versagt. Aber selbst dann kann der oder die Betroffene während der gesamten Universitätslaufbahn Lecturer A (mit relativ geringem Einkommen) bleiben. Sehr viel häu-

figer (und durchaus angesehen) sind lebenslange Universitätskarrieren auf der Stufe des Lecturer B, die mit jährlichen Gehaltserhöhungen zu einem guten Einkommen führen. Nach mehreren Jahren erfolgreicher Arbeit in Forschung und Lehre kann es in einer Art Bewährungsaufstieg zur Beförderung auf ein „personal senior lecturership“ kommen.

- Die Gehaltsstufe oberhalb der Lecturer-Ebene wird von den *Senior Lecturers* und den *Readers* eingenommen. In der Position des Senior Lecturer verbleiben viele Dozenten bis zum Ruhestand. Aufgrund besonderer Leistungen in Forschung und Lehre können Senior Lecturers (in Ausnahmefällen auch schon Lecturers – eine festgelegte formale Abfolge gibt es hierbei nicht) vom Rektor (vice-chancellor) der Universität auf Vorschlag des zuständigen Dekans und eines Fakultätspremiiums zum Reader ernannt werden. Einen Gehaltsunterschied zwischen Senior Lecturer und Reader gibt es allerdings nicht. Die Position des Readers zeichnet sich gewöhnlich durch eine besonders starke Forschungsorientierung bei gleichzeitiger Entlastung in der Lehre aus. Der Titel Reader ist dem Professortitel an Reputation nahezu gleichgestellt, ähnlich wie beim außerplanmäßigen Professor in Deutschland. In jüngster Zeit ist zu beobachten, dass bei öffentlichen Ausschreibungen der etwas antiquiert anmutende Titel Reader gelegentlich durch die amerikanische Bezeichnung Associate Professor ersetzt wird.

Bewusst wurde bisher von Statusdifferenzierungen im britischen Universitätssystem gesprochen, nicht von Funktionsunterschieden. Wie oben schon betont, unterscheiden sich die verschiedenen Dozentenkategorien in dieser Hinsicht nur geringfügig. Auch wenn manche Lecturers zu Beginn ihrer Laufbahn noch keine 25 Jahre alt sind, so genießen sie doch in den Funktionsbereichen von Forschung, Lehre und Verwaltung fast völlige Gleichberechtigung. In Forschung und Lehre gibt es so gut wie keine Unterschiede zur Professur. Die Lehre wird genauso unabhängig angeboten, und die Pflichten bei Prüfungen, der Betreuung von Graduate Students und Doktoranden sowie in der Forschung sind deckungsgleich. Lediglich in Verwaltung und Management gibt es, jedenfalls auf der höchsten Entscheidungsebene des Senats, der normalerweise den Professoren vorbehalten ist, gewisse Unterschiede. Aber auch die wichtige Aufgabe des Head of Department kann an den „alten“ Universitäten durchaus von einem erfahrenen Lecturer oder Senior Lecturer wahrgenommen werden.

Eine gewisse Sonderrolle spielt, wie auch in anderen Ländern, die Hochschulmedizin, insbesondere der klinische Bereich mit seinem stärker hierarchisierten Chefarzt- und Abteilungsleiterprinzip. Auch für die in der

Medizin und Zahnmedizin tätigen Hochschullehrer gilt die allgemeine Stellenstruktur der Universitäten. Die Bezahlung orientiert sich an der universitären Gehaltsskala. Aber da die Position eines klinischen Professors und Senior Lecturers in der Regel mit einem Vertrag als „consultant“ im National Health Service (NHS) verbunden ist, können deren Einkünfte deutlich über denen normaler Hochschullehrer liegen.²⁵

Generell ist zu sagen, dass es formelle Qualifikationsvoraussetzungen, wie etwa in Deutschland und Frankreich, bei der Besetzung von Hochschullehrerstellen aller Stufen nicht gibt. Allerdings hat sich an den „alten“ Universitäten in letzter Zeit der Doktorgrad als Einstellungsvoraussetzung weitgehend durchgesetzt (Holland / Fulton 2001: 313). Dennoch kann es immer noch vorkommen, dass bestimmte Professoren lediglich über den Bachelorgrad verfügen, aber als herausragende Forscher gelten. In der Tat ist „*research*“ der neue Schlüsselwert, der nach britischem Verständnis über Erfolg und Misserfolg in der wissenschaftlichen Laufbahn entscheiden soll.

Die Vergütung der Hochschullehrer (vgl. Tafel III-2.1) steigt in Jahresschritten, also relativ langsam, bis zum jeweiligen oberen Limit der Gehaltsskala an.²⁶ Der nahe liegende (und häufig begangene) Weg zur Beschleunigung der Gehalts- und Statusverbesserung ist die erfolgreiche Bewerbung auf eine Stelle an einer anderen Universität. Immer wieder sieht man im Times Higher Education Supplement²⁷ Stellenausschreibungen mit Schrägstrich („lecturer/senior lecturer“ o.ä.) und der Angabe einer Vergütungsspanne. Damit wird signalisiert, dass die ausgeschriebene Stelle nach Qualifikation besetzt werden soll und dass der Status und das Anfangsgehalt für den erfolgreichen Bewerber individuell festgelegt werden. Da die Universitätsleitung nicht, wie in Frankreich oder Deutschland, an staatliche Stellenplanvorgaben gebunden ist, ist bei der Eingruppierung neu berufener Hochschullehrer beträchtlicher Entscheidungsspielraum gegeben. Gelegentlich kann es auch geschehen, dass Hochschullehrer oder Hochschullehrerinnen, die ein Stellenangebot in der Tasche haben, „Rufabwehrverhandlungen“ mit der eigenen Universität führen, um sich hoch zu verhandeln. Insider betonen allerdings, dass dies eher selten vorkomme, unter anderem deshalb, weil in der Regel nur we-

²⁵ Vgl. HEFCE (2006a: 56 und passim).

²⁶ Die obersten Stufen der jeweiligen Gehaltsskalen sind als „discretionary points“ ausgewiesen. Ihr Erreichen setzt eine universitätsintern Entscheidung voraus, meist eine Routineentscheidung.

²⁷ <http://www.thesjobs.co.uk>.

nige Tage Bedenkzeit für die Annahme einer angebotenen Stelle eingeräumt werden. Auch hier bilden Oxford und Cambridge eine gewisse Ausnahme, weil es doch öfters der Fall zu sein scheint, dass bloße Fellows eines College den Ruf auf eine Professur an einer „normalen“ Universität ablehnen.

Insgesamt gesehen gehört somit neben dem internen Alters- und Bewährungsaufstieg die *externe Mobilität des Lehrkörpers* durchaus zu den Kennzeichen des britischen Universitätssystems, gerade auch unterhalb der Professorebene: Während für einen Maître de Conférence in Frankreich allenfalls der Ruf auf eine Professur zum Universitätswechsel führt, ist der graduelle Aufstieg durch Mobilität für britische Lecturers und Senior Lecturers durchaus eine plausible Option. Insbesondere gibt es auch Mobilität von den „neuen“ zu den „alten“ Universitäten, oder, allgemeiner gesprochen: von den lehr- zu den forschungsintensiven Universitäten. Das Research Assessment Exercise hat sich dabei dynamisierend ausgewirkt: Wenn eine Universität aufgrund ihres erfolgreichen Abschneidens beim RAE zusätzliche Haushaltsmittel erhält, werden diese u.a. dazu genutzt, die forschungsstarken Departments durch die Finanzierung zusätzlicher Hochschullehrerstellen zu belohnen. Da für die „alten“ britischen Universitäten keine Kapazitätsverordnung und keine festen Lehrdeputate bestehen, führt die Erweiterung des Lehrkörpers nicht automatisch zu einer Vermehrung der bereitzustellenden Studienplätze, wie in Deutschland. Das heißt, der Erfolg beim RAE zahlt sich für alle Beteiligten aus, wenn die Erweiterung des Lehrkörpers für das jeweilige Department zu einer geringeren Lehrbelastung führt und damit mehr Zeit und Personal für Forschung zur Verfügung steht. Aus diesem Grunde sind derartige RAE-Stellen für forschungsorientierte Hochschullehrer besonders attraktiv, und sie werden vielfach auch besser dotiert. Die (politisch gewollte) Konzentration forschungsstarker Dozenten und Dozentinnen an den *Forschungsuniversitäten* wird durch sie angekurbelt. So lässt sich für England zeigen, dass der Lehrkörper der als Research Universities geltenden Universitäten sich im Studienjahr 2004/5 zu einem Viertel (24,6%) aus Professoren und einem Drittel (34,2%) aus Senior Lecturers zusammen-

setzte, während bei den „other universities“ der Professorenanteil lediglich bei 11,5 Prozent, bei den Senior Lecturers bei 22,3 Prozent lag.²⁸

Andererseits kennt das britische Universitätssystem aber auch einen Mechanismus zur Belohnung erfolgreicher *Lehruniversitäten*: Nach einem komplexen formelgestützten Berechnungsverfahren (vgl. dazu Theisens 2003: 31ff.; T.Clark 2006: 63ff.), das in England, Schottland, Wales und Nordirland etwas unterschiedlich verläuft, weist der jeweils zuständige Funding Council jeder Universität ihre jährlichen Haushaltsmittel für die Lehre zu und gibt ihr gleichzeitig die Zahl der aufzunehmenden „funded students“ als Zielgröße vor. Die eingenommenen Studiengebühren wurden dabei bisher in die zugewiesenen Haushaltsmittel eingerechnet. Nach der Erhöhung der Studiengebühren auf maximal £3.000 in England, Wales und Nordirland sollen den Universitäten von diesen Beiträgen durchschnittlich £1.200 Pfund zusätzlich zur Verfügung stehen, die der Verbesserung der Lehre dienen sollen (Clark 2006: 61). Bis jetzt sind die Auswirkungen dieser Neuerung noch nicht einzuschätzen. Neben den planmäßigen Studierenden, für deren Studienplätze Haushaltsmittel zugewiesen werden, können die Universitäten zusätzliche „fees-only students“ aufnehmen. Das sind meist Studierende aus Nicht-EU-Ländern, vielfach Postgraduates, die möglichst kosten deckende Gebühren zahlen.²⁹ Universitäten, die bei der Anwerbung von „fees-only students“ besonders erfolgreich waren, können mit den von diesen gezahlten Gebühren zusätzliches Lehrpersonal finanzieren. Darüber hinaus können sie sich bei ihrem Funding Council auch um die Finanzierung weiterer Studienplätze für „funded students“ bewerben. Wenn das gelingt, kann ebenfalls zusätzliches Lehrpersonal angestellt werden (vgl. Fulton/Holland 2001: 305f.; Theisens 2003: 32f.).

²⁸ Bei dieser Berechnung des HEFCE wurden die englischen Universitäten nach der Höhe der Forschungsmittel geordnet, die ihnen aufgrund der RAE-Ergebnisse von 2001 zugewiesen werden. Die in der oberen Hälfte platzierten Universitäten wurden dabei als „research universities“, die in der unteren Hälfte als „other universities“ eingestuft. In der unteren Hälfte befinden sich allerdings auch New Universities, die, wie auch aus Tafel III-2.1 zu ersehen ist, bisher über keine Professorenstellen verfügt haben (Quelle: HEFCE 2006b: 9, Table 9, eigene Berechnung).

²⁹ Die Gebühren für Graduate und Postgraduate-Studiengänge für Nicht-EU-Ausländer lagen 2006 nach einer Umfrage von Universities UK zwischen £7.000 und £13.900 pro Jahr, im klinischen Bereich im sogar bei ca. £20.000 (http://www.universitiesuk.ac.uk/statistics/fees/06-07/fees_06_07_table1.pdf; Zugriff: 7.1.2007). Die 214.490 voll zahlenden Studierenden aus dem Nicht-EU-Ausland haben im Studienjahr 2004/05 rund 1,4 Milliarden Pfund Studiengebühren entrichtet, ca. 8 Prozent der Einkünfte der britischen Hochschulen (http://bookshop.universitiesuk.ac.uk/downloads/Facts_2006.pdf; Zugriff: 7.1.2007).

Allerdings wird generell beklagt, dass „alte“ wie „neue“ Universitäten dazu neigen, den zusätzlichen Lehrbedarf vor allem mit befristet eingestellten und relativ gering bezahltem Contract Staff und mit unzureichend qualifizierten Research Students abzudecken, nicht durch die Neueinstellung von regulären Hochschullehrern. Da dieses Thema die „neuen“ Universitäten besonders betrifft, soll zunächst auf deren Personalstruktur eingegangen werden, bevor diese Fragen nochmals aufgegriffen werden.

„Neue“ Universitäten (post 1992)

Faktisch ist auf der Ebene des akademischen Personals die binäre Struktur von vor 1992 bis in die jüngste Zeit weitgehend beibehalten worden.³⁰ Bis zu der für 2006 vorgesehenen Vereinheitlichung der Personalstruktur galten die Gegebenheiten der Polytechnics und Colleges of Higher Education in den „neuen“ Universitäten Großbritanniens relativ unverändert fort (vgl. dazu Fulton/Holland 2001):

Tafel III-2.1: Statusverteilung und Gehaltsstufen für Hochschullehrer an „alten“ und „neuen“ Universitäten und Colleges of Higher Education, 2006

Personalkategorie	Anteil (2002/03) ^a	Bandbreite (£)	Bandbreite (€)
<i>„Old“ Universities (pre-1992)</i>			
Professor	23%	£ 46.153-unbest. ^b	€ 68.500-unbest. ^b
Sen. Lecturer/ Reader	30%	£ 39.846-48.680	€ 59.000-72.300
Lecturer B	47%	£ 29.694-42.533	€ 44.000-63.000
Lecturer A		£ 25.083-28.767	€ 37.250-42.700
<i>„New“ Universities (post-1992)</i>			
Principal Lecturer	20%	£ 39.846-48.680	ca. € 59.000-72.300
Senior Lecturer	65%	£ 29.058-38.647	ca. € 43.000-57.400
Lecturer	15%	£ 25.083-31.274	ca. € 37.250-46.450

^a Die Statusgliederung für „alte“ und „neue“ Universität wird zum Stichzeitpunkt 2002/03 wiedergegeben, weil diese Unterscheidung von der amtlichen Personalstatistik seit dem „Framework Agreement“ von 2003 nicht mehr weitergeführt wird.

^b Professorengehälter können im Prinzip frei ausgehandelt werden.

Quellen: AUT (2003: 29, eigene Berechnungen),

http://www.ucu.org.uk/media/html/3/0/pre92academicscales_1.html,

http://www.ucu.org.uk/media/html/7/2/post92academicscales_1.html; Zugriffe: 2.1.2007.

³⁰ Vgl. http://www.hero.ac.uk/sites/hero/uk/inside_he/salary_scales135.cfm,
Zugriff: 7.1.2007.

- Der höchste akademische Rang an den New Universities wird vom *Principal Lecturer* eingenommen. Stellen für *Principal Lecturers* werden als Leitungspositionen ausgeschrieben und oft extern besetzt, wobei nicht nur auf die wissenschaftliche Qualifikation, sondern vor allem auch auf Führungsqualitäten geachtet wird. In den explizit hierarchisch organisierten, sehr viel weniger dem Kollegialitätsprinzip verpflichteten New Universities ist mit der Ernennung zum *Principal Lecturer* meist die Rolle des Head of Department verbunden. Die Vergütung liegt etwa in der Höhe der *Senior Lecturers* der „alten“ Universitäten. Eine höhere Vergütung ist für die dauerhafte Übernahme einer Leitungsposition, z.B. als Dekan, möglich, die manchmal auch mit dem Professorentitel verbunden ist. Auch besonders verdienten Hochschullehrern kann der Titel Professor oder Reader verliehen werden, allerdings ohne Konsequenzen für die Vergütung (vgl. Fulton/Holland 2001:312).
- Die Eingangsstufe ist, ebenso wie bei den „alten“ Universitäten, der Grad des *Lecturers*. Auch hier erfolgt die Einstellung zunächst auf Probe, dann im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Die „lecturer scale“ der New Universities enthält allerdings nur 7 Jahresstufen, so dass der Bewährungsaufstieg in die Position des *Senior Lecturer* üblich ist.
- Die typische Hochschullehrerlaufbahn an einem Polytechnic bzw. an einer New University hat somit in der Vergangenheit in der Regel zum *Senior Lecturer* geführt. Auf der obersten Stufe der „senior lecturer scale“ wird eine Vergütung erreicht, die nahe bei der obersten Stufe der „lecturer scale“ der „alten“ Universitäten liegt. Was die Qualifikationsanforderungen für *Lecturers* und *Senior Lecturers* der New Universities anbetrifft, so variieren sie beträchtlich. Es finden sich Stellenausschreibungen³¹, die lediglich einen guten Hochschulabschluss verlangen, andere erwarten einen Postgraduate Degree oder machen sogar den PhD zur Bedingung. Auch diese Variationsbreite ist ein Indikator dafür, dass die („alten“ und „neuen“) Universitäten in Großbritannien dabei sind, sich neu zu sortieren. Inwieweit das bisher übliche 18-Wochenstunden-Lehrdeputat für *Lecturers* und *Senior Lecturers* der New Universities dabei Bestand haben wird, ist nicht zu erkennen.³²

³¹ Vgl. die laufenden Stellenanzeigen des Times Higher Education Supplement (<http://www.thesjobs.co.uk/>).

³² Für die „neuen“, nach 1992 entstandene Universitäten in Großbritannien (ohne Schottland) lässt sich für 2002/03 die folgende Statusverteilung für fest angestellte Hochschullehrer errechnen: *Lecturer* 15 Prozent, *Senior Lecturer* 65 Prozent, *Principal Lecturer* / *Head of Department* 20 Prozent (berechnet nach: AUT 2003: 29).

Integrierte Personalstruktur nach dem „Framework Agreement“ von 2003

Die im „Framework of Agreement for the Modernisation of Pay Structures“ vereinbarte vereinheitlichte Personalstruktur für alle „alten“ und „neuen“ Universitäten und Colleges of Higher Education, die bereits ab 2006 wirksam werden sollte, aber bis jetzt noch in der Interimsphase steht, ist in Tafel III-2.2 wiedergegeben.

Tafel III-2.2: Künftige einheitliche Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Colleges of Higher Education

AC5:	<i>Heads of Department or Professors</i>
AC4:	<i>Principal Lecturers</i>
AC3:	<i>Senior Lecturers</i>
AC2:	<i>Lecturers</i>
AC1:	<i>Research and Postgraduate Teachers</i> (“these are research students teaching under close supervision”)

Quelle: EURYDICE (2005b: 8.2.11.3)

Es ist nicht erstaunlich, dass die Umsetzung der im „Framework Agreement“ von 2003 festgelegten neuen synthetischen Personalstruktur sich als schwierig erweist, da sie eine Neubewertung vieler existierender Positionen erforderlich macht.³³ Die Stufe des Principal Lecturer, die bisher nur in den „neuen“ Universitäten vorhanden war, wurde als zusätzliche Statusstufe an hervorgehobener Stelle eingeschoben. Sie ist für die „alten“ Universitäten völlig fremd. Es wird sich erweisen müssen, ob und wie diese neue Hierarchiestufe von ihnen angenommen wird.

Die amtliche Statistik, die nicht mehr zwischen „alten“ und „neuen“ Universitäten unterscheidet, sucht das Zuordnungsproblem zu bewältigen, indem sie die Principal Lecturers der „neuen“ Universitäten der Gruppe der Senior Lecturers und Readers der „alten“ Universitäten zu-rechnet. Die Senior Lecturers der „neuen“ Universitäten ordnet sie hingegen in die Statusgruppe der Lecturers ein. Es ergibt sich dann für das aka-

³³ Vgl. dazu z.B. den äußerst komplizierten, noch von der AUT erarbeiteten Versuch, eine Konkordanz der Skalen herzustellen: http://www.aut.org.uk/media/html/8/9/payas_simulation.html; Zugriff: 2. 1. 2007).

demische Jahr 2004/05 die in Tafel III-2.3 erfasste Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals an britischen Universitäten.

Tafel III-2.3: Vollbeschäftigtes wissenschaftliches Personal an Universitäten und Colleges of Higher Education, 2004-2005

Personalkategorie	Personen	Anteil
Professors	13.230	12,1 %
Senior Lecturers & Senior Researchers	22.850	20,8 %
Lecturers	27.530	34,2 %
Researchers	28.130	25,7 %
Other Grades	7.885	7,2 %
Insg.	99.625	100,0 %

Quelle: HESA (<http://hesa.ac.uk/press/pr96/pr96.htm>; Zugriff: 2.1.2007)

Wenn die neue Personalstruktur tatsächlich umgesetzt sein wird, dürften sich an der in Tafel III-2.3 dargestellten Übersicht einige Verschiebungen im Sinne des Schemas von Tafel III-2.2 ergeben. Davon wird aber der Grundsachverhalt nicht berührt, dass an den „alten“, ebenso wie an den „neuen“ britischen Universitäten *der Lehrkörper unterhalb der Professur ganz überwiegend von der Gruppe der hauptamtlich tätigen, nach Abschluss der Probezeit unbefristet beschäftigten Lecturers, Senior Lecturers, Readers und Principal Lecturers geprägt wird.*

Die außerhalb dieser Gruppe der vollgültigen Hochschullehrer angesiedelte Kategorie der *Researchers* ist nach dem Selbstverständnis des britischen Universitätssystems in erster Linie für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorgesehen. Die *Researchers* sind, im Gegensatz zu den Hochschullehrern, fast ausnahmslos *befristet* beschäftigt.

Tafel III-2.4 gibt einen genaueren Überblick über die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an britischen Hochschulen seit 1997/98, mit besonderer Berücksichtigung der Frage der befristeten Beschäftigung. Bei Betrachtung von Abschnitt A der Tabelle fällt besonders ins Auge, dass ca. 85 Prozent der Hochschullehrer vom Lecturer aufwärts unbefristet beschäftigt sind, jedoch nur zwischen 5 Prozent und 7 Prozent der *Researchers*. Die Gesetzesänderung von 2002, von der unten die Rede sein wird, hat sich in der Beschäftigungsstatistik noch nicht erkennbar ausgewirkt.

Die *Researchers* sind ganz überwiegend Drittmittelbeschäftigte. Tafel III-2.4, Abschnitt B, weist für das Drittmittelpersonal³⁴ einen hohen, im

³⁴ Zur Höhe der Drittmittel s.u., Tafel III-2.5.

Zeitverlauf leicht ansteigenden Anteil am wissenschaftlichen Personal aus, 30-33 Prozent. Bei dieser Zahlenangabe ist zum einen zu bedenken, dass sie sich auf vollbeschäftigtes wissenschaftliches Personal bezieht und deshalb nicht ganz mit den Angaben von Abschnitt A kompatibel ist, die auch Teilzeitbeschäftigte umfassen. Zum anderen ist die in Tafel III-2.3 ausgewiesene diffuse statistische Kategorie der „other grades“, hinter der sich vor allem befristet Beschäftigte verbergen dürften, in Tafel III-2.4 nicht einbezogen, da die verfügbare amtliche Statistik hierfür keine detaillierten Informationen liefert. Schließlich ist generell darauf zu verweisen, dass es in der amtlichen britischen Hochschulstatistik eine gewisse Grauzone gibt, die darauf beruht, dass nur sog. „typisches“ Personal in die Zählung aufgenommen wird, während die sehr umfangreiche und heterogene Kategorie des „atypical staff“ ausgeklammert wird, in der sich

Tafel III-2.4: Wissenschaftler an den Hochschulen nach Status und Befristung, 1998-2004

	1998/1999			1999/2000			2000/2001		
<i>A. Academic Staff (ohne "other grades")</i>									
	Dauer (N)	befr. (N)	befr. (%)	Dauer (N)	befr. (N)	befr. (%)	Dauer (N)	befr. (N)	befr. (%)
Professors	9.207	11.018	15,1	10.503	11.265	14,8	11.611	906	7,2
Senior Staff ^a	17.115			18.740			19.195	1.958	9,3
Lecturers ^b	35.898			35.640			36.286	8.389	18,8
Researchers	1.326	26.826	95,3	1.490	28.438	95,0	1.590	29.381	94,9
insgesamt	63.546	37.844	37,3	66.373	39.703	37,4	68.682	40.634	37,2
<i>B. Full-Time Academic Staff (mit "other grades")</i>									
	Instit. (N)	Dritt. (N)	Dritt. (%)	Instit. (N)	Dritt. (N)	Dritt. (%)	Instit. (N)	Dritt. (N)	Dritt. (%)
Institutions- u. Drittmittelbeschäftigte ^c	77.080	35.294	31,4	78.320	35.470	31,2	80.435	35.975	30,9

	2001/2002			2002/2003			2003/2004		
<i>A. Academic Staff (ohne "other grades")</i>									
	Dauer (N)	befr. (N)	befr. (%)	Dauer (N)	befr. (N)	befr. (%)	Dauer (N)	befr. (N)	befr. (%)
Professors	12.188			12.662			13.297	1.203	8,3
Senior Staff ^a	19.815	11.090	14,0	20.410	11.106	15,9	20.655	2.083	9,2
Lecturers ^b	36.384			36.721			38.398	6.778	15,0
Researchers	1.586	31.326	95,2	1.878	32.794	94,6	2.373	32.420	93,2
insgesamt	69.971	42.416	37,7	71.379	43.900	38,1	74.723	42.484	36,3
<i>B. Full-Time Academic Staff (mit "other grades")</i>									
	Instit. (N)	Dritt. (N)	Dritt. (%)	Instit. (N)	Dritt. (N)	Dritt. (%)	Instit. (N)	Dritt. (N)	Dritt. (%)
Institutions- u. Drittmittelbeschäftigte ^c	80.410	39.490	32,9	80.520	40.275	33,3	k. A.	k. A.	k. A.

^a Senior Staff: Senior Lecturers and Readers in "old" Universities; Principal Lecturers in "new" Universities; Senior Research Fellows (researchers grade III)

^b Lecturers: Lecturers in „old“ Universities; Lecturers und Senior Lecturers in „new“ Universities

^c "Institutionelle" Mittel sind dabei in erster Linie die regulären, von den Research Councils zugewiesenen Haushaltsmittel für Lehre und Forschung sowie die den Hochschulen verbleibenden Erträge aus Studiengebühren.

Quellen: Eigene Berechnungen nach HEFCE (2005), Annex C u. E; HESA, Staff Tables (<http://www.hesa.ac.uk/holisdocs/pubinfo/staff.htm>; Zugriff: 15.1.2007).

z.T. Stunden- und Leihvertragspersonal, studentische Hilfskräfte u.ä. verborgen.³⁵

Die (in aller Regel befristet beschäftigten) Researchers spielen in der universitären Lehre nur eine untergeordnete Rolle. Ihnen werden wir uns im nächsten Abschnitt im Zusammenhang mit der Forschung zuwenden. Zunächst ein Wort zum Thema „contract teaching“, das sich teilweise hinter der Restkategorie der *Other Grades* von Tafel III-2.3 verbirgt, für die keine verlässlichen statistischen Informationen vorliegen.

³⁵ HESA zählt für das akademische Jahr 2004/05 insgesamt 160.655 Personen als „typical academic staff“ (davon 108.625 Full-time, 51.030 part-time) und 81.795 Personen als „atypical staff“, wobei folgende Definition zugrunde liegt: „Atypical staff are those who are working less than four consecutive weeks, doing short one-off tasks or work as-and-when required. Examples could include answering phones during clearing, staging an exhibition, organising a conference, conference catering, student ambassadors and student demonstrators (<http://www.hesa.ac.uk/press/pr1000/pr1000.htm>; Zugriff: 2.1.2007).

Befristet tätiges Lehrpersonal

Besonders von der Hochschullehrergewerkschaft AUT (jetzt UCU) ist eine zunehmende Tendenz zur kurzfristigen Beschäftigung von Lehrpersonal angeprangert worden. Auf der Basis von Zahlen der amtlichen Statistik weist die AUT (2004: 18) darauf hin, dass bei den Hochschullehrern mit reinen Lehraufgaben der Anteil der Dauerbeschäftigten von 1995 bis 2002 von 64 Prozent auf 40 Prozent abgesunken ist. Im gleichen Zeitraum haben die befristeten Beschäftigungsverhältnisse von 21 Prozent auf 31 Prozent und die „sonstigen“ Verträge für stundenweise vergütete Lehrtätigkeiten u.ä. von 15 Prozent auf 29 Prozent zugenommen. Wie Bryson und Barnes (2000b: 233) nachweisen, betrifft die Zunahme des „fixed term lecturing“ vor allem die „alten“ Universitäten, während an den „neuen“ Universitäten die „hourly paid teachers“ deutlich zugenommen haben.

Die Zunahme dieser von Kurzfristigkeit und häufigem Personalwechsel geprägten Formen der akademischen Lehre wird in Gesprächen mit Hochschullehrern, denen die Qualität der Lehre ein Anliegen ist, oft als besorgniserregend dargestellt. Andererseits wird es aber doch meistens als unproblematisch angesehen, wenn Doktoranden in Nebentätigkeit Tutorien- und Betreuungsaufgaben übernehmen. Über den tatsächlichen Umfang kurzfristiger und nebenberuflicher Lehrtätigkeit besteht allerdings beträchtliche Ungewissheit. Wie zuvor schon erwähnt wurde, erfasst die amtliche Hochschulstatistik neben den rund 160 000 regulär im Hochschulbereich in Voll- oder Teilzeit tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern noch einmal rund 80.000 Personen, die als „atypical academic staff“ klassifiziert und nicht weiter analysiert werden.³⁶

Diese statistische Dunkelzifferproblematik darf sicherlich nicht unterschätzt werden. Aber für den Bereich der Lehre ist das Thema Zeitverträge dennoch von eher nachgeordneter Bedeutung, da die große Mehrzahl der regulären Hochschullehrer mit ihrer Zuständigkeit für Forschung und Lehre ja auf Dauer beschäftigt ist. Wirklich brisant wird die Diskussion erst im Hinblick auf die befristeten Verträge in der Forschung, der wir uns nun zuwenden.

³⁶ HESA Press Release 105, 28 September 2006 (<http://www.hesa.ac.uk/pr105/pr105.htm>; Zugriff: 7.1.2007).

2.3 Forschung

Universitäres Forschungspersonal und Befristung

Wie sich anschließend noch genauer zeigen wird, ist die außeruniversitäre Forschung in Großbritannien weit weniger stark ausgeprägt als in Deutschland oder Frankreich. Die Universitäten sind das Zentrum der akademischen Forschung. Seit der schrittweisen Aufwertung der Forschung als universitärem Hauptziel, der Einführung des Research Assessment Exercise und der bewussten Förderung von „research oriented universities“ wird die Stellung der Forscher an diesen Forschungsuniversitäten zu einer strategischen Schlüsselfrage.

In der Tat verhält es sich nun so, dass die traditionelle Nachwuchsposition im britischen Universitätssystem die Position des befristet beschäftigten, meist aus Drittmitteln finanzierten *Research Assistant* ist (heute häufig auch *Research Associate* genannt). Oder, allgemeiner gesagt: Zeitstellen in der Forschung sind „*early career positions*“ (Ackers 2005). Sie sollen in erster Linie der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen und den Einstieg in eine Hochschullehrerkarriere vorbereiten. Eine reine Forscherkarriere gibt es hingegen an den britischen Universitäten praktisch nicht. Universitäre Dauerpositionen als Research Fellow, Senior Research Fellow, Professorial Fellow o.ä. sind äußerst selten: Im Jahr 2002/03 betrug laut amtlicher Statistik der Anteil der befristeten Verträge für „research-only“-Tätigkeiten an Universitäten 93,2 Prozent (vgl. Tafel III-2.4).³⁷

Das heißt, der übliche Weg zu einer akademischen Dauerposition ist die oben beschriebene Lecturer-Laufbahn. Auch wenn es gelegentlich noch vorkommen kann, dass junge Wissenschaftler schon direkt nach ihrem Studienabschluss zum Lecturer berufen werden, ist die Karrierevorbereitung über eine zeitlich begrenzte Phase als „early career researcher“ doch die Regel. Es lassen sich dabei vier Haupttypen von befristeten Forschungspositionen im britischen Universitätssystem unterscheiden:

- Reguläre *Doktorandenstellen* werden normalerweise für 3 Jahre (bei Teilzeitdoktoranden: 6 Jahre) als „research studentships“ auf Stipendienbasis vergeben. Sie werden den Hochschulen von den Research Councils leistungsabhängig zugewiesen, wobei vor allem die RAE-

³⁷ Bei den für Forschung und Lehre zuständigen Hochschullehrern waren hingegen lediglich 16,2 Prozent befristet angestellt. Zu ihnen gehören insbesondere Lecturers in der Probezeit und vertretungsweise besetzte Hochschullehrerstellen. Quelle: AUT (2004: 18).

Ergebnisse maßgeblich sind. Die Doktoranden konzentrieren sich deshalb ganz überwiegend auf die forschungsstarken Universitäten, die auf diese Weise eine Schlüsselstelle bei der akademischen Nachwuchsqualifikation einnehmen (vgl. Theisens 2003: 35). Für das Studienjahr 2006/07 beträgt der Grundbetrag für ein Promotionsstipendium der Research Councils £12.300 p.a. (ca. €18.250). Die Kosten für die Studiengebühren der Doktoranden sollen dabei den Universitäten tragen.³⁸ Daneben gibt es auch Promotionsstipendien von Stiftungen u.ä., die z.T. geringer, z.T. höher dotiert sind.³⁹ Außerdem gibt es selbstfinanzierte „fees-only“ Doktoranden, wobei Nicht-EU-Ausländer erhebliche Beträge bezahlen.

Promotionsstellen werden als reine Forschungsstellen verstanden. Sie sind vielfach, besonders in den experimentellen Wissenschaften, in laufende Forschungsprojekte eingebunden. Daneben sind für Doktoranden in begrenztem Umfang auch Tutorentätigkeiten in der Lehre möglich. Aus dem Kreis der selbstfinanzierten Doktoranden und der Teilzeitdoktoranden rekrutiert sich ein Teil der oben erwähnten, auf Honorarbasis tätigen „contract teachers“.

- Die wichtigste Gruppe bilden die „*early career researchers*“, die überwiegend (zu 87%) auf vollen Stellen in einem universitären Drittmittelprojekt tätig sind. 45 Prozent sind promoviert, weitere 26 Prozent haben einen postgraduellen Abschluss.⁴⁰ Die Projektleiter (Principal Investigators) sind in der Regel fest angestellte Hochschullehrer, unter deren Verantwortung die Projektmittel eingeworben worden sind. Traditionellerweise waren die Stellen für Research Assistants relativ bescheiden vergütet. Sie galten als akademische Zwischenstationen, entweder auf dem Weg zur Promotion oder (für Promovierte) als Möglichkeit zum Erwerb von Forschungserfahrung und akademischer Reputation und damit als Sprungbrett zur Lecturer-Karriere oder als Vorbereitung für eine Forschungstätigkeit in der Wirtschaft oder (in Ausnahmefällen) als Beginn einer fortdauernden Forschertätigkeit in der Universität.⁴¹

Seit den 80er Jahren ist es im Zuge der verstärkten Forschungsorientierung im britischen Universitätssystem zu zwei wichtigen Entwicklungen gekommen (vgl. Kent 2005): Zum einen hat der Anteil des be-

³⁸ Bescheid von RCUK vom 11.1.2006:

<http://www.rcuk.ac.uk/rescareer/rcdu/postgradtrain.htm>; Zugriff: 7.1.2007.

³⁹ Vgl. dazu Ackers u.a. (2006), Appendix 3.

⁴⁰ Angaben nach Metcalf u.a. (2005: 52, 62), nur für England, ohne Medizin.

⁴¹ Diese Unterscheidung folgt dem einflussreichen Roberts-Report (Roberts 2002: 148ff.).

fristeten Drittmittelpersonals an britischen Universitäten stärker zugenommen als die Zahl der regulären Hochschullehrerstellen. Im akademischen Jahr 2004/05 lag der durchschnittliche Anteil der (zu 93% befristeten) Forschungsstellen bei 28 Prozent der Wissenschaftlerstellen.⁴² In einigen Disziplinen wie Biowissenschaften, Chemie und Physik⁴³ sowie vorklinischer Medizin⁴⁴ sind sogar mehr als die Hälfte der Wissenschaftler als befristete Contract Researchers beschäftigt. Zum anderen ist es zu einer starken Konzentration des befristeten Forschungspersonals auf die im RAE erfolgreichen alten Universitäten, insbesondere die forschungsintensiven Universitäten gekommen. Dort machen befristet beschäftigte Forscher zum Teil mehr als die Hälfte des gesamten wissenschaftlichen Personals aus.⁴⁵ An den New Universities sind größere Drittmittelprojekte, und damit auch befristet beschäftigtes Forschungspersonal, hingegen sehr selten.⁴⁶

- Als aufgrund dieser Entwicklungen der Übergang in eine unbefristete Lecturer-Position für Nachwuchsforscher schwieriger wurde, sind in den Universitäten vermehrt „unechte“ *Forscherkarrieren auf der Grundlage sukzessiver befristeter Drittmittelverträge* entstanden. Mit zunehmender Forschungserfahrung verbessern sich die Einkommensmöglichkeiten, so dass ein älterer Research Associate oder Research Fellow durchaus das Einkommen eines Lecturers oder Senior Lecturers erzielen kann.⁴⁷ Aber die Festanstellung war bisher eine seltene Ausnahme. Verlässliche Daten zur genaueren quantitativen Bestimmung des Umfangs der Gruppe der Forscher mit langjährigen Drittmittelkarrieren an britischen Universitäten liegen nicht vor. Nimmt man die Altersverteilung als indirekten Hinweis, so zeigt sich, dass

⁴² HEFCE (2006b: 9, Table 8); die Angaben beziehen sich nur auf England. Zur Entwicklung seit 1998: Siehe oben, Tafel III - 2.4.

⁴³ Roberts (2002: 146).

⁴⁴ HEFCE (2006b: 23).

⁴⁵ So wurden zum Beispiel an den Universitäten Oxford und Cambridge und am Imperial College London 2002/03 jeweils rund zwei Drittel der besetzten Stellen von in der Regel befristetem „research only“-Personal eingenommen (Ackers / Oliver 2006: 16). Der Datenüberblick von HEFCE (2006b: 9, Table 9) stellt 2004/05 für englische „research oriented universities“ einen „research only“-Anteil von 41 Prozent fest, während die „other universities“ lediglich einen Anteil von 11 Prozent aufweisen.

⁴⁶ Metcalf u.a. (2005: 51) berichten, das nach ihrer Auswertung der amtlichen Statistik für 2001/02 an den englischen „old“ Universities 45 Prozent des wissenschaftlichen Personals auf (in der Regel befristeten) „research only“-Stellen saßen, während deren Anteil in den „new“ Universities lediglich bei 10 Prozent betrug.

⁴⁷ Vgl. dazu die synoptische Darstellung der Gehaltstabellen für Academic Staff und für Research Staff in Metcalf u.a. (2005: 45).

2001/02 an englischen Universitäten 36 Prozent des Forschungspersonals unter 30, 42 Prozent unter 40 Jahre, aber immerhin noch 22 Prozent zwischen 40 und 60 Jahre alt war, während andererseits der Anteil der Festangestellten unter den Researchers nur 7 Prozent betrug (Metcalf u.a. 2005: 58).

- Eine weitere Form von befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind *prestigeträchtige Fellowships*, die längerfristig, meist für 5 Jahre vergeben werden, etwa von der Royal Society oder vom Wellcome Trust, um besonders vielversprechenden Forscherinnen und Forschern gute Ausgangsbedingungen für den Einstieg in die Hochschullehrerkarriere zu geben. Auch an die Marie Curie Fellowships der Europäischen Union ist hier zu denken. Seit kurzem vergibt nun Research Councils UK (die Dachorganisation der britischen Research Councils) jährlich *200 RCUK Academic Fellowships*. Diese nach strengsten Auswahlverfahren für 5 Jahre vergebenen Fellowships zielen darauf ab, selbständige Forscherpersönlichkeiten möglichst zügig in eine reguläre Hochschullehrerstelle hinein zu führen.⁴⁸

Mit der Einrichtung derartiger Academic Fellowships wird eine „*fast track*“-Strategie (Ackers/Oliver 2006: 4) eingeleitet, die besonders gute Forscher oder Forscherinnen möglichst rasch in verantwortliche Hochschullehrerpositionen bringen soll.⁴⁹ Andererseits ist aber auch deutlich, dass das Laufbahnproblem für „normale“ Contract Researchers, die keine realistische Aussicht auf eine unbefristete Hochschullehrerstelle haben, damit noch nicht gelöst ist. Etwa seit 10 Jahren wird diese Frage in Großbritannien intensiv diskutiert und bearbeitet.

In der Tat besteht hier ein Dilemma: Insbesondere in den Forschungsuniversitäten wächst der Bedarf an befristetem Drittmittelpersonal. Da aber im Sinne des britischen Karriereleitbildes die Drittmittelstellen als streng befristete Qualifikationsstellen für „junior researchers“ begriffen werden, würde das bedeuten, dass ein Großteil der universitären Forschung von Berufsanfängern getragen werden müsste, die an der Universität keine realistische Karriereaussicht haben. Die (von Gewerkschaften und Betroffenen immer wieder gebrandmarkte) Alternative ist die Existenz einer Gruppe von „nomads of the higher education world“ (Sanders 2005), von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, de-

⁴⁸ Informationen dazu unter: <http://www.rcuk/acfellow/what.htm> (Zugriff: 12.1.2007).

⁴⁹ Ähnliche Reformbestrebungen haben in Deutschland bei der Einrichtung von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen oder beim Heisenberg- und beim Fiebigger-Programm Pate gestanden.

ren Karriere aus einer Kette von befristeten Drittmittelverträgen an unterschiedlichen Universitäten besteht. Da auch der außeruniversitäre Arbeitsmarkt für akademische Forscher in Großbritannien recht klein ist (s.u.), wurde die Gefahr gesehen, dass angesichts dieser Situation bestens qualifizierte und forschungserfahrene Post-Docs der universitären Forschung verloren gehen und z.B. ins Ausland oder in die Industrieforschung abwandern.

Angesichts dieser Sachlage kam es 1996 zum sog. „*Concordat on Contract Research Staff Career Management*“⁵⁰, einer Übereinkunft über den Umgang mit befristetem Forschungspersonal zwischen den britischen Hochschulen, den zuständigen Gewerkschaften und den öffentlichen Forschungsförderorganisationen (Research Councils, British Academy, Royal Academy). Es wurden im Concordat einerseits die Flexibilitätserfordernisse und die Qualifikationsfunktion der Drittmittelforschung hervorgehoben. Andererseits wurde aber auch die Möglichkeit betont, dass erfahrene Forscher über eine „succession of research projects“ ohne festen Vertrag langfristig an einer Universität bleiben und dabei auch einkommensmäßig aufsteigen können. Vor der Einrichtung einer eigenständigen Laufbahn für fest angestellte Forscher nach französischem Vorbild schreckte man aber zurück. Faktisch hat sich allerdings im vergangenen Jahrzehnt an dem grundlegenden Sachverhalt, dass über 90 Prozent des Forschungspersonals an britischen Universitäten befristet tätig ist, nichts geändert. Als Antwort darauf ist es zu den folgenden beiden Initiativen gekommen, die besondere Beachtung verdienen:

- Der eine Schwerpunkt, an dem sich die hochschulpolitische Debatte in Großbritannien entzündet hat, betrifft das Thema „*Recruitment and Retention of Academic Staff*“⁵¹. Dabei geht es insbesondere auch um die Frage nach der Attraktivität der befristeten Forschungsstellen an den Universitäten. Man befürchtet das Entstehen eines Mangels an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchspersonal aufgrund von Abwanderung („brain drain“) und geringer Anziehungskraft von Forschungskarrieren in Großbritannien. Dieser Diskussionsstrang ist vor allem mit dem Namen von *Sir Gareth Roberts*, dem Präsidenten von Wolfson College, Oxford, verbunden. Unter Roberts' Moderation ist

⁵⁰ „Concordat to Provide a Framework for the Career Management of Contract Research Staff in Universities and Colleges“ (<http://www.universitiesuk.ac.uk/activities/RCI/downloads/rciconcordat.pdf>; Zugriff: 12.1.2007).

⁵¹ So die Titel zweier großer Nachfolgeuntersuchungen zum „Concordat“, Metcalf u.a. (2005) und Strebler u.a. (2005).

bereits das Concordat von 1996 zu Stande gekommen, in dem sich Forschungsförderer, Universitäten und Gewerkschaften auf einen gemeinsamen Modus für den Umgang mit Befristungen geeinigt hatten. Im Auftrag der britischen Regierung leitete Roberts dann 1997-2002 die „Research Careers Initiative“. Ihr Abschlussbericht wurde 2003 vorgelegt (DTI 2003). Bereits vorher war unter dem Titel „SET for Success“ die sog. Roberts Review vorgelegt worden (Roberts 2002), die sich als äußerst wirkungsvoll erwies. In der Roberts Review wurden die Auswirkungen des Concordats (vor allem in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern) untersucht und allgemeine Empfehlungen für den gesamten akademischen Nachwuchsbereich formuliert. Ein Teil dieser Empfehlungen ist in der Folgezeit von den Research Councils aufgegriffen und umgesetzt worden, so die Einführung besonderer finanzieller Anreize für Nachwuchswissenschaftler, die Erhöhung der Beträge für Doktorandenstipendien und die Einrichtung der Academic Fellowships (sog. „Roberts money“, RCUK 2007). Unabhängig davon führte aber der Umstand, dass nach wie vor über 90 Prozent des akademischen Forschungspersonals befristet beschäftigt waren, zu einer Reihe von weiteren Aktivitäten und Expertisen. Roberts selbst leitete im Auftrag des Research Base Funders' Forum bis 2004 das „Research Careers Committee“, das zahlreiche Vorschläge unterbreitete. Dann erschien eine Welle von empirischen Nachfolgeuntersuchungen zur Roberts Review, die von verschiedenen Stakeholder-Organisationen durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben worden waren: Von der Association of University Teachers (AUT 2004), vom Higher Education Funding Council for England (Adams u.a. 2005), vom Scottish Higher Education Funding Council (SHEFC 2005), von der Universities and Colleges Employers Association (Strebler u.a. 2005), vom Department of Education and Skills (Metcalf u.a. 2005) und von Research Councils UK (Ackers u.a. 2006). Ihnen allen gemeinsam ist der Befund, dass trotz des Concordats das Grundproblem der mangelnden Attraktivität von befristeten Forschungsstellen unverändert fortbesteht. Als jüngste Entwicklung hat nun RCUK, die Dachorganisation der Research Councils, für das Frühjahr 2007 eine Revision des Concordats von 1996 angekündigt und dazu ein eigenes Strategiepapier veröffentlicht, das am Prinzip der befristeten Forschungsförderung als Kernaufgabe der Research Councils festhält (RCUK 2007).

- Die Gewerkschaften, insbesondere die Hochschullehrgewerkschaft UCU (früher AUT) als Mitunterzeichner des Concordats von 1996, finden im jüngsten Revisionsvorschlag von RCUK keine ausdrückliche Erwähnung. Schon 2005 äußerte die AUT in einer Stellungnahme

die Befürchtung, dass die Bemühungen um die Revision des Concordats lediglich zu „weiteren zehn Jahren falscher Hoffnungen“ führen würden.⁵² In der Tat gehören die Gewerkschaften zu den Hauptvertretern des zweiten Diskussionsstranges, der nicht so sehr auf das Concordat, sondern auf die EU-Richtlinie 99/70/EG vom 28.6.1999 und deren Umsetzung für Großbritannien durch die „*Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*“ vom 30. 7. 2002⁵³ setzt. Die Bestimmung Nr. 8 dieses Regelwerks befasst sich mit „successive fixed-term contracts“. Sie besagt, dass eine Aneinanderreihung bzw. Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen *über vier Jahre* hinaus automatisch zur Festanstellung des oder der Betroffenen führt – es sei denn, bestimmte, vom Arbeitgeber zu vertretende Sachgründe („objective grounds“) sprechen dagegen. Die Absicht war, auf diese Weise die Qualifikationszeit für „early career researchers“ auf vier Jahre zu begrenzen. Danach sollte eine reguläre Forscherkarriere beginnen. Als Stichtag, von dem an die Vierjahresfrist erstmals gezählt wird, war in den Fixed-term Employees Regulations der 10. Juli 2002 festgeschrieben worden, so dass nach den Vorstellungen der Gewerkschaften vier Jahre später, im Juli 2006, mit Entfristungen in größerem Umfang zu rechnen gewesen wäre.

In einer Presseerklärung zum 10. Juli 2006 hebt die Hochschulgewerkschaft UCU hervor, dass in den vergangenen 4 Jahren kaum etwas geschehen sei. Nach ihrer internen Statistik seien noch immer 89 Prozent⁵⁴ der Forschungsmitarbeiter an den Universitäten befristet beschäftigt, davon 48 Prozent seit mehr als vier Jahren, 30 Prozent seit über 6 Jahren. Nahezu jeder Zehnte (9,4%) der befristet an den Universitäten tätigen Forscher habe bereits mehr als 10 Zeitverträge hinter sich.⁵⁵ Anfang Februar 2007 kündigte die UCU nun eine neue Kampagne mit dem Ziel an, für Forscher im Hochschulbereich nach einer maximal vierjährigen KarriereEinstiegsphase eine unbefristete Forscherlaufbahn zu ermöglichen.⁵⁶

⁵² „We are concerned that this revision will create another 10 years of false hope with a further deterioration in the terms and conditions and career prospects of research staff“ (<http://www.aut.org.uk/index.cfm?articleid=131>; Zugriff: 31.1.2007).

⁵³ <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>; Zugriff: 31.1.2007.

⁵⁴ Die Verlässlichkeit dieser Zahlenangabe ist nicht zu überprüfen. Die ansonsten in der Diskussion zugrunde gelegten HESA-Angaben gehen von einem 93 Prozent-Anteil aus.

⁵⁵ UCU, Press Release from 10 July 2006: „Universities ignoring new laws on staff contracts, <http://www.ucu.org.uk/index.cfm?articleid=1756>; Zugriff: 20.12.2006.

⁵⁶ <http://www.ucu.org.uk/index.cfm?articleid=2003>; Zugriff: 10.2.2007.

Es stehen sich hier also zwei schwer vermittelbare Positionen gegenüber. Man darf deshalb auf die von RCUK angekündigte revidierte Fassung des Concordats ebenso gespannt sein wie auf den Verlauf der UCU-Kampagne. Der Dreh-und-Angelpunkt des Dissenses ist dabei die *Frage der „objective grounds“*, die eine Befristung rechtfertigen. Aus Gewerkschaftssicht sind solche objektiven Befristungsgründe allenfalls unter ganz „außergewöhnlichen Umständen“ denkbar, aus Arbeitgebersicht ist bereits die zeitliche Befristung eines Drittmittelprojektes ein sachlicher Befristungsgrund. In der Tat wird in einer von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam getragenen Handlungsanleitung („Fixed-term and casual employment guidance for higher education institutions“) des Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff (JNCHES 2002: 4,7) explizit anerkannt, dass das Auslaufen eines Drittmittelprojekts ohne Aussicht auf Fortsetzung oder alternative Finanzierung ein „objektiver Grund“ zur Beendigung eines seit über vier Jahren bestehenden Beschäftigungsverhältnisses sein könne. Allerdings werden in diesem Falle für die Universitäten als Arbeitgeber „redundancy payments“ (also: Abfindungs- oder Arbeitslosengeldzahlungen) fällig. Die bis dahin in befristeten Drittmittelverträgen übliche „waiver clause“, in der die Beschäftigten auf derartige Zahlungen verzichteten, wurde durch die Fixed-term Employees Regulations von 2002 abgeschafft.

Forschungsförderung und außeruniversitäre Forschung

Bis auf weiteres ist also einer der Eckpfeiler der britischen Forschungsförder-Philosophie, die leistungsbezogene und befristete Projektförderung an den Universitäten, noch intakt. Ca. 90 Prozent der Forschungsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen sind befristet angestellt. Etwa die Hälfte von ihnen kann zum potentiellen Hochschullehrernachwuchs gezählt werden. Das sind jüngere Post-Docs, die eine zeitlich befristete Tätigkeit als Research Assistant oder Research Associate als Qualifikationsphase auf dem Weg in die Hochschullehrerkarriere verstehen können. Für die andere Hälfte fehlt, abgesehen von der nach wie vor sehr kleinen Zahl der fest angestellten Research Fellows und Senior Research Fellows, eine eindeutige Karriere.

Zum genaueren Verständnis des britischen Forschungsfördersystems ist eine Erläuterung des sog. *Dual Support Systems* notwendig⁵⁷:

⁵⁷ Vgl dazu Theisens (2003: 312ff.), Roos (2005), Leisyte/de Boer/Enders (2007: 24ff.) sowie <http://www.rcuk.ac.uk/aboutres/funding/dual/default.htm>; Zugriff: 10.2.2007.

- Die *Higher Education Funding Councils*, die bereits angesprochen wurden, bilden die eine Säule dieses Systems. Sie unterstehen den *Erziehungsministerien* von England, Schottland, Wales und Nordirland und stellen den regulären Haushalt der Universitäten für Lehre und für Forschung bereit (etwa in einem Größenverhältnis von 4:1). Dabei wird der als Forschungsgrundfinanzierung zu verstehende Teil des Universitätsbudgets inzwischen auf der Grundlage der RAE-Ergebnisse leistungsbezogen vergeben, so dass die Mehrzahl der Universitäten keine oder nur eine sehr geringe Forschungsgrundfinanzierung erhalten (s.o.). In erster Linie ist es aber die Aufgabe der Funding Councils, die Gehälter für das reguläre Hochschullehrerpersonal und die laufenden Kosten des Universitätsbetriebes zu bestreiten. Sie beteiligen sich auch an der Finanzierung der Doktorandenausbildung.
- Die zweite Säule des staatlichen Dual Support Systems bilden die 8 (demnächst 7) fachgebietsbezogenen *Research Councils*, die seit 2002 in der ebenfalls schon angesprochenen Dachorganisation Research Councils UK (RCUK) zusammengefasst sind.⁵⁸ Sie unterstehen dem britischen *Industrie- und Handelsministerium* (Department of Trade and Industrie, DTI) und werden von dem dort angesiedelten Office of Science and Technology (OST) koordiniert. Ihre Bedeutung für die Forschung in den Universitäten liegt vor allem in der leistungsbezogenen und befristeten Vergabe von Projektfördermitteln, was zu der bereits erörterten Befristungsproblematik beim Forschungspersonal führt. Daneben engagieren sich die Research Councils auch bei der Finanzierung der Doktorandenstipendien und der RCUK Academic Fellowships sowie bei der Finanzierung eigener Forschungsinstitute. Das von den Research Councils geförderte Forschungspersonal lässt sich nach Größenordnungen in folgende vier Kategorien untergliedern:
 - 15.500 doctoral students
 - 10.000 research staff in universities
 - 2.000 research fellows
 - 4.000 research staff in research institutes⁵⁹

⁵⁸ Stand Ende 2006: AHRC (Arts and Humanities Research Council), BBSRC (Biotechnology and Biological Sciences Research Council), Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC), ESRC (Economic and Social Research Council (ESRC), Medical research Council (MRC), Natural Environment Research Council (NERC), Particle Physics and Astronomy Research Council (PPARC), Council for the Central Laboratory of the Research Councils (CCLRC). Vgl. <http://www.rcuk.ac.uk/default.htm>; Zugriff: 10.2.2007.

⁵⁹ Nach: RCUK (2007: 1).

Damit wird deutlich: Die von den Research Councils getragenen Personalkosten betreffen zu mindestens 90 Prozent befristet finanziertes Forschungspersonal. Für die drei erstgenannten Personalkategorien gilt das fast vollständig, für die vierte teilweise.

In der Tat unterhalten gerade die naturwissenschaftlich ausgerichteten Research Councils diverse eigene, teils aus Eigenmitteln, teils aus Drittmitteln und staatlichen Zuschüssen finanzierte Forschungsinstitute unterschiedlicher Größe. Einige von ihnen sind aus ehemaligen Ressortforschungsinstituten entstanden (Roos 2005: 2). Diese sehr heterogene Vielfalt von Forschungsinstituten unterhält in der Regel einen Stamm von fest angestelltem Forschungspersonal. Das gilt insbesondere für den durch die Verschmelzung des Particle Physics Research Council (PPARC) und des Council for the Central Laboratory of the Research Councils (CCLRC) ab 1.4.2007 neu entstehenden Council für Großforschungseinrichtungen (Large Facilities Council). Daneben beschäftigen sie aber alle, wie bereits ein Blick auf die von ihnen veröffentlichten Stellenanzeigen erkennen lässt, in beträchtlichem Umfang Research Assistants und Post-Docs auf befristeten Stellen.

Neben den Universitäten gibt es somit noch eine ganze Reihe weiterer öffentlich oder von Stiftungen finanzierter Forschungseinrichtungen in Großbritannien, darunter auch Großforschungsanlagen. Dennoch trifft die Aussage von Ursula Roos (2005: 3) den richtigen Kern, wenn sie schreibt: „Im Gegensatz zu Deutschland verfügt Großbritannien kaum über außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Grundlagenforschung findet vor allem an den britischen Hochschulen statt.“

Die *starke Universitätsbezogenheit des britischen Forschungssystems* lässt sich daran ablesen, dass Forschungsförderpolitik und mittelfristige Forschungsplanung der britischen Regierung eindeutig auf die Universitäten als die Hauptträger der Forschung setzen (vgl. HM Treasury 2002; 2004). Nach den Leitvorstellungen des regierungsoffiziellen „Science and Investment Framework 2004-2014“ sollen die Haushaltsmittel für Forschung kontinuierlich wachsen und sich bis 2014 verdoppeln. Sie sollen ganz überwiegend der von den Research Councils geförderten Projektforschung an den Universitäten zukommen, und zwar in erster Linie den im RAE erfolgreichen Forschungsuniversitäten. Diese werden als der wichtigste Bestandteil der „research base“ des britischen Wissenschaftssystems verstanden. Die Universitätsforschung soll deshalb auch durch zusätzliche Infrastrukturinvestitionen besonders gestärkt werden. Im Hinblick auf die Thematik der vorliegenden Studie bedeutet das, dass die

Hochschullehrerkarriere an den Universitäten nach wie vor die wichtigste Laufbahnoption für akademische Forscher in Großbritannien bleibt. Mit dem weiteren Anwachsen der Forschungsfördermittel bei den Research Councils dürfte auch die Zahl der Drittmittelforscher zunehmen, für die bisher eine universitäre Forschungslaufbahn nicht in Sicht ist. Außeruniversitäre Forscherkarrieren stehen für akademische Forscher hingegen nur in begrenztem Umfang zur Verfügung.

Wie Tafel III-2.5 erkennen lässt, bewegt sich das durchschnittliche Drittmittelaufkommen der britischen Universitäten seit Jahren auf einem Niveau von ca. 20 Prozent der zur Verfügung stehenden Grundmittel für Forschung und Lehre. Diese setzen sich – ebenfalls recht konstant – zu etwa 62 Prozent aus den staatlichen Zuschüssen der Funding Councils und zu etwa 38 Prozent aus dem Ertrag der Studiengebühren zusammen. Letztere sind, wie oben dargelegt, teils privat, teils öffentlich finanziert. Nach Berechnungen von Universities UK betrug im Akademischen Jahr 2003/4 der Anteil der öffentlichen Finanzierungsanteil an den Studiengebühren 37,7 Prozent (Universities UK 2006b: 13). Wie sich die deutliche Erhöhung der Studiengebühren ab 2006 einerseits, die in der mittelfristigen Finanzplanung der britischen Regierung („Science and Investment Framework 2004-2014“, HM Treasury 2004) festgeschriebene schrittweise Steigerung der Zuschüsse für die Research Councils andererseits auf die Drittmittelquote auswirken werden, ist zur Zeit noch nicht zu erkennen.

Eine detailliertere Aufgliederung der Forschungsmittel für das Stichjahr 2002/3 bietet Tafel III-2.6. Es wird dort sichtbar, dass die Drittmittelforschung an den britischen Universitäten ganz überwiegend aus öffentlichen Mitteln gefördert wird. Neben den Research Councils sind auch die anderen staatlichen Forschungsfördereinrichtungen (Royal Society, British Academy, Royal Academy of Engineering) und die privaten Stiftungen (darunter der Wellcome Trust als die bei weitem wichtigste) über das „Science and Investment Framework“ der Britischen Regierung in das staatliche Förderrahmenprogramm eingebunden. Auch sie folgen der staatlichen Förderphilosophie der leistungs- und wettbewerbsorientierten befristeten Projektförderung.

Tafel III-2.5: Finanzmittel der Hochschulen nach Einkunftsarten, 1997-2005

	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
<i>Absolute Zahlen (in Millionen £)</i>								
Sonstiges	297.685	291.288	292.399	292.387	250.740	230.491	241.709	299.515
Sonstige Einkünfte	2.239.751	2.350.809	2.450.193	2.589.948	2.773.968	2.938.382	3.312.624	3.506.749
Grundmittel	4.514.330	4.918.452	5.140.328	5.355.777	5.700.651	6.054.559	6.522.935	6.967.346
Lehre und Forschung.	2.846.258	2.717.499	2.858.908	3.048.579	3.342.274	3.743.094	4.094.019	4.335.652
Studiengebühren	1.733.939	1.834.692	1.969.912	2.207.228	2.432.666	2.595.445	2.724.924	2.883.900
Drittmittel	11.631.973	12.112.740	12.711.740	13.493.919	14.500.299	15.561.971	16.896.211	17.993.162
Insgesamt								
<i>Anteile (%)</i>								
Sonstiges	2,6	2,4	2,3	2,2	1,7	1,5	1,4	1,7
Sonstige Einkünfte	19,3	19,4	19,3	19,2	19,1	18,9	19,6	19,5
Grundmittel	38,8	40,6	40,4	39,7	39,3	38,6	38,6	38,7
Lehre und Forschung	24,5	22,4	22,5	22,6	23,0	24,1	24,2	24,1
Studiengebühren	14,9	15,1	15,5	16,4	16,8	16,7	16,1	16,0
Drittmittel	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt								
Drittmittelanteil Lehre und Forschung	19,1	19,4	19,8	20,8	21,2	20,9	20,4	20,3

Quelle: HESA, Tabelle „Total Income and Expenditure...“, verschiedene Jahrgänge (<http://www.hesa.ac.uk/hollisdocs/pubinfo/finance/>).

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

Finanzierungsarten	Mio. £	%
<i>Grundfinanzierung: Funding Councils</i> (RAE-abhängiger Forschungsanteil der Hochschulhaushalte)	1.170	31,1%
<i>Drittmittel für Forschung, davon:</i>	2.595	68,9%
Research Councils	820	21,8%
Britische Regierung	456	12,1%
EU	218	5,8%
Private Stiftungen	653	17,3%
Industrie	257	6,8%
Ausland	191	5,1%
<i>Forschungsmittel der Hochschulen insgesamt</i>	3.765	100,0%

Quelle: Roos (2005: 4).

Es versteht sich, dass es sich bei dem in den Tafeln III-2.5 und III-2.6 präsentierten Zahlenmaterial um Durchschnittsangaben handelt. Angesichts des Umstands, dass das britische Universitätssystem von einer deutlichen Schichtung zwischen Forschungs- und Lehruniversitäten gekennzeichnet ist, ist deren Aussagefähigkeit begrenzt. Bei den erfolgreichen (und leitbildprägenden) Forschungsuniversitäten ist die Bedeutung der Drittmittelforschung sehr viel größer, bei vielen „neuen“ Universitäten ist sie kaum gegeben.

2.4 Fazit

Aus der voran stehenden Darstellung geht hervor, dass das heutige britische Universitätssystem durch einen Spagat zwischen seiner traditionellen Lehrorientierung und der neu hinzugekommenen Priorisierung der Forschung gekennzeichnet ist. Der Versuch, beides zu vereinen, hat zunächst zur Aufhebung der binären Struktur von Universitäten und Polytechnics, dann zur Ausdifferenzierung von Forschungs- und Lehruniversitäten geführt. Dabei hat das 1986 eingeführte Research Assessment Exercise (RAE) und die damit in Gang gesetzte Wettbewerbsdynamik eine entscheidende Rolle gespielt.

In der Spannung zwischen Lehr- und Forschungsorientierung ist allerdings die Nachwuchsthematik zunächst vernachlässigt worden. Der traditionelle Weg, die Nachwuchsqualifizierung mit Hilfe von „early career research positions“ zu bewältigen, ist seit Mitte der 90er Jahre zunehmend

mend als problematisch empfunden worden, ohne dass bis jetzt schon ein tragfähige neue Lösung erkennbar wäre. Bei einem vergleichenden Seitenblick auf die Situation in Deutschland ist freilich zu erkennen, dass der Bestand an unbefristeten Hochschullehrerstellen, auf die sich Nachwuchsforscher mit Aussicht auf Erfolg bewerben können, in Großbritannien doch relativ breit ist, da auch an den weniger forschungsorientierten Universitäten und New Universities Lecturer-Karrieren möglich sind.

In einer ersten Zwischenbilanz nach der Betrachtung der drei zentralen westeuropäischen Wissenschaftssysteme in Deutschland, Frankreich und Großbritannien lässt sich im Hinblick auf die institutionelle Gestaltung des Verhältnisses von Lehre und Forschung ein gewisses Kontinuum ausmachen: Am einen Ende des Kontinuums steht *Großbritannien*, dessen Wissenschaftssystem von der Leitvorstellung geprägt ist, dass die Forschung so weit wie möglich in den Universitäten stattfinden solle. Die universitäre Forschung soll nach diesem Verständnis von unbefristet tätigen Hochschullehrern getragen, aber von projektgebunden und befristet beschäftigten Nachwuchsforschern durchgeführt werden. Am anderen Ende des Kontinuums steht *Frankreich*, zu dessen Wissenschaftstradition die institutionelle Trennung zwischen den Universitäten als Ort der Lehre und den Instituten des CNRS und der anderen staatlichen Forschungsorganisationen als Ort der Forschung gehört. An beiden Orten sind eigenständige und als gleichwertig empfundene Karrieren möglich. Die Drittmittel- und Befristungsthematik spielt deshalb in Frankreich eine eher nachgeordnete Rolle. Beiden Systemen ist freilich die Eigenschaft gemeinsam, dass sie in größerem Umfang selbstständige Lebenszeitpositionen unterhalb der Professur anbieten. Im Falle Großbritanniens gilt das nur für Hochschullehrer (Lecturer-Laufbahn), im Falle Frankreichs gilt es sowohl für Hochschullehrer (Maître de Conférences-Laufbahn) als auch für Forscher in staatlichen Institutionen (Chargé de Recherche-Laufbahn). Das akademische Wissenschaftssystem in *Deutschland* steht zwischen diesen beiden Systemen. Eine gewisse Polarisierung zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung ist auch hier gegeben. Sie ist aber weniger ausgeprägt als in Frankreich. Denn ähnlich wie in Großbritannien wird in Deutschland die Universität als der angestammte Ort wissenschaftlicher Forschung verstanden. Auch in Deutschland kommt deshalb dem universitären Karrieremuster eine Leitbildfunktion für das gesamte Wissenschaftssystem zu. Das wichtigste Merkmal, das das deutsche System von den beiden anderen trennt, ist die traditionelle Vorstellung, dass die selbständige und unbefristete Wahrnehmung von Lehr- und For-

schungsaufgaben erst nach der Berufung auf eine Professur gerechtfertigt sei. Die Position des langjährig befristeten Mittelbau-Wissenschaftlers ist dem französischen System dagegen völlig fremd. Im britischen System kommt sie nur in der Forschung vor und wirft dort zur Zeit besondere Probleme auf.

Eine letzte vergleichende Zwischenbetrachtung gilt dem Umstand, dass die Wissenschaftssysteme in Frankreich und Deutschland im Personalsektor sehr stark von der Logik des öffentlichen Dienstes geprägt sind. Detailliert vorgegebene Stellenpläne, die von den Wissenschaftseinrichtungen nicht in eigener Verantwortung geändert werden können, führen dazu, dass bei der Personalrekrutierung primär in Stellen-, nicht in Aufgabekategorien gedacht wird. An den britischen Universitäten, die die Wertigkeit einer zu besetzenden Stelle selbst bestimmen können, sind im Vergleich dazu die Bewegungsspielräume größer. Das lässt sich unter anderem an dem allmählichen Auseinanderentwickeln der Personalstrukturen der Lehr- und der Forschungsuniversitäten ablesen, auf die oben hingewiesen wurde.

Analoges lässt sich auch von den US-amerikanischen Universitäten sagen, denen wir uns nun zuwenden. Sie sind vor Jahrhunderten als „koloniale Töchter“ des britischen Universitätssystems entstanden. Wie diese sind sie noch heute durch ein hohes Maß an Autonomie gekennzeichnet. Das gilt insbesondere auch für den Personalsektor, der hier im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht.

3. USA

3.1 *Tradition und Entwicklung*

In der britischen Kolonialzeit sind an der Ostküste der heutigen USA neun „colonial colleges“ entstanden, darunter die noch heute als Ivy League bekannten privaten Universitäten Harvard (1636), Yale (1701), Princeton (1748), Columbia University (1754), University of Pennsylvania (1754), Brown University (1764) und Dartmouth College (1769). Als letzte Ivy League Universität kam 1865 die Cornell University in Ithaca, N.Y., hinzu. Erste staatliche Universitäten entstanden 1795 und 1801 in North Carolina und Georgia, weitere öffentliche und private Gründungen folgten im 19. Jahrhundert (Perkins 2006: 183). Bis in das späte 19. Jahrhundert hinein boten die amerikanischen Universitäten lediglich eine College Education an, also: ein breites Bildungsangebot in Arts oder Sciences, das zum Grad des Bachelor führte. Dessen Inhalt und Gewicht war dem europäischen Abitur oder Baccalauréat nicht ganz unähnlich. Mit Forschung hatte das traditionelle amerikanische College-Studium jedenfalls kaum etwas zu tun. Als fernes Vorbild fungierten die englischen Universitäten Oxford und Cambridge mit ihrer starken Betonung von persönlicher Bildung und studentischer Gemeinschaft. Erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts begannen dann einzelne amerikanische Universitäten, sich sog. „graduate schools“ zuzulegen, als erste die Johns Hopkins University in Baltimore (1876). Das Ziel war es, den geeignetsten College-Absolventen ein forschungsnahes Fachstudium zu ermöglichen, das zum Grad des Masters und schließlich zum PhD führte. Für diese „graduate schools“ stand das Humboldt'sche Leitbild der „Einheit von Forschung und Lehre“ explizit Pate.

Man sieht also, in den USA waren die drei grundlegenden Hochschulfunktionen von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifikation zunächst noch nicht miteinander verbunden. Erst um die Wende zum letzten Jahrhundert wurden sie, nicht zuletzt unter dem Einfluss der deutschen und englischen Paradigmen, institutionell an den „research universities“, dem führenden Sektor des amerikanischen Hochschulwesens verankert und in einem segmentierten System von Colleges, Graduate Schools of Arts and Science und Professional Schools miteinander verbunden. Erst seit den 1960er Jahren wurde auch das Studium in den Colleges stärker verwissenschaftlicht (vgl. Clark 1995: Kap. 4).

Die Stellung der Hochschullehrer in den amerikanischen Hochschulen war viel schwächer als die ihrer Kollegen in Deutschland. Beschäftigungsgarantien und damit verbunden Wissenschaftsfreiheit erlangten sie erst im 20. Jahrhundert. Ihre Stellung ergab sich ursprünglich aus den gesellschaftlichen Formen, die der Protestantismus in den englischen Kolonien Nordamerikas angenommen hatte (vgl. dazu und zum Folgenden Ben-David 1972, Geiger 1986, 1992, 1993, 1999, Hofstadter/Metzger 1955, Lenhardt 2005, Touraine 1997, Veysey 1965). Die Reformation hatte überall die Laien gegenüber der Kirche gestärkt. Der Protestantismus, der die Siedler in Neu England beseelte, begünstigte die Stellung der Individuen. Sie bildeten unabhängige Sekten und Gemeinden und gründeten Colleges, um aufrechte Bürger zu erziehen. Die Lehrenden hatten die Bildungsvorstellungen der Gemeinde zu vertreten. Ihre Freiheit war Teil der allgemeinen Meinungsfreiheit und fand in der öffentlichen Meinung ihre Grenze. Dem entsprach institutionell, dass sie dem Collegepräsidenten untergeordnet und jederzeit kündbar waren. Der Präsident wurde von den Treuhändern der Gemeinde bestimmt, vom Board of Trustees, und hatte gegenüber den Lehrenden eine starke Stellung.

Aus den Sekten und religiösen Gemeinden der Kolonialzeit wurde die demokratische Gesellschaft, und aus den konfessionell geprägten Colleges wurde im 20. Jahrhundert ein modernes säkularisiertes Hochschulwesen. Die Hochschulen sind de facto aber Einrichtungen geblieben, die dem Staat gegenüber ihre Unabhängigkeit bewahren, selbst wenn sie sich in staatlicher Trägerschaft befinden. Geblieben ist es auch bei den Boards of Trustees und den starken Präsidenten und Dekanen. Sie sind für alle Bereiche des Hochschullebens zuständig und können sich auf ein voll ausgebautes Hochschulmanagement stützen. Zwischen Hochschulleitung und Hochschullehrern besteht somit ein stark hierarchisch geprägtes Verhältnis, während zwischen den Hochschullehrern eher kollegiale Beziehungen herrschen. Es gibt zwar Rangunterschiede zwischen ihnen, aber das europäische Lehrstuhlprinzip ist den US-amerikanischen Hochschulen fremd. Mit der Aufwertung von Bildung und Wissenschaft erlebten die Hochschullehrer einen kollektiven Aufstieg von beachtlicher Reichweite und erlangten zusammen mit Beschäftigungsgarantien die Wissenschaftsfreiheit.

In Deutschland hatte die Reformation vor allem die Obrigkeit der konfessionellen Territorialstaaten begünstigt. Die Fürsten machten die Universitäten zu ihren Landeshochschulen. Das gilt, auch wenn die Universitäten ihren Status als feudale Korporation verteidigen konnten. Sie

haben den widersprüchlichen Charakter einer staatlichen und zugleich unabhängigen Einrichtung in modernisierter Form bis heute behalten. So blieb es auch beim Lehrstuhl, der die institutionelle Grundlage der Hochschulleitung und zugleich der akademischen Freiheit bildete. Die Hochschulen brachten die „gebildeten Stände“ hervor, die die herrschende Wertordnung auslegten und gegenüber den „ungebildeten Ständen“ vertraten, gestützt auf die Macht des Obrigkeitsstaates. Die akademische Freiheit war nicht Teil der allgemeinen Meinungsfreiheit, sondern feudales Privileg und wurde von ihren Inhabern oftmals den demokratischen Bürgerrechten entgegengestellt. Erst in der BRD kamen die Hochschulen demokratischen Normen näher (Lenhardt 2005).

Sind die Arbeitsverhältnisse in den deutschen Hochschulen gesetzlich geregelt und deswegen recht ähnlich, so variieren sie in den USA von Bundesstaat zu Bundesstaat und von Hochschule zu Hochschule, auch wenn es einige allgemeine grundsätzliche Regelungen gibt. Diese Unterschiede manifestieren sich nicht zuletzt in der Hochschulhierarchie. Die tertiäre Bildung findet in den USA weitgehend in Hochschulen statt, also getrennt und in Unabhängigkeit von der Berufspraxis. Gemäß ihrem christlich geprägten, stark individualistischen Bildungsideal sollen die amerikanischen Hochschulen die jungen Leute nicht an die gegebenen Verhältnisse anpassen, sondern ihnen helfen, in bürgerlicher Freiheit in freier Entscheidung deren Grenzen zu überschreiten, die Grenzen der Gesellschaft und der Natur ebenso wie ihre eigenen persönlichen. Diese Vorstellung gilt mit Blick auf alle Bürger: „Americans have an almost religious belief in the desirability and efficacy of postsecondary education for almost everybody“ (Trow 1997: 157). Die Hochschulen wollen jeden dort abholen, wo er mit seiner momentanen Vorbildung steht. Daraus ergibt sich die Ungleichheit zwischen ihnen. Sie wird nicht als naturnotwendig verstanden, sondern soll durch Bildung aufgehoben werden. Wegen der prinzipiellen Gleichheit der Bildungsziele ist die Regelstudienzeit das wichtigste Unterscheidungsmerkmal der Hochschultypen. Man kann Abschlüsse nach 2, 4, 6 oder 8 Jahren machen.

- Eine Regelstudienzeit von zwei Jahren gilt für die *Junior* oder *Community Colleges* („Two-Year Colleges“), die den Associate’s Degree verleihen.
- Vier Jahre beträgt die Regelstudienzeit in den *Liberal Arts and Science Colleges*, wo man den Grad des Bachelor of Arts (B.A.) erwirbt. Das Studium ist hier in den ersten beiden Jahren breit angelegt, in den folgenden beiden wählen die Studenten fachliche Schwerpunkte. Zum

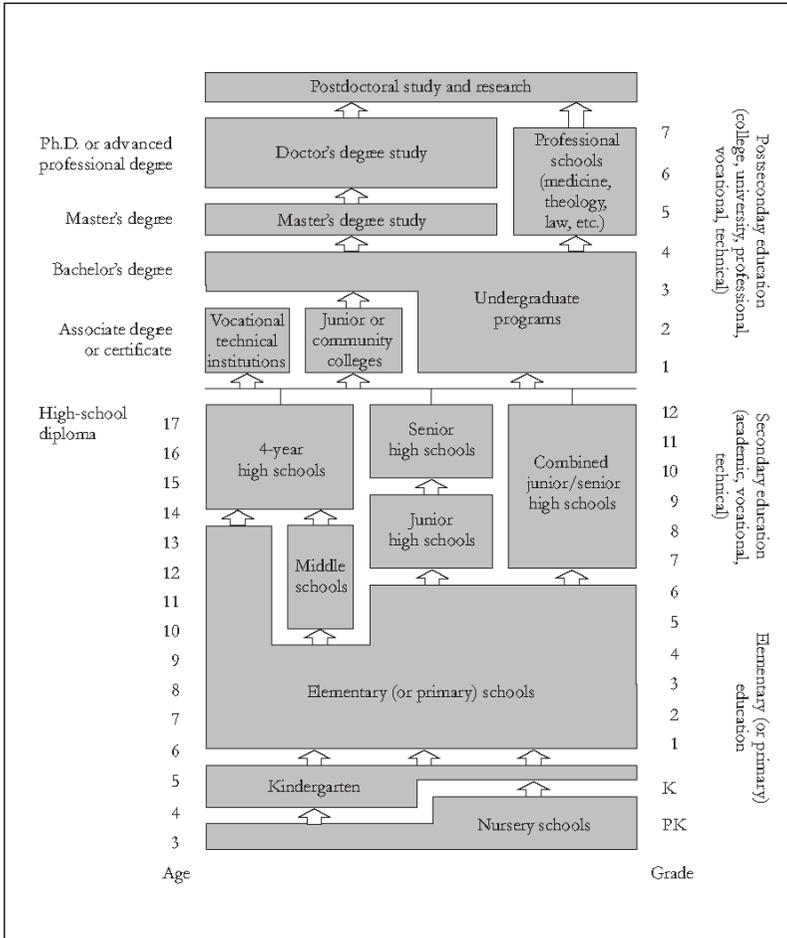
Unterricht tritt die Erfahrung des Campuslebens („Four-Year Colleges“).

- Das *Graduiertenstudium* schließt an den Collegebesuch an. Es kommt dem Studium an einer deutschen Universität am nächsten. An einer *Comprehensive University* bzw. einem *Comprehensive College* kann nach dem Bachelor in zwei weiteren Jahren Regelstudienzeit der Mastergrad erworben werden.
- An den *Research Universities* und *Doctoral Universities* kann ebenfalls nach zwei Jahren der Mastergrad, nach vier Jahren als Graduate Student der PhD erworben werden.

Die Grundstrukturen des heutigen Hochschulwesens hatten sich mit der „American Research University“ um 1900 herausgebildet. Die *research university* umfasst das *liberal arts college* als Zentrum und daran angelagert die wissenschaftlichen *graduate schools* und die *professional undergraduate and graduate schools*. In den *graduate schools* nahm die Hochschulbildung zuerst wissenschaftlichen Charakter an. Die Lehrer in den *colleges* wurden erst in der „academic revolution“ der 1960er Jahre zu Vertretern einer wissenschaftlichen Bildung (Jencks/Riesmann 1968; Clark 1995).

Der eigentliche Ausgangspunkt der Verwissenschaftlichung der amerikanischen Universitäten waren somit die Graduate Schools, die Lehre und Forschung zu einer wissenschaftlichen Bildung verbanden. Intellektuelle Anstöße dazu waren aus Deutschland gekommen. So wie in Deutschland vereinte man auch in den amerikanischen Graduate Schools Lehre und Forschung. Zunächst hatte man an die Trennung beider gedacht, an die Trennung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ebenso wie an die Unterscheidung von Lehr- und Forschungsprofessuren. Aber dann setzte sich die Vereinigung beider durch. Die Hochschulen sollten auch der Ort der Forschung werden (Lenhardt 2005). Allerdings war zum Zeitpunkt der Entstehung der wissenschaftlich ausgerichteten Graduate Schools die Loslösung vom *undergraduate* Studium bereits vollzogen. Eine Verquickung beider Qualifikationsebenen, wie sie in Deutschland üblich war, wo noch bis weit ins 20. Jahrhundert hinein die Promotion in vielen Fächern der einzige Studienabschluss war, war in den USA nie ein Thema.

Tafel III-3.1: Aufbau des Bildungswesens



Quelle: National Center for Education Statistics (2004)

Die US-amerikanischen Hochschullehrer gewannen im 20. Jahrhundert allmählich an Unabhängigkeit. Das Department wurde zum organisatorischen Zentrum der Hochschulen, an dem Fragen der Lehre und Forschung entschieden werden. Seine Mitglieder stehen alle in einem direkten Verhältnis zum Arbeitgeber. Persönliche Abhängigkeiten zwischen Professoren und Assistenten, wie sie der Lehrstuhl in Deutschland vorsieht, gibt es dort nicht. Der Unabhängigkeit der Hochschullehrer kamen

des weiteren die professionellen Berufs- und Fachverbände zugute, die für Beschäftigungssicherheit („tenure“) sorgten. Hinzu trat das System der Forschungsfinanzierung, das durch den Staat und eine große Zahl privater Stiftungen und wohlthätiger Stifter getragen wird. Diese Forschungsmittel bilden einen wesentlichen Anteil am Gesamtbudget einer Hochschule. Womit eine Universität hier rechnen kann, hängt wesentlich vom Forschungsengagement ihrer Professoren ab, was deren Stellung gegenüber dem Hochschulmanagement stärkt.

Die Modernisierung des religiös motivierten Individualismus erklärt die beispiellose Zunahme der staatlichen Bildungsfinanzierung nach dem Zweiten Weltkrieg. Der Staat, der für die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Millionen zurückkehrender Soldaten zu sorgen hatte, setzte auf deren Bildungsmotive und gewährte Stipendien. Dann wurde der Kalte Krieg zum Anlass einer Bildungsfinanzierung, die alles übertraf, was bis dahin für die Bildung aufgewendet worden war. Hatte die Bundesregierung im Jahr 1963 etwa 200 Millionen Dollar für Studenten im Graduiertenstudium investiert, so gab sie gut 30 Jahre später mehr als 35 Milliarden Dollar aus und unterstützte ungefähr jeden dritten Studenten. Die Unterstützung, auf die die Studenten rechnen konnten, setzte sich im Jahr 1995/96 wie in der Tafel III-3.2 gezeigt zusammen.

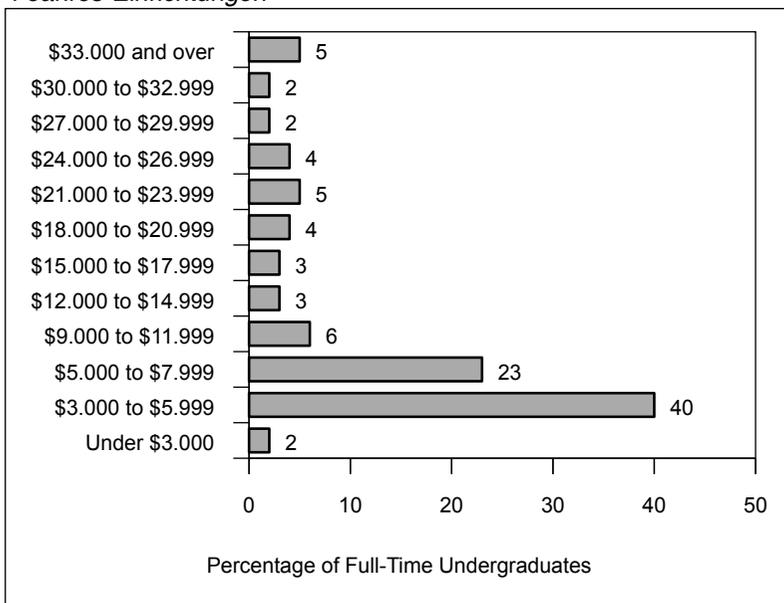
Tafel III-3.2: Finanzielle Unterstützung für Studierende in der Postsecondary Education, 1995/1996

	Mrd. Dollar	Prozent
Federal loans	28,7	57
Federal grants and work study	8,7	17
State grants	3	6
Institutional and other grants	10	20

Quelle: Gladiex/King (1999: 163).

Ohne diese finanzielle Grundlage hätten die amerikanischen Hochschulen die globale Spitzenstellung wohl nicht errungen, die sie in nur wenigen Jahrzehnten erlangten. Aber wirksam konnten die staatlichen Bildungsmittel nur werden, weil sich immer mehr junge Leute bilden wollten, und weil die Gesellschaft darin übereinstimmte, dass sie das auch sollten. Der religiös motivierte Individualismus hatte sich zu einem Bildungsenthusiasmus säkularisiert, der bis heute immer breitere Teile der Gesellschaft bewegt. Dass die Bildung tatkräftiger Bürger sich auch ökonomisch ummünzen würde, galt als selbstverständlich.

Tafel III-3.3: Verteilung der Studiengebühren für 4-Jahres-Einrichtungen



Quelle: Annual Survey of Colleges, The College Board, New York (2006:3).

Allerdings ist das amerikanische Hochschulsystem außerordentlich stark geschichtet. Gegenwärtig verteilen sich die Studierenden in den folgenden Relationen auf die unterschiedlichen Hochschultypen: Etwa 27 Prozent studieren an jenen 258 Universitäten, die über ein Promotionsrecht verfügen, 22 Prozent absolvieren ein Studium an den derzeit 634 *Comprehensive Universities* und *Colleges*, die sowohl den Abschluss eines Bachelor als auch den eines Master vergeben, 12 Prozent an jenen 1.582 4-Jahres-Colleges, die allein den Bachelor vergeben, und 39 Prozent studieren an jenen 1.666 Colleges, die nur 2-Jahres-Kurse unterhalb des Bachelor-Niveaus anbieten.¹ Nach der in regelmäßigen Abständen veröffentlichten autoritativen „Carnegie Classification“, die die *Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* herausgibt, zählen lediglich 6,4% der US-amerikanischen Hochschulen zu den Research Universities. Sogar nur 96 Universitäten (2,2%) gehören zur höchsten Kategorie an („very high research activity“, früher „*Research University I*“). Unter ih-

¹ Daten nach: NCES: Digest of Education Statistics 2005, Table 213 (http://nces.ed.gov/programs/digest/d05/tables/dt05_213.asp; Zugriff 12.3.2007).

nen befinden sich alle in Deutschland bekannten Spitzenuniversitäten, von Harvard bis Stanford. Zu zwei Dritteln sind diese herausgehobenen Forschungsuniversitäten staatliche, zu einem Drittel private Universitäten. Es handelt sich dabei fast ausnahmslos um große „Volluniversitäten“ mit breitem Fächerspektrum, die das gesamte Lehrangebot vom Bachelor bis zum Doktorat anbieten. Insgesamt 13,5% der Studierenden sind an einer dieser forschungsintensiven Universitäten eingeschrieben.²

Entsprechend ihres höchst unterschiedlichen Ansehens und wissenschaftlichen Anspruchs können diese Einrichtungen sehr unterschiedliche Studiengebühren erheben. Die Angaben in Tafel III-3.3 beziehen sich auf die Gebühren, die im Vollzeitstudium für das neunmonatige akademische Jahr fällig werden. Hinzu kommen erhebliche Kosten für die Unterbringung auf dem Campus. Einen Überblick über die durchschnittlichen Studienkosten für das Undergraduate-Studium gibt Tafel III-3.4.

Tafel III-3.4: Durchschnittliche Studienkosten für Undergraduates

	Tuition and Fees			
			\$	%
Sector	2006-07	2005-06	Change	Change
Two-Year Public	\$2.272	\$2.182	\$90	4,1%
Four-Year Public	\$5.836	\$5.492	\$344	6,3%
Four-Year Private	\$22.218	\$20.980	\$1.238	5,9%
	Room and Board			
			\$	%
Sector	2006-07	2005-06	Change	Change
Two-Year Public	*	*	*	*
Four-Year Public	\$6.960	\$6.623	\$337	5,1%
Four-Year Private	\$8.149	\$7.763	\$386	5,0%
	Total Charges			
			\$	%
Sector	2006-07	2005-06	Change	Change
Two-Year Public	*	*	*	*
Four-Year Public	\$12.796	\$12.115	\$881	5,6%
Four-Year Private	\$30.367	\$28.743	\$1.624	5,7%

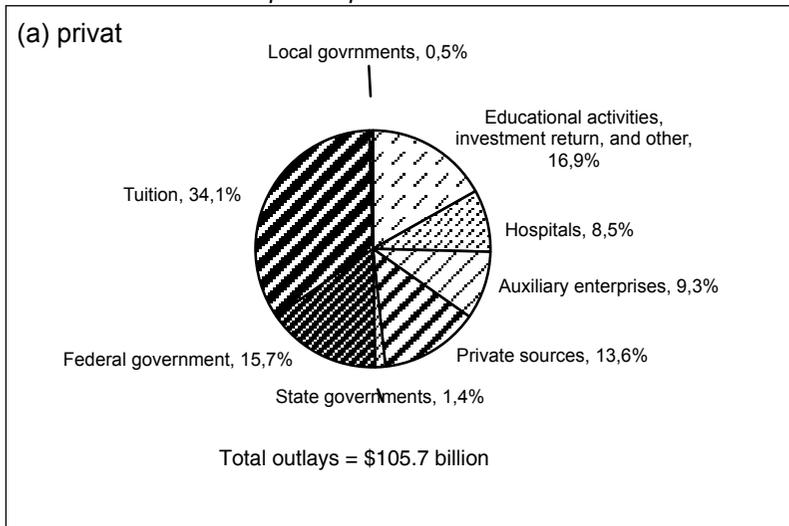
Quelle: Annual Survey of Colleges, The College Board, New York (2006: 5).

² Carnegie Classification 2005: <http://www.carnegiefoundation.org/classifications/index.asp?key=805>; Zugriff: 1.5.2007.

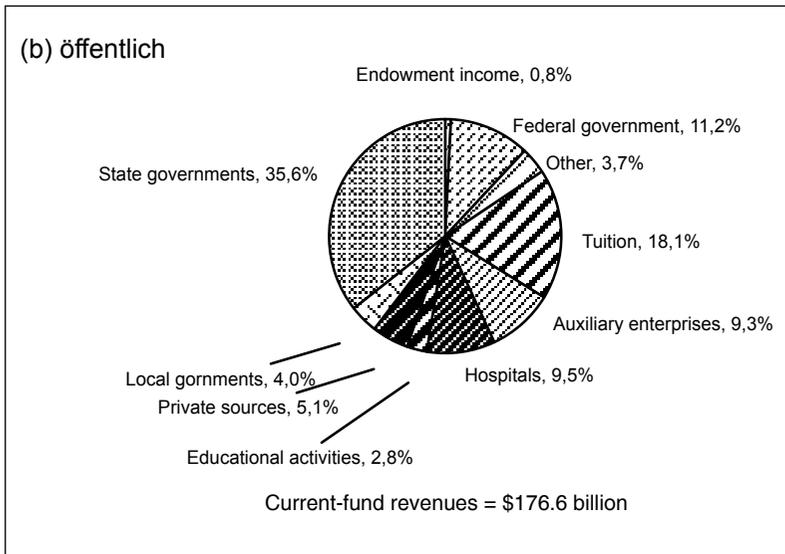
Die hohen Kosten werden durch unterschiedliche Stipendienprogramme gemindert. 62 Prozent der Undergraduate-Studenten erhalten Stipendien aus unterschiedlichen Quellen. Nicht zu vernachlässigen sind auch die steuerlichen Abschreibungsmöglichkeiten. Im Durchschnitt betragen derzeit diese Hilfen insgesamt pro Student eines 4-Jahres-Privat-Colleges 9.000 \$, eines öffentlichen 2-Jahres-Colleges 2.200 \$ und eines öffentlichen 4-Jahres-Colleges 3.100 \$ pro Jahr (The College Board 2006: 2 und 4).

Im relativen Anteil der einzelnen Finanzierungsquellen bei privaten und staatlichen Hochschulen spiegelt sich die große Differenz der Einnahmen aus den Studiengebühren wider, die diese Einrichtungen erzielen (Tafel III-3.5).

Tafel III-3.5: Einnahmequellen privater und öffentlicher Hochschulen



Quelle: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, 2002-03 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Spring 2004.



Quelle: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, 2000-01 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Spring 2002.

3.2 Hochschulen

Die klassische Hochschulkarriere³

Die Stellen im Hochschulwesen bilden in den USA eine fünfstufige Karriereleiter. An deren Fuß steht der *Lecturer* (reines Lehrpersonal, meist befristet, am ehesten den deutschen Lektoren und Lehrbeauftragten zu vergleichen und *nicht* mit den britischen lecturers zu verwechseln), darüber der *Instructor*, gefolgt vom *Assistant Professor*, *Associate Professor* und *Full Professor*, der die Spitze der akademischen Hierarchie bildet. Diese Grundstruktur gilt für alle Hochschuleinrichtungen, vom einfachen Two-Year-College mit Oberschul- oder Fachschulniveau bis zur renommierten Forschungsuniversität. Die Verteilung ist in Tafel III-3.6 dargestellt. Es wird dort als allgemeines Muster sichtbar, dass Professoren rund die Hälfte des hauptberuflichen Lehrkörpers an US-amerikanischen Hochschulen ausmachen. Betrachtet man nur die Vollzeitstellen, so sind es sogar rund drei Viertel. An deutschen Hochschulen beträgt der Professorenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal dagegen nur

³ Vgl. zum Folgenden vor allem Janson/Schomburg/Teichler (2007) und Schuster/Finkelstein (2006).

ca. 23 Prozent, bei den Universitäten sogar nur ca. 16 Prozent, während die Professoren an den Fachhochschulen eindeutig überwiegen.⁴

Wie Tafel III-3.7 deutlich macht, verhält es sich in den USA genau anders herum als in Deutschland: In den prestigeträchtigen öffentlichen und privaten Research Universities ist der Professorenanteil unter den fest Angestellten besonders hoch (ca. 80%), an den öffentlichen Two-Year-Colleges ist er deutlich kleiner (ca. 50%). Dort wird ein beträchtlicher Teil der Lehre von der Gruppe der *Instructors* bestritten, die normalerweise nicht promoviert sind. Andererseits sieht man aber auch, dass der Anteil des dauerbeschäftigten Lehrpersonals (mit „tenure“) im öffentlichen Two-Year-Bereich bei den *Instructors*, aber auch bei den *Assistant Professors*, im Vergleich zu den Universitäten sehr hoch ist, ein Indikator dafür, dass die Wettbewerbs- und Mobilitätsorientierung im unteren Hochschulbereich weniger ausgeprägt ist. Bei den privaten Two-Year-Colleges (den Liberal Arts and Science Colleges) ist hingegen die Lehrkörperstruktur dem universitären Bereich sehr ähnlich, nicht zuletzt wohl auch aufgrund des Umstandes, dass dort vielfach sehr hohe Studiengebühren gezahlt werden. Nahezu 70 Prozent des Lehrkörpers besitzen dort den Doktorgrad, was die deutliche akademische Prägung der Liberal Arts and Science Colleges unterstreicht. Bei den öffentlichen Two-Year-Colleges, meist Community Colleges, sind hingegen nur knapp ein Viertel des fest angestellten Lehrkörpers promoviert.⁵

⁴ Vgl. Tafeln II-2.9, 2.11, 2.12.

⁵ Nach: http://nvces.ed.gov.programs/digest/d05/tables/dt05_230.asp; Zugriff: 28.5.2007.

Tafel III-3.6: Struktur des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Graden
(alle Hochschulen), 1998 und 2003

	1998				2003			
	Personen (Tsd)	Anteile (%)	Davon: Teilzeit (%)	Nur Vollzeit (%)	Personen (Tsd)	Anteile (%)	Davon: Teilzeit (%)	Nur Vollzeit (%)
Professor	202	20,5	14,9	30,7	217	17,9	10,6	28,5
Associate Professor	151	15,3	12,8	23,6	165	13,6	9,1	21,9
Assistant Professor	148	15,0	15,6	22,3	178	14,7	11,2	23,2
Professoren insg.:	501	50,8	14,4	76,6	560	46,2	10,4	73,6
Instructor	280	28,4	73,2	13,4	271	22,3	69,4	12,1
Lecturer	72	7,3	63,9	2,5	63	5,2	65,1	3,2
Other	101	10,0	74,3	4,7	288	23,7	80,2	8,3
(No Rank)	(32)	(3,5)	(50,0)	2,8	(32)	(2,6)	(68,4)	2,7
insgesamt	986	100,0	42,0	100,0	1 214	100,0	43,7	100,0

Quelle: http://nvces.ed.gov/programs/digest/d05/tables/dt05_232.asp (Zugriff: 28.3.2007).

Tafel III-3.7: Hochschulpersonal an Research Universities und Two-Year-Colleges nach Graden und Tenure-Anteilen, 2003

	Research Universities				Two-Year-Colleges			
	privat		öffentlich		privat		öffentlich	
	Anteile (%)	davon: Tenure (%)	Anteile (%)	davon: Tenure (%)	Anteile (%)	davon: Tenure (%)	Anteile (%)	davon: Tenure (%)
Professor	34,0	90,8	33,8	95,6	28,5	89,8	21,7	80,7
Associate Professor	22,0	63,2	23,3	83,9	24,6	62,9	15,1	84,2
Assistant Professor	26,6	4,7	22,5	7,6	30,3	12,0	14,4	47,7
Professoren insg.:	82,6	-	79,6	-	83,4	-	51,2	-
Instructor	5,0	10,4	4,3	3,1	6,6	25,8	32,6	68,9
Lecturer	4,9	30,0	4,6	1,0	1,0	K.A.	0,3	K.A.
Other / No Rank	7,5	15,4	11,4	7,0	9,0	64,6	16,0	65,7
insgesamt	100,0	-	100,0	-	100,0	-	100,0	-

¹ Die Angaben über wissenschaftliches Personal mit „Tenure“ beziehen sich auf alle Universitäten mit postgraduellen Studiengängen
 Quelle: http://nvces.ed.gov/programs/digest/d05/tables/dt05_230.asp und [242.asp](http://nvces.ed.gov/programs/digest/d05_242.asp); Zugriff: 28.5.2007.

Im Folgenden soll es nun primär um den universitären Bereich im engeren Sinne gehen, also: von den Four-Year-Institutions bis zu den Research Universities. Sie decken ungefähr den gleichen Aufgabenbereich ab wie die Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland.

- Der klassische Karriereverlauf beginnt dort mit der Stelle eines *Instructor*. Hier werden graduierte Studenten ohne Promotion eingestellt, meist Doktoranden, üblicherweise in befristeter Teilzeitbeschäftigung. Die Tätigkeit wird in der Regel als Teil der beruflichen Bewährung betrachtet.
- Wer promoviert hat, kann danach als *Assistant Professor* berufen werden, mit den vollen Rechten und Pflichten eines selbständigen Hochschullehrers und in kollegialer Gleichstellung mit allen anderen Professoren. Meistens ist es die erste akademische Vollzeitstelle (vgl. Tafel III-3.6). Zunehmend schiebt sich allerdings noch eine Post-Doc-Phase dazwischen.⁶ Die Ernennung zum Assistant Professor ist grundsätzlich befristet. Es kann aber ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis („tenure track“) und / oder eine Beförderung zum Associate Professor („career track“) in Aussicht gestellt werden (vgl. Tafel III-3.8). *Tenure* impliziert einen Kündigungsschutz, der allerdings die Möglichkeit der strukturbedingten Kündigung nicht ausschließt und deshalb eher an ein deutsches Angestelltenverhältnis erinnert als an das sicherere Beamtenverhältnis (vgl. Amacher/Meiners 2004). Solche Zusicherungen geben die statushöheren Hochschulen aber nur selten bereits bei Beginn der Laufbahn ab. Wie Schuster und Finkelshtein (2006) zeigen, sind gerade an den Forschungsuniversitäten die Leistungsanforderungen für Tenure und für die Beförderung zum Associate Professor in den letzten Jahrzehnten zunehmend anspruchsvoller geworden. Qualifikationsvoraussetzungen sind in der Regel ein PhD, günstige jährliche Beurteilungen der Lehrtätigkeit und Publikationen in den Zeitschriften der Fachdisziplin. Universitätsinterne Kommissionen beurteilen in einem förmlichen Verfahren die Forschungs- und Lehrleistungen und externe Gutachten werden eingefordert (vgl. auch Musselin 2005b: 263ff.).

Das ganze Tenure-Verfahren kommt mithin nach Form und Niveau dem deutschen Habilitationsverfahren durchaus nahe. In Fällen, in denen eine Dauerposition nicht zur Verfügung steht, können assistant professors, die die tenure-Überprüfung erfolgreich durchlaufen haben, als „tenurable“ eingestuft und befristet weiterbeschäftigt werden (vgl. Janson/Schomburg/Teichler 2007: 80f.). Auch hier liegt die Parallele zur deutschen Habilitation auf der Hand.

⁶ Vgl. dazu Janson/Teichler/Schomburg (2007: 89ff.).

- Die Beförderung zum *Associate Professor* (normalerweise mit *Tenure*) erfolgt dann in der Regel intern, nach einer erneuten Evaluierung, die teilweise strenge fachliche Maßstäbe anlegt, die teilweise aber auch bloße Formsache bleibt. Die Position des Associate Professor ist der des deutschen C3- bzw. W2-Professors ähnlich. Im Unterschied zu Deutschland gibt es allerdings kein Hausberufungsverbot. Der Aufstieg zum Full Professor ist deshalb möglich und auch wahrscheinlich.
- Der amerikanische *Full Professor* gleicht dem deutschen Universitätsprofessor auf einer C4- oder W3-Stelle nur insofern, als beide in unbefristeter Vollzeitstellung beschäftigt sind. Besondere Vorrechte, die ihn von den Assistant und Associate Professors abheben, ergeben sich aus seiner Position nicht; es gilt die Norm der kollegialen Gleichberechtigung. Freilich gibt es beträchtlichen Spielraum für die individuelle Ausgestaltung von Verträgen und Gehältern. So gibt es, vor allem an den angesehenen Spitzenuniversitäten, hoch bezahlte „distinguished professors“ ohne Lehrverpflichtung mit reinen Forschungsaufgaben, oft bis ins hohe Alter hinein, da es eine formelle Altersgrenze nicht gibt.

Nach den Richtlinien der *American Association of University Professors (AAUP)*, denen die meisten Hochschulen folgen, sollen Assistant Professors einen Dreijahresvertrag als Probezeit erhalten. Danach kann der Vertrag verlängert werden. An den meisten Four-Year Colleges und Research Universities gilt die Regel, dass niemand länger als sechs, höchstens sieben Jahre als Assistant Professor arbeiten soll. Wer danach keine unbefristete Anstellung erhält, soll sich woanders um Arbeit bemühen.

Nach maximal sechs bis sieben Jahren wird man somit in den meisten Hochschulen zum Associate Professor mit unbefristetem Vertrag. Nach weiteren fünf oder sechs Jahren wird der Betreffende dann in der Regel zum Full Professor ernannt. Eine Ernennung zum Full Professor kann aber auch ausbleiben, so dass die Betreffenden am Ende ihrer Laufbahn als Associate Professors in den Ruhestand eintreten, was keineswegs als ehrenrührig gilt (vgl. Musselin 2005b: 261ff.).

Eine solche klassische Karriere gelingt heute aber nur noch einem schrumpfenden Teil der Promovierten. Die staatliche Bildungsfinanzierung ist im Vergleich mit Deutschland zwar immer noch großzügig. Nach Daten des National Center for Education Statistics betragen die öffentlichen Bildungsausgaben in den USA pro Student im Jahr 2000 20.358 Dollar, in der BRD kaufkraftbereinigt dagegen 10.898 Dollar (NCES 2005a: 3). Der Anteil öffentlicher Mittel an den Einnahmen der Hoch-

schulen hat aber abgenommen. Unter den neuen bildungsökonomischen Verhältnissen ist die Lage der Mitarbeiter in Forschung und Lehre unterhalb der Professorenebene deutlich angespannter geworden. Das zeigt die National Science Foundation in einer Studie (NSF 2002). Drei Jahre nach der Promotion hatten danach 39 Prozent eine „faculty“-Position inne, während 43 Prozent als befristete Post-Docs arbeiteten. An den Research Universities betrug das entsprechende Verhältnis sogar nur 1:2. Die Quote derer, die ihre berufliche Tätigkeit nach der Promotion auf einer Vollzeit-Professorenstelle begannen, hat sich nach den Befunden der NSF-Studie seit 1973 von 74 Prozent auf 37 Prozent halbiert, in den Research Universities ist sie von 60 Prozent auf 24 Prozent geschrumpft. Entsprechend gestiegen ist der Anteil der befristeten Post-Docs, nämlich von 13 Prozent auf 43 Prozent und in den Research Universities von 21 Prozent auf 58 Prozent. Sieben Jahre nach der Promotion, so zeigt die Studie der NSF, hatten nur zwei Drittel der Untersuchten eine Professorenstelle, nur die Hälfte befand sich in der Laufbahn zu einer unbefristeten Stelle (tenure track), und nur 10 Prozent hatten bereits eine unbefristete Vollzeitstelle erlangt.

Die Kehrseite dieser Entwicklung ist, dass prekäre Arbeitsverhältnisse mit befristeten Arbeitsverträgen sowie Teilzeitarbeit zunehmen. Eine große Zahl von derart Beschäftigten kennzeichnet heute die amerikanischen Hochschulen (vgl. die starke Zunahme der Kategorie „Other Staff“ zwischen 1998 und 2003 in Tafel III-3.6). Das amerikanische Hochschulwesen hat damit ein Strukturmerkmal verloren, das Beobachtern aus Deutschland zu Beginn des 20. Jahrhunderts sehr vorteilhaft schien: Die Entscheidung, ob ein Graduierte oder Promovierter eine Hochschullaufbahn einschlagen würde, fiel damals zu einem sehr frühen Zeitpunkt im individuellen beruflichen Werdegang. In Deutschland fiel sie dagegen erst nach der Habilitation, also häufig erst im fünften Lebensjahrzehnt. Bis dahin lebten die Betroffenen in erheblicher beruflicher Ungewissheit, ihre Einnahmen waren knapp, und sie waren vom Wohlwollen der Ordinarien abhängig, auf deren Kollegialität sie nicht mit Sicherheit rechnen konnten. Ihren amerikanischen Berufskollegen blieb dergleichen damals erspart. Heute dagegen lebt die Mehrheit der Lehrenden auch in den USA in einer unsicheren Gegenwart mit einer ungewissen Zukunft. Sie akzeptieren instabile Beschäftigungsverhältnisse in der Erwartung, eines Tages vielleicht doch eine günstigere Stelle zu erlangen.

Die Berufskarrieren der wenigen, die schließlich eine Professorenstelle erlangen, verlaufen ähnlich wie die ihrer vergleichbaren Kollegen in

Deutschland. Sie erreichen eine Promotion bzw. eine feste Anstellung in einem ähnlichen Alter. Die alte deutsch-amerikanische Differenz im Karriereverlauf zeigt sich lediglich noch darin, dass es in Deutschland einem größeren Anteil der Studierenden gelingt zu promovieren, während es in den USA einem größeren Anteil der Promovierten gelingt, eine Professur zu erlangen (Janson/Schomburg/Teichler 2007). Da der Anteil jener Erfolgreichen aber immer kleiner wird, verliert diese Differenz an Bedeutung.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

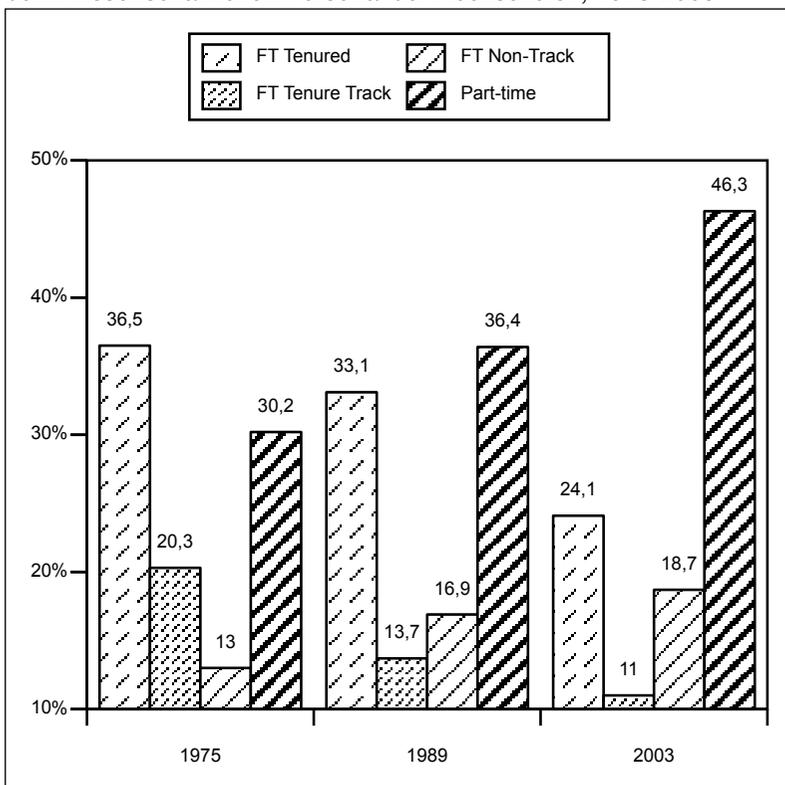
Ein wachsender Teil der Lehrenden muss Teilzeitarbeit auf sich nehmen, befristete Arbeitsverträge und Kettenverträge. Das zeigen die statistischen Daten des U.S. Departments of Education (2003). Lehrende auf einer festen Vollzeitstelle werden zu einer immer kleineren Minderheit im Lehrkörper akkreditierter Hochschulen („degree-granting institutions“). Ihr Anteil ist von 37 Prozent im Jahr 1975 auf 24 Prozent im Jahr 2003 gesunken (vgl. Tafel III-3.8). Betrachtet man lediglich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb der Professorenlaufbahn („tenure track“), dann ergibt sich für den genannten Zeitraum, dass der Anteil stabiler Beschäftigungsverhältnisse von 56,8 Prozent auf 35,1 Prozent gefallen ist. Entsprechend haben die Anteile der übrigen Beschäftigtenkategorien zugenommen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist von 30,2 Prozent auf 46,3 Prozent gestiegen und derjenigen auf befristeten Verträgen von 13 Prozent auf 18,7 Prozent. Die beiden zuletzt genannten Kategorien sind also zusammen genommen von 43 Prozent auf 65 Prozent gewachsen.

So ist ein labiler Lehrkörper (*contingent faculty*) entstanden aus

- Vollzeit-Lehrenden in befristeter Stellung ohne Aussicht auf eine feste Anstellung,
- Lehrenden in Teilzeitbeschäftigung,
- angestellten graduierten Studenten
- post-doctoral fellows.

Die Arbeitssituation dieser vier Beschäftigtenkategorien haben Curtis und Jacobe untersucht im Auftrag der American Association of University Professors, des Berufsverbandes der amerikanischen Hochschullehrer (Curtis/Jacobe 2006). Ihre wichtigsten Argumente und Befunde werden im Folgenden zusammengefasst.

Tafel III-3.8: Entwicklung von Tenure und Teilzeitbeschäftigung beim wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, 1975-2003



Quelle: AAUP: Contingent Faculty Index 2006: 5.

Lehrende in befristeter Vollzeitstellung (non tenure track)

Betrachtet man allein das vollzeitbeschäftigte Lehrpersonal an den US-amerikanischen Universitäten (vom Lecturer über den Instructor bis zum Full Professor, ohne Research Assistants u. ä.), so findet man, dass der Befristeten-Anteil (der tenure track- und non tenure track-Positionen umfasst) von 45,7 Prozent im akademischen Jahr 1993-94 auf 59,5 Prozent im akademischen Jahr 2005-06 angestiegen ist.⁷ Zugleich ist Tafel III-3.8 zu entnehmen, dass das Verhältnis von tenure-track-Positionen zu Stellen ohne tenure track sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr zu Ungunsten des tenure track-Anteils verschoben hat.

⁷ http://nces.ed.gov/programs/digest/d06/tables/dt06_247.asp; Zugriff: 15.8.2007.

Befristete Vollzeitstellen bildeten einmal eine Möglichkeit intensiveren wissenschaftlichen Austauschs. Sie wurden typischerweise von Gastprofessoren bekleidet, von Wissenschaftlern, die ein Sabbatical verbrachten, von Lehrstuhlvertretern oder dergleichen. Heute sind sie dagegen vielfach zu prekären Beschäftigungsverhältnissen geworden. Eine zunehmende Zahl von Lehrenden wird mit Verträgen beschäftigt, die auf ein bis drei Jahre befristet sind und eine Aussicht auf eine feste Anstellung nicht bieten. Dabei sind Kettenverträge möglich. Es ist üblich geworden, Promovierte derart zu beschäftigen. Immer häufiger müssen sie eine solche Tätigkeit nachweisen, um in eine Laufbahn aufgenommen zu werden, die nach bis zu sieben Jahren einmal zu einer unbefristeten Stelle führt (tenure track).

Die Betreffenden erlangen zwar ein ähnliches Einkommen wie Professoren, die eine vergleichbare Tätigkeit ausfüllen, sie haben jedoch häufig ein größeres Lehrdeputat zu bewältigen, sie können förmlich von der Forschung ausgeschlossen werden oder im Fall der Forschungstätigkeit von der Lehre. Einschränkungen wie diese behindern ihre berufliche Entwicklung. Deswegen und wegen des fehlenden Schutz, den ein Dauervertrag bietet, stehen sie der Hochschulleitung einigermaßen schwach gegenüber und haben wenig in Händen, um mit ihrer persönlichen Unabhängigkeit die akademische Freiheit gegen wissenschaftsfremde Zwänge zu verteidigen.

Teilzeit-Lehrende

Hochschullehrer in Teilzeit erledigen Lehraufträge für bestimmte Kurse in bestimmten Semestern ohne zuverlässige Aussicht auf Weiterbeschäftigung. Dabei kann es sich um einen oder auch um mehrere Kurse in einer Universität handeln. Viele der Betreffenden müssen Lehraufträge gleichzeitig an verschiedenen Hochschulen wahrnehmen, um sich finanziell über Wasser zu halten. Für Kontakte auf einem Campus bleibt ihnen dann wenig Zeit, was insbesondere zu Lasten der Studentenbetreuung gehen kann. Die Lehraufträge werden häufig sehr kurzfristig vergeben oder in letzter Minute wieder zurückgenommen, wenn sich nicht genügend Studenten eingeschrieben haben oder ein festangestellter Kollege noch einen Kurs braucht, um sein Deputat zu erfüllen. Es ist üblich, dass den Lehrbeauftragten Lehrmittel wie Textbooks oder Kurs-Pläne (syllabi) vorgeschrieben werden.

Der Status der Betreffenden ist marginal. Es fehlt ihnen an institutionellen Arbeitsgrundlagen wie zum Beispiel Kontakt zu Kollegen, Mitwirkung bei der Kursplanung und der akademischen Selbstverwaltung. So stehen sie auch der Verwaltung, die über ihre Beauftragung entscheidet, hilflos gegenüber, und ebenso hilflos ist die Verwaltung, die ohne wissenschaftliche und persönliche Kenntnis und ohne Kontakt zur Fakultät über ihre Ernennung entscheiden muss. Dabei müssen sie sich vor allem auf die übliche Evaluierung der Lehrenden durch die Studenten stützen, denn sie haben kaum mehr in Händen. Diese Praxis verleiht dem Urteil der Studenten großes Gewicht und legt deswegen den um ihre Weiterbeschäftigung Besorgten u. U. problematische Kompromisse mit den Wünschen der Studenten nahe. Schließlich fehlt es den Lehrbeauftragten häufig auch an den notwendigen materiellen Arbeitsgrundlagen wie Zugang zu einem Büro, Telefon, e-mail, Internet, Computer und dergleichen.

Graduierte Studenten in Lehre und Forschung

In Lehre und Forschung spielen graduierte Studenten seit je eine große Rolle. Als *Teaching* oder *Research Assistants* arbeiten sie hier gleichsam als Lehrlinge in der wissenschaftlichen Praxis mit und erweitern so ihre Qualifikationen. Davon zu unterscheiden ist aber die Mitarbeit, die zu ihrer Qualifizierung nichts beiträgt und ihnen eine Art Angestelltenstatus verleiht. Sie haben dann ein Lehr- oder Forschungsdeputat zu absolvieren, das dem der besser gestellten Kollegen nicht nachsteht. Da ihre Zukunft vom guten Willen des *Department Chairman oder Research Manager* abhängt, ist ihre Position schwach.

Die Beschäftigung als Teil der Qualifizierung graduierter Studenten und die als verfügbare Arbeitskraft sind offenkundig nicht leicht zu unterscheiden. Viele Anhaltspunkte deuten darauf hin, dass unter der Hand die qualifizierende Rolle des Lehrlings derjenigen der verfügbaren Arbeitskraft geopfert wird.

Postdoctoral Fellows

Ähnlich wie die überkommene Rolle der graduierten Studenten als *Teaching Assistants* wird auch die der *Postdoctoral Fellows* zulasten ihrer Inhaber immer häufiger umgewidmet. Man hat eine Periode nach der Promotion als zusätzliche Qualifizierungsperiode etikettiert, zieht aber de facto die Post-Docs zunehmend als preisgünstige und jederzeit verfügbare Arbeitskräfte heran. Möglich ist das, weil zwischen wissenschaftli-

chem und persönlichem Fortschritt häufig nicht zu unterscheiden ist. Deswegen liegt in dieser Praxis ein Moment von Willkür zu Lasten der betroffenen Mitarbeiter. Sie werden immer häufiger zu Arbeiten herangezogen, die sich nicht von denjenigen ihrer besser gestellten Kollegen unterscheiden. In den vergangenen 15 Jahren hat die Zahl der Post-Docs auf 52.000 zugenommen. Jeder zweite von ihnen war ausländischer Staatsangehörigkeit.

In vielen akademischen Fachbereichen ist der Nachweis einer Tätigkeit als Post-Doc zu einer Einstellungsvoraussetzung geworden. Das gilt nicht nur für eine Einstellung in einer Laufbahn, die zu einem unbefristeten Vertrag führt. Verbreitete Praxis ist, dass mehrere und nicht nur eine Post-Doc-Beschäftigung nachzuweisen ist. Die Dauer einer Beschäftigung als Post-Doc beträgt zumeist ein bis zwei Jahre, sie variiert aber von Fachbereich zu Fachbereich. Am längsten ist sie in der Biologie, wo sie bis zu fünf Jahre betragen kann, in der Physik dauert sie durchschnittlich zwei oder drei Jahre, in den Ingenieurwissenschaften ein Jahr.

Finanziert werden die Post-Docs aus verschiedenen Quellen. Die meisten sind *Postdoctorial Associates* und werden von dem Leiter (*Principal Investigator*) eines Forschungsprojektes eingestellt und aus Projektmitteln bezahlt, also ähnlich wie in Deutschland vom Leiter eines DFG-Projektes. Eine kleine Gruppe der Post-Docs sind selbst Projektleiter und verfügen über die Projektmittel selbst. Von den 4.500 Post-Docs, die die *National Science Foundation* im Jahr 1999 finanzierte, waren allerdings nur 200 selbst Projektleiter (NAS/NAE/IM 2000).

Die Post-Docs arbeiten dem Prinzip der Einheit von Lehre und Forschung entsprechend zumeist in Lehre und Forschung, wobei der Schwerpunkt auf der Forschungstätigkeit liegt. Einige Post-Docs finden Beschäftigung auch in der Industrie. Hier sind zwar die Einkommensverhältnisse günstiger, jedoch sind der Zugang zur Lehre und die Publikationsmöglichkeiten beschränkt, so dass die Rückkehr in eine Hochschule ungewiss ist. Andere kommen in Regierungseinrichtungen unter, zum Beispiel in den großen nationalen Forschungslaboratorien (NAS/NAE/IM 2000).

In einer Untersuchung im Jahr 1999 wurden Post-Docs gefragt, warum sie dieses Beschäftigungsverhältnis akzeptiert hatten. Von den Befragten gaben 32 Prozent als Hauptgrund an, keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit gefunden zu haben. Die Mehrheit verwies auf die Möglichkeit der Qualifizierung. Ungefähr 20 Prozent gaben an, dass die Übernahme einer Post-Doc-Stelle Voraussetzung für eine Karriere in ihrer wissenschaftlichen Disziplin sei. 18 Prozent gaben an, sie suchten

nach zusätzlichen Bildungsmöglichkeiten in ihrer Disziplin und 11 Prozent außerhalb ihrer Fachdisziplin. Die Mehrzahl stimmte darin überein, dass ein Post-Doc nur die zweitbeste Lösung sei (NSF 2002).

Die skizzierten prekären Beschäftigungsverhältnisse belasten nicht nur die Lehrenden, sie beeinträchtigen auch die Bildungsinteressen der Studierenden. Die Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden in amerikanischen Hochschulen sind breiter und persönlicher als in den deutschen. Sie stehen den Lehrer-Schüler-Beziehungen in sehr liberalen Großstadtgymnasien näher als den unpersönlicheren und anonymen in den deutschen Hochschulen. Wie schon gesagt, fehlt es den genannten Lehrkräften in prekären Beschäftigungsverhältnissen an den sozialen und sachlichen Voraussetzungen, deren ein guter Unterricht bedarf. Ihre Lage lässt es kaum zu, die Entwicklung der jungen Leute mit dem notwendigen Verständnis und angemessener Beratung eine Zeit lang zu begleiten.

Die unsicheren Arbeitsverhältnisse machen es auch schwer, den Studenten gegenüber die Normen wissenschaftlichen Arbeitens zu vertreten und gegebenenfalls Konflikte über deren mangelnde Disziplin durchzustehen. Da die Stellung amerikanischer Studenten sehr viel stärker ist als die ihrer Kommilitonen in Deutschland, ist dieser Gesichtspunkt kaum zu überschätzen. Die wechselhaften Arbeitsverhältnisse gestatten es den Betroffenen kaum, den Studenten beratend zu Hilfe zu kommen, wenn sie sich um Auslandsaufenthalte, Stipendien oder um den Übergang in eine Graduate School bemühen. Den Studierenden fehlt schließlich auch die Konfrontation mit Professoren, die sich auf Grund ihrer Stellung mit ihrer ganzen Person der Wissenschaft widmen können. Damit wird aber ihre Möglichkeit reduziert, sich einen der wissenschaftlichen Kultur entsprechenden Habitus anzueignen.

Einkommensungleichheit

Wie der Hochschullehrerverband betont, war die Einkommensentwicklung der Hochschullehrer im Durchschnitt aller Hochschulen seit Ende der 1990er Jahre nicht ungünstig. Der Maßstab für diese positive Einschätzung ergibt sich aus dem Vergleich der Einkommen der Lehrenden an Hochschulen mit den Bezügen von Personen in vergleichbaren Tätigkeiten, so die AAUP (2006). Allerdings handelt es sich dabei um eine Betrachtung von Durchschnittswerten. Eine einheitliche staatliche Besoldungsregelung für Hochschullehrer gibt es aber in den USA nicht. So können sich auch mit dem Status eines Full Professors oder mit dem an-

derer Professorenkategorien je nach Hochschule und akademischer Fachdisziplin sehr unterschiedliche Einkommen verbinden. Hinzu kommen beachtliche regionale Einkommensunterschiede mit Einkommensvorteilen an den Küsten und in den Ballungsgebieten.

Wie Tafel III-3.9 erkennen lässt, ist das durchschnittliche Einkommensgefälle zwischen den verschiedenen Professorenkategorien erheblich. Die Einkommensrelationen sind in den letzten Jahrzehnten relativ konstant geblieben. Allerdings verbergen sich hinter diesen Durchschnittsangaben ganz beträchtliche Unterschiede zwischen verschiedenen Hochschultypen: So betrug im akademischen Jahr 2005-06 das durchschnittliche Gehalt für Full Professors an Universitäten bzw. 4-Year-Colleges im öffentlichen Sektor und im privaten Non-Profit-Bereich ca. \$94.000, in privaten 4-Year-Colleges mit Profitorientierung hingegen nur ca. \$52.000. Bei den 2-Year-Colleges betrug das Durchschnittsgehalt für Full Professors im öffentlichen Sektor \$65.000, im privaten Non-Profit-Sektor \$46.000 und im privaten Profit-Sektor \$30.000 (NCES 2007: 8). Der stark stratifikatorische Charakter des US-amerikanischen Hochschulwesens wird dadurch unmittelbar augenfällig. Die Gehälter sind in den privaten Colleges und Universitäten etwas schneller gestiegen als in den öffentlichen, in denen die Aufmerksamkeit der Steuerzahler für Ausgabendisziplin sorgt. Stärker gestiegen sind sie auch in den Spitzenuniversitäten, die sich im Wettbewerb um berühmte Professoren überbieten.

Tafel III-3.9: Entwicklung der durchschnittlichen Hochschullehrergehälter, 1985-2005^a

	1985-86	1995-96	2005-2006	Zunahme 1985-1995	Zunahme 1995-2005
Full Professor	\$ 42.200	\$ 70.200	\$ 90.600	+66%	+29%
Associate Professor	\$ 31.400	\$ 52.500	\$ 65.600	+67%	+25%
Assistant Professor	\$ 26.000	\$ 42.600	\$ 55.000	+64%	+29%
Instructor	\$ 20.500	\$ 34.100	\$ 47.400	+66%	+39%
Lecturer	\$ 23.700	\$ 31.800	\$ 46.000	+34%	+45%

^a Bruttogehälter ohne Kaufkraftbereinigung, berechnet für 9 Monate

Quelle: Eric-Education Resources Information Center: Full-Time Instructional Faculty Salaries. Tabellen für die akademischen Jahre 1985-86, 1995-96 und 2005-2006, URL: <http://eric.ed.gov> (Zugriff: Dez. 2007).

Hochschulhierarchie, Wissenschaftsfreiheit, Professionsethik

Die Verwissenschaftlichung der Collegebildung in den 1960er Jahren beruhte institutionell auf der unabhängigen Stellung und der akademischen Freiheit der Hochschullehrer. Die hatten zunächst die Lehrenden in den Graduate Schools gewonnen. Da deren Absolventen den Unterricht in den Colleges übernahmen, wurde das moderne Wissenschaftsethos auch in der Collegebildung bestimmend. Unterstützt wurde die „academic revolution“ (Jencks/Riesman 1968) durch die gesamtgesellschaftliche kulturelle Modernisierung.

Der Zusammenhang zwischen akademischer Freiheit und *academic revolution* hat die Frage entstehen lassen, ob die Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse nicht die freie wissenschaftliche Lehre in Gefahr bringe. Im zitierten Gutachten des Hochschullehrerverbandes wurde diese Gefahr wiederholt angesprochen. Die Lehrenden, so das Bedenken, gerieten in Abhängigkeit vom Hochschulmanagement, das auch wissenschaftsfremden Imperativen folgen müsse. Indirekt seien davon auch die *full professors* betroffen. Denn sie müssten die Belange der wissenschaftlichen Lehre und Forschung jetzt in schmalerer Phalanx vertreten. Das erprobte System der *shared governance* gerate in Gefahr.

Mit einer Schwächung der Hochschullehrerschaft insgesamt ist nach Auffassung der AAUT-Studie von Curtis und Jacobo (2006) auch deswegen zu rechnen, weil die Zahl der Hochschullehrer am Fuß der Hochschulhierarchie schneller zugenommen hat als die in den oberen Bereichen, wo die Hochschullehrer ein höheres Maß an Unabhängigkeit genießen. In den Community Colleges und in den staatlichen Four-Year Colleges sind die Lehrenden vom Hochschulmanagement stärker abhängig. Wie Burton Clark beobachtet: „At the top of the institutional hierarchy, faculty influence is well and strong. ... As we descend the hierarchy, however, faculty authority weakens and managerialism increases“ (Clark 1993a:170). „Managerialism“ bezeichnet in dem Zitat den Einfluss der Hochschulleitung, die wie oben gezeigt vom Lehrstuhl institutionell schärfer getrennt ist als in Deutschland.

Die Hochschulleitungen müssen sich aber nolens volens auf wissenschaftsfremde Interessen einlassen, um sich externe Finanzquellen zu erschließen. Sie geraten damit in die Nähe von Marktzwängen und in die Gefahr, den wissenschaftlichen Universalismus partikularistischen Interessen zu opfern. An Beispielen für Eingriffe des Hochschulmanagements in die akademische Freiheit fehlt es nicht (vgl. Chait 2002a). Die Funkti-

on der Universität, bewusste und selbstbewusste tatkräftige Bürger zu bilden, gerät damit in Gefahr. Andererseits genießt die freie wissenschaftliche Bildung aber ein so großes Ansehen und eine so große Unterstützung in der amerikanischen Gesellschaft, dass ihrer Instrumentalisierung durch das Hochschulmanagement Grenzen gezogen sind. Einschlägige Meldungen in den Medien zeigen, dass es Übergriffe des Hochschulmanagements in die akademische Freiheit gibt. Dass diese Übergriffe aber eine Meldung wert sind, deutet auf die weiterhin wirksame Autorität der Wissenschaftsfreiheit hin.

Die Studie des Hochschullehrerverbandes ist aufschlussreich nicht nur wegen der darin enthaltenen Daten. Sie verdient auch deswegen Interesse, weil sie die Äußerung eines Interessenverbandes ist, also die professionpolitische Praxis und die Professionskultur im amerikanischen Hochschulwesen erkennen lässt. Die Studie bringt die Wertmaßstäbe zum Ausdruck, an denen der Hochschullehrerverband die Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professorebene misst. Die Studie enthält u. a. eine Fülle von kritischen Überlegungen über das Verhältnis zwischen der Unabhängigkeit der Lehrenden und dem Bildungsinteresse der Studenten betreffen. Die Aufmerksamkeit dafür ist durch universalistische Bildungsvorstellungen motiviert. Die Freiheit der wissenschaftlichen Lehre korrespondiert demnach mit dem Interesse der Studenten an der Freiheit des wissenschaftlichen Lernens, so sieht es der Hochschullehrerverband. Lehrende und Lernende haben bedingt durch ihre Lebenslage offenkundig unterschiedliche Interessen, aber das Interesse an der akademischen Freiheit ist ihnen gemeinsam. Der Hochschullehrerverband bekräftigt diese Perspektive, indem er der Analyse der prekären Beschäftigungsverhältnisse eine professionsethische Erklärung voranstellt:

“Academic freedom is a fundamental characteristic of higher education, necessary to preserve an independent forum for free inquiry and expression, and essential to the mission of higher education to serve the common good. This report examines the costs to academic freedom incurred by the current trend toward overreliance on part- and full-time non-tenure-track faculty.” (American Association of University Professors 2006: 1)

3.3 Außeruniversitäre Forschung

In der öffentlichen Wahrnehmung wird Wissenschaft und Forschung in den USA fast ausschließlich mit den Research Universities in Zusammenhang gebracht. Tatsächlich findet, gemessen an den eingesetzten finanziellen Mitteln, aber nur etwas mehr als die Hälfte (54,4 %) der gesamten Grundlagenforschung in den USA an den Universitäten und Colleges statt. 16,4 Prozent entfallen auf die Industrie und 29,7 Prozent entfallen auf den außeruniversitären Bereich (National Science Board 2006, Teil 4: 12). Grundlagenwissenschaftliche Entdeckungen werden aber im Bereich der außeruniversitären Forschung zumeist in Verbindung mit anwendungsbezogenen Forschungsprojekten gemacht. Ein Blick auf die Verteilung der finanziellen Mittel, die in den USA für Forschung und Entwicklung insgesamt eingesetzt werden, ergibt das folgende Bild für 2004 (National Science Board 2006, 4: 9): Insgesamt wurden 312 Milliarden Dollar eingesetzt, davon in den Universitäten und Colleges 14 Prozent, in der Industrie 70 Prozent und im außeruniversitären Bereich 16 Prozent.

Der außeruniversitäre Forschungsbereich umfasst in den USA erstens jene Einrichtungen, die von der Bundesregierung selbst finanziert und betrieben werden. Sie gelten deswegen als sogenannte „intramurale“ Forschungseinrichtungen. Von den 16 Prozent der Mittel des außeruniversitären Bereiches entfallen auf diese Einrichtungen 8 Prozent. Es handelt sich dabei um mehr als 600 Großforschungseinrichtungen (*Federal Laboratories*) und etwa 700 kleinere Forschungseinrichtungen.⁸ Zweitens umfasst der außeruniversitäre Bereich bundesstaatlich finanzierte Forschungszentren, *Federally Funded Research and Development Centers* (FFRDCs). Im Jahr 2006 gab es 37 FFRDCs. Sämtliche FFRDCs werden zwar vollständig aus Bundesmitteln finanziert, aber von ganz unterschiedlichen Trägerorganisationen administriert. Neben solchen, die von Industrieunternehmen verwaltet werden, gibt es solche, die von Hochschulen oder auch von Non-Profitorganisationen verwaltet werden. Auf diesen Bereich entfallen 4 Prozent der Mittel.

Drittens gibt es selbständige Non-Profit-Forschungseinrichtungen, auf die ebenfalls 4 Prozent der Mittel entfallen. Schaut man sich die Entwicklung seit 2000 an, so nahm der Umfang der zur Verfügung stehenden Mittel für die bundesstaatlichen Einrichtungen und die FFRDCs sowie für

⁸ Vgl. dazu ERAWATCH Research Inventory Report. For: United States. 2006, S.14. (<http://Cordis.europa.eu/erawatch/>).

die Hochschulen beständig zu, jeweils um etwas mehr als 6 Prozent pro Jahr.

Nach ihrer Herkunft verteilen sich die für Forschung und Entwicklung in den USA eingesetzten Mittel in den folgenden Relationen: Die Industrieunternehmen bringen 64 Prozent der Mittel auf. Das sind in etwa jene Mittel, die sie selbst für Forschung und Entwicklung verbrauchen. Nur 1,7 Prozent der Mittel fließen von der Industrie in andere Bereiche. Die Bundesregierung stellt 93,4 Milliarden Dollar für F&E bereit, das sind 30 Prozent der Gesamtmittel. Aus anderen Quellen fließen 6 Prozent der Mittel. Diese Gelder stammen aus den einzelnen Bundesstaaten, aus den Hochschulen selbst und von Non-Profit-Organisationen. Über die relative Größe der mit Bundesmitteln finanzierten Forschungsbereiche gibt Tafel III-3.10 Auskunft.

Tafel III-3.10: Verteilung der Bundesmittel für Forschung und Entwicklung auf die einzelnen Bereiche der Forschung, 2004

Mittel insgesamt (in Milliarden Dollar)			
93,4			
Industrie	Hochschulen	Außeruniversitäre Forschung	
23,5	26,1	43,7	
		davon:	
		1. Forschungseinrichtungen des Bundes (FedLabs)	24,7
		2. FFRDCs:	
		2.1. industry	2,6
		2.2. U&C-administered	7,5
		2.3. nonprofit	2,8
		3. selbständige Non- ProfitEinrichtungen	6,1

Quelle: Berechnet nach: National Science Board (2006): Science and Engineering Indicators, Teil 4, S. 10.

Dem außeruniversitären Bereich der Forschung fließen somit 43,7 Prozent der Bundesmittel zu. Um einen vollständigen Überblick bezüglich der Größenordnungen der an Hochschulen und außerhalb der Hochschulen stattfindenden Forschung zu bekommen, ist zu berücksichtigen, dass die Hochschulen ihre Forschung zu einem Teil auch aus dem eigenen Budget finanzieren (plus 11,1 Milliarden Dollar), dass sie Mittel von Industrieunternehmen erhalten (plus 2,1 Milliarden Dollar) sowie von Non-Profit-Organisationen (plus 3,1 Milliarden Dollar). Die Hochschulen verfügen nach dieser Rechnung also *insgesamt* über 42,4 Milliarden Dollar für Forschung. Die Forschung außerhalb der Hochschulen wird neben

den vermerkten Bundesmitteln (43,7 Milliarden) noch aus den folgenden Quellen gespeist: die Non-Profit-Forschungseinrichtungen erhielten 2004 aus der Industrie 1,2 Milliarden Dollar und von Non-Profit-Organisationen weitere 5,5 Milliarden Dollar. Der Bereich außerhalb der Hochschulforschung verfügte also *insgesamt* über 50,4 Milliarden Dollar (vgl. Tafel III-3.11).

Tafel III-3.11: Gesamtbudgets der Forschungsbereiche, 2004

	Gesamtbudget in Mrd. Dollar
Industrie	219,2
Forschung an Hochschulen	42,4
außeruniversitäre Forschung	50,4
Gesamt	312,1

Berechnet nach: National Science Board (2006): Science and Engineering Indicators, Teil 4, S. 10.

Schon die unterschiedlichen Finanzierungsquellen verweisen auf die Heterogenität der außerhochschulischen Forschung. Ferner zeigt sie sich in den unterschiedlichen Trägerorganisationen und darin, dass es kein Bundesforschungsministerium gibt, das die Forschungsgelder des Bundes zentral verteilt. Die Forschungsmittel werden von den unterschiedlichen Bundesbehörden eingesetzt. Dabei ergibt sich die folgende Verteilung:

Im Finanzjahr 2005 entfielen auf das *Department of Defense* 47 Prozent, auf das *Department of Health and Human Services* 26 Prozent, auf die *NASA* 9 Prozent, auf das *Department of Energy* 8 Prozent, auf die *National Science Foundation* 4 Prozent, auf das *Department of Agriculture* 2 Prozent und auf andere Behörden 4 Prozent.

Im Bereich der außerhochschulischen Forschung sind die folgenden Behörden besonders aktiv:⁹

1. Die Forschungseinrichtungen des Bundes, also die *Federal Laboratories*, erhalten 49 Prozent ihrer Bundesmittel vom *Department of Defense (DOD)* und 23 Prozent vom *Department of Health and Human Services (HHS)*.
2. Die von der Industrie verwalteten FFRDCs erhalten 60 Prozent vom DOD und 30 Prozent vom HHS.
3. Die von Universitäten und Colleges administrierten FFRDCs erhalten 59 Prozent vom DOD und 28 Prozent von der NASA.

⁹ Science and Engineering Indicators 2006; Teil 4, S. 23.

4. Die von Non-Profit-Organisationen administrierten FFRDCs erhalten 58 Prozent vom *Department of Energy* und 38 Prozent vom DOD.
5. Die Non-Profit-Forschungseinrichtungen erhalten 74 Prozent ihrer Mittel vom HHS und 10 Prozent von der NASA.

Die Organisation der Finanzierung des außeruniversitären Bereiches bevorzugt die Praxisrelevanz der Forschung. Es werden Projekte finanziert, die eine Verwertbarkeit für jene Praxisfelder versprechen, für die die einzelnen Ministerien sich zuständig sehen.

In den *Federal Laboratories (FLs)* und in den *FFRDCs* geht es zu einem großen Teil um Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die in den USA unter dem Terminus „*big science*“ zusammengefasst werden. Sie erfordern eine mehr als nur kurzfristige Konzentration enormer finanzieller Mittel. Gegenwärtig werden in den Großforschungseinrichtungen Projekte realisiert, die ein sehr breites Spektrum haben. Sie reichen von der Hochenergiephysikforschung im *Fermi National Accelerator Laboratory* des *Department of Energy* bis hin zu medizinischen Großprojekten, die im *Frederick National Cancer Institute* durchgeführt werden. Dieses Institut befindet sich innerhalb der Militärbasis Fort Detrick.

Forschungseinrichtungen, die praktischen Verwertungsinteressen eher fern stehen, werden zumeist von der *National Science Foundation* betrieben. Ein Beispiel hierfür ist das *National Astronomy and Ionosphere Center* in Arecibo, Puerto Rico. Ein bedeutender Teil der FLs und FFRDCs ist mit Projekten befasst, die unmittelbar der nationalen Sicherheit dienen. Dies betrifft Projekte des *Department of Defense*, das mit Abstand der größte Geldgeber im Bereich von Forschung und Entwicklung ist, aber auch Projekte des *Department of Energy*, sowie solche, die etwa in dem vom *Department of Health and Human Services* betriebenen *Centres for Disease Control and Prevention* durchgeführt werden, etwa im Zusammenhang mit möglichen bioterroristischen Bedrohungen.

In den FLs und FFRDCs sind insgesamt mehr als 60.000 Wissenschaftler und Ingenieure beschäftigt (ERAWATCH 2006: 14).¹⁰

Der rechtliche Status der Einrichtungen und auch der personalrechtliche Status der Mitarbeiter ist auf unterschiedliche Weise geregelt.

¹⁰ Diese Angabe von ERAWATCH ist als sehr grobe Schätzung zu verstehen. Diese Schätzung lässt zudem offen, ob sie sich nur auf die FLs bezieht oder auf die FLs und FFRDCs. Genaue Daten zu den hier beschäftigten Wissenschaftlern sind nicht zugänglich. Zu beachten ist, dass die FFRADCs im Bereich des DOE bereits 1997 allein fast 45.000 Beschäftigte hatten.

(a) Die Mitarbeiter in den Bundeslaboratorien, also in den *Federal Laboratories (FLs)*, sind den personalrechtlichen Regeln des Bundes unterworfen, also jenen Vorgaben, die durch das *U.S. Office of Personnel Management*¹¹ zentral definiert werden. Das System der Klassifizierung definiert dabei sehr genau die Positionen anhand äußerst detaillierter Anforderungsprofile. *Professional and Scientific Positions* bewegen sich nach der Bundesklassifikation (*General Schedule - GS*) im Bereich ab GS-7, wobei die eigentlichen „Research Positions“ ab GS-11 beginnen. Die Eingruppierung eines Kandidaten erfolgt nach der Anzahl der studierten Semester, nach seinem Abschluss und nach seiner Berufserfahrung sowie den akademischen Leistungen. Er wird in ein entsprechendes hierarchisches Schema der Personalklassifikation einsortiert.¹² Für den Fall von Nichtübereinstimmungen zwischen Positionen- und Personalkategorie gibt es spezielle *Upward Mobility Programs* sowie *Career Development Programs*. Sie beinhalten Weiterbildungsmöglichkeiten und ermöglichen zudem auch den Aufstieg in höhere GS-Gruppen. Die Programme werden von dem jeweiligen Ministerium (Department), zu dem die Forschungseinrichtung gehört, vorgegeben. Sie werden zum Teil aber auch durch die jeweiligen Forschungseinrichtungen selbst aufgestellt. Inhaltlich orientieren sich die Programme an den Anforderungsprofilen, die den einzelnen Positionen laut GS-Klassifikation entsprechen.¹³

Das Jahreseinkommen für *Professional and Scientific Positions* bewegt sich im Januar 2007 zwischen 127.000 Dollar und 154.000 Dollar.¹⁴

Zum einen unterliegen die Federal Labs, wie erwähnt, den Vorgaben des *U.S. Office of Personnel Management*. Demnach erlangt ein Beschäftigter „Career Tenure“ unter der Voraussetzung, dass er drei Jahre ohne Unterbrechung beschäftigt war.¹⁵ In den Federal Labs gilt die-

¹¹ Vgl. <http://www.opm.gov>; Zugriff: 2.3.2007.

¹² Vgl. etwa <https://www.opm.gov/qualifications/SEC-IV/A/GS-PROF.asp> und als ein Beispiel für die Physical Science Group: <https://www.opm.gov/classapp/fedclass/GS1300P.PDF>. Als Beispiel einer kompletten Beschreibung einer neuen Position vgl.: <https://www.opm.gov/classapp/DECISION/1998/06010901.pdf>; Zugriff: 2.3.2007.

¹³ Zur Illustration sei ein Beispiel aus dem Bereich des *Department of Interior* aufgeführt. Zu diesem Ministeriumsbereich gehört neben vielen anderen Forschungseinrichtungen das *Columbia Environment Research Centre*. Für diese Centre gelten die Weiterbildungsregelungen aller Forschungsinstitute des *U.S. Geological Survey* (USGS). Vgl. die entsprechenden Regelungen unter: <http://www.usgs.gov/ohr/cdp/differences.html>; Zugriff: 2.3.2007.

¹⁴ Gehaltstabellen unter <http://www.opm.gov/oca/07tables/>; Zugriff: 2.3.2007.

¹⁵ Vgl. <https://www.opm.gov/employ/var/GLOSSARY.HTM>; Zugriff: 2.3.2007.

se Vorgabe sehr eingeschränkt. Die einzelnen Ministerien haben zum anderen eigene Befristungsregelungen und Tenure-Track-Programme für die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Forschungsinstitute entwickelt. Diese gelten nicht für die FFRDCs, sondern nur für die sogenannten *Intramural Research Programms* (IRPs), die von einem jeweiligen Ministerium sowohl finanziert als auch in einer eigenen Forschungseinrichtung durchgeführt werden.

Im Folgenden soll exemplarisch auf die Befristungsregelungen eingegangen werden, die für die Vielzahl der *National Institutes of Health* (NIHs) gelten, die dem *Department of Health and Human Services* (HHS) unterstellt sind.¹⁶ Grundsätzlich sollten Post-Docs, die sich noch in der klinischen Ausbildung befinden, nicht länger als 5 Jahre an einem NIH verbleiben. Die Obergrenze für alle Beschäftigtenkategorien ist 8 Jahre, ausgenommen sind Inhaber definierter Dauerstellen. Postdoktoranden darf bei mangelnden Leistungen auch vor Ablauf dieser Fristen gekündigt werden. Herausragende Postdoktoranden können auf eine Tenure-Track-Stelle berufen werden. Muss eine solche Position im Rahmen eines neuen Forschungsvorhabens geschaffen werden, so gibt es dafür eine Verfahrensweise, die als ersten Schritt eine kollektive Verständigung im Kreis der Senior-Forscher (Inhaber von Tenure-Positionen) eines Laboratoriums beinhaltet. Die Schaffung einer neuen Position muss von diesen befürwortet werden. Sodann muss eine Befürwortung vom Leiter des Laboratoriums bzw. vom Leiter des intramuralen Forschungsprogramms vorliegen. Zum Schluss bedarf es der Entscheidung eines speziellen Komitees von Senior-Forschern, die dem intramuralen Schwerpunktprogramm angehören.

Für die Auswahl eines Kandidaten gibt es ebenfalls ein genau definiertes Verfahren. Die Auswahl eines Kandidaten besorgt ein spezielles Auswahlkomitee. Dabei wird auch das Forschungsvorhaben des Kandidaten geprüft. Es muss sich in das Forschungsprogramm des Institutes einfügen und es muss sich als wissenschaftlich vielversprechend erweisen. Nach dieser Prüfung wird mit dem Kandidaten eine Tenure-Track-Vereinbarung abgeschlossen. Diese garantiert ihm Selbständigkeit und die Verfügung über die entsprechenden sachlichen Ressourcen und über Personalmittel. Der Kandidat hat dann eine Zeitspanne von sechs Jahren zur Verfügung, um sich zu bewähren. Während dieser Zeit werden seine wissenschaftlichen Leistungen beständig evaluiert durch den zuständigen wissenschaftlichen Leiter (des Institutes oder des Programms). Daneben findet nach drei Jahren eine

¹⁶ Vgl. dazu: <http://www1.od.nih.gov/oir/Sourcebook/irp-policy/tenure-track.htm>; Zugriff: 2.3.2007.

umfassende Zwischenevaluation durch das *Board of Scientific Counselors* statt. Diese Gruppe empfiehlt, ob der Kandidat auf dem Tenure-Track verbleibt oder nicht. Eine abschließende Empfehlung über den Tenure-Status trifft das *Central Tenure Committee* des NIH nach Ablauf der 6-jährigen Frist. Dazu werden auch auswärtige Gutachten eingeholt.

Auf Grundlage der Empfehlung trifft schließlich der *Deputy Director for Intramural Research* (DDIR) die Entscheidung über die Vergabe einer Daueranstellung (Tenure). Über den Anteil von Tenure-Stellen geben die Statistiken des NIH keine Auskunft. Insgesamt hatten die Institute des NIH 18.056 Beschäftigte, davon 11.444 Wissenschaftler in Vollzeitverhältnissen.¹⁷

- (b) Die personalrechtlichen Regelungen für die FFRDCs sind abhängig von den Regelungen der jeweiligen Trägereinrichtungen (Hochschulen, Unternehmen, Non-Profit-Einrichtungen). Wir hatten bereits kurz darauf verwiesen, dass die FFRDCs zwar durch die Bundesministerien finanziert, aber nicht administriert werden. Dieser Status der FFRDCs ist Gegenstand politischer Kontroversen in den USA. Die FFRDCs werden in dieser Debatte jener zunehmenden Anzahl von Organisationen zugerechnet, die unter dem Begriff „quasi government“ zusammengefasst werden. Ein Report des *Congressional Research Service* (*CRS Report for Congress RL 30533*) aus dem Jahr 2005 bezeichnet sie als hybride Organisationen „with both government and private sector legal characteristics“ (CSR 2005: 1). Sie sind im rechtlichen Sinne keine Behörden der Bundesregierung.¹⁸ Im *U.S. Government Manual* werden sie als „*Quasi Official Agencies*“ geführt. Sie unterliegen also nicht den entsprechenden bundesbehördlichen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Regularien für das interne Management. Die bundesbehördlichen Regelungen des Personalrechts und die Gehaltsregelungen mit den entsprechenden Besoldungsgrenzen gelten nicht.¹⁹

Die Entstehung von Organisationen dieses Charakters im Bereich der Forschung verdankt sich denn auch historisch einer Ausnahmesituation. Die ersten nationalen Großforschungseinrichtungen wurden in Los Alamos und Oak Ridge während des zweiten Weltkrieges von der

¹⁷ Vgl.: <http://www.nih.gov/about/almanac/staff/index.htm>; Zugriff 2.3.2007.

¹⁸ Sie sind also keine „agencies of the United States“ im Sinne des U.S. Code (Title 5).

¹⁹ So heißt es kritisch, dass in den hybriden Organisationen sich Ausdruck verschaffe „the desire by advocates of agencies and programs to be exempt from central management laws, especially statutory ceilings on personnel and compensation.“ Es gibt hingegen „entity-specific laws and regulations, even at the cost of less accountability to representative institutions“ (CRS Report for Congress 2005: 1 f).

Bundesregierung gegründet, aber nicht als Bundeseinrichtungen, sondern als Einrichtungen, die nicht den Regularien des *Civil Service* unterworfen waren. Sie hatten einen kriegsbedingten Sonderstatus, der als GOCO (*government-owned, contractor operated*) klassifiziert wurde. Nach Ende des Krieges suchte das neue *Department of Defense* nach Möglichkeiten, um auch weiterhin über diese Forschungsressourcen zu verfügen. Es wurden Nonprofitorganisationen gegründet, die vertraglich an bestimmte Regierungsprojekte gebunden wurden. Ein erstes FFRDC war das *RAND*, das durch die *Air Force* 1947 ins Leben gerufen wurde. Weitere große Neugründungen waren die *Mitre Corporation* und das *Institute for Defense Analyses*. Der größte Teil der FFRDCs wurden in den 50er und 60er Jahren gegründet. Die letzte Neugründung eines FFRDC wurde durch das *Department of Homeland Security* ausgelöst.²⁰

Ein Hauptargument der Kritik an den FFRDCs ist, dass deren hybrider Charakter öffentliche Mittel und private Interessen auf unangemessene Weise in Beziehung setze. Auch komme es zu personellen Überschneidungen. Nicht selten stehen leitende Mitarbeiter der entsprechenden Ministerien auch an der Spitze der FFRDCs und der sie tragenden privaten Unternehmen. Häufig wird als positiv hervorgehoben, dass diese Einrichtungen für den Technologietransfer von herausragender Bedeutung wären. Gleichwohl darf diese Transferfunktion auch nicht überschätzt werden, denn immerhin werden fast die Hälfte der Mittel, über die die FFRDCs verfügen, für Grundlagenforschung ausgegeben, etwa ein Viertel fließt in die angewandte Forschung und etwa nur ein weiteres Viertel in die Entwicklung.²¹ Auseinandersetzungen gab es auch über die inhaltliche Ausrichtung der FFRDCs. So wurde 1999 vom Kongress ein Gesetz verabschiedet, das den Anteil der Forschungsgelder für Verteidigungszwecke begrenzte zugunsten einer stärkeren Orientierung auf zivile Forschungsprogramme.²²

Über das Personal der FFRDCs und die jeweils geltenden personalrechtlichen Regelungen gibt es keine Quellen, da das gesamte Personalmanagement den jeweiligen Trägerorganisationen obliegt (Hochschulen, Industrieunternehmen, Nonprofitorganisationen). Es gibt keine zugänglichen Personalstatistiken und auch die Regeln für interne Karrierewege sind nicht zugänglich. Es gibt Analysen, die sehr allgemein darauf hinweisen, dass die FFRDCs in Personalfragen außeror-

²⁰ Eine Liste der derzeit existierenden 37 FFRDCs findet sich unter: <http://www.nsf.gov/statistics/nsf05306/>; Zugriff: 3.3.2007.

²¹ Science and Engineering Indicators 2006, Teil 4, S. 13.

²² CRS Report for Congress 2005: 16.

dentlich flexibel seien, ohne dies allerdings näher zu erläutern.²³ Die bei den Hochschulen angesiedelten FFRDCs werden bei der statistischen Erfassung von Hochschuldaten ausgenommen (Fossum/Painter/Eiseman/Ettedgui/Adamson 2004: 49).²⁴ Allein die folgenden Angaben zu jenen FFRDCs, die vom Department of Energy (DOE) finanziert werden (Stand von 1997) sind aus einem *CRS Report for Congress*²⁵ verfügbar. Anzumerken ist, dass es 1997 im Zuständigkeitsbereich des DOE nur die hier angeführten 9 FFRDCs gab. Mittlerweile ist ihre Anzahl auf 16 angewachsen. Zumindest vermitteln diese Daten einen Eindruck von der Größenordnung des Personals der FFRDCs.

Es gibt Hinweise darauf, dass es für Wissenschaftler an Universitäten auf der Stufe „junior-level scientists“ eher unattraktiv ist, in Projekten mitzuarbeiten, die einem staatlichen Forschungszentrum zugeordnet sind. Diesen Wissenschaftlern geht es aus Karrieregründen zuerst um Reputation. Aus verschiedenen Gründen (Charakter der Forschungen, Publikationseinschränkungen) sei es aber vergleichsweise problematisch, diese in jenen Projekten zu erlangen.²⁶ Abgesehen davon bieten die FFRDCs für Post-Docs im großen Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten. Dies zeigt sich in einer Vielzahl von Post-Doc-Programmen und von Stipendien, die diese Einrichtungen anbieten.

²³ Waks, Norman (1986): U.S. Government Recognizes New Institutional Form. In: *Engineering Management International*, 4: 13-17.

²⁴ Die Begründung dafür lautet: „While all these laboratories (gemeint sind die FFRDCs - d.A.) annually receive substantial amounts of federal R&D funds, they are not legally a part of the universities that manage and operate them. Instead, the federal government owns all these laboratories. As a consequence, no federal R&D funds that receive are credited to the universities that manage and operate them (Fossum/Painter/Eiseman/ Ettedgui/ Adamson 2004: 49).

²⁵ CRS Report for Congress 97012: Restructuring DOE and Its Laboratories: Issues in the 105th Congress. Redistributed as a Service of the National Library for the Environment. William C. Boesman; Science, Technology, and Medicine Division, January 14, 1999 (<http://ncseonline.org/Nle/Crsreports/energy/eng-32.cfm>). Dieser Report scheint auch dadurch motiviert gewesen zu sein, dass selbst der Congress kaum über Informationen bezüglich der FFRDCs verfügt.

²⁶ Boardman, P. Craig/Ponomariov, Branco L. (2007): Reward Systems and NSF University Research Centres. In: *The Journal of Higher Education* 78, 1: 51-70.

Tafel III-3.12: Beschäftigte der FFRDCs im Bereich des DOE

FFRDCs (DOE)	Locations	Personnel (FTE)
Sandia	Albuquerque, NM (HQ) and Livermore, CA	7.676
Lawrence Livermore	Livermore, CA	6.887
Idaho National Engineering Environmental Lab	Idaho Falls, ID	5.880
Los Alamos	Los Alamos, NM	6.911
Argonne	Argonne, IL	4.464
Oak Ridge	Oak Ridge, TN	4.406
Brookhaven	Upton, NY	3.107
Pacific Northwest	Richland, WA	2.841
Lawrence Berkeley	Berkeley, CA	2.566
TOTAL		44.738

Quelle: Arranged by FY1997 personnel levels (Full-Time Equivalents). Number of personnel for FY1997, in Full-Time Equivalents (FTE), supplied by Department of Energy.

3.4 Fazit

Betrachtet man die hier skizzierten Merkmale der Beschäftigung und Karriere von Wissenschaftlern im amerikanischen Hochschul- und Forschungssystem aus der Perspektive des Vergleichslandes Deutschland, so ist zunächst die paradoxe Situation zu betonen, dass sich die USA für einen solchen Vergleich im Grunde nicht besonders gut eignen. Schon allein wegen der weit überlegenen Größe und Wirtschaftskraft der USA, aber auch wegen ihrer gänzlich anderen Traditionen, Finanzierungsmodi und Steuerungsformen im Hochschul- und Forschungsbereich würde man als Sozialwissenschaftler eher andere, ähnlicher strukturierte Vergleichspartner für Deutschland vorziehen. Andererseits führt aber die weltweite Hegemonialstruktur im Hochschul- und Forschungsbereich dazu, dass die Verhältnisse in den USA nahezu zwangsläufig zum internationalen Leitmaßstab werden und dass von dort auch erheblicher Anpassungs- und Imitationsdruck ausgeht. Insofern muss jeder sich mit den USA vergleichen (vgl. Meyer 2005).

Man ist deshalb insbesondere gehalten, beim amerikanisch-deutschen Vergleich verklärende Einseitigkeiten und Selektivitäten zu vermeiden. Eine solche Selektivität wäre es, lediglich die erfolgreichen amerikanischen Forschungsuniversitäten in den Blick zu nehmen und dabei rund 95 Prozent der Hochschuleinrichtungen der USA aus dem Auge zu verlieren. Der jüngst von Janson/Schomburg/Teichler (2007) vorgelegte deutsch-

amerikanische Personalstrukturvergleich ist sich dieser Problematik deutlich bewusst und versucht, ihr zu entgehen. Die Verfasser konzentrieren sich dabei auf statistische Durchschnittsbetrachtungen des gesamten US-Hochschulbereiches vom Four-Year-College aufwärts. Die außeruniversitäre Forschung bleibt unberücksichtigt. Der für unseren Zusammenhang wichtigste Befund der Studie von Janson u.a. ist der, dass

- die Dauer des Karrierewegs vom Studienabschluss bis zu einer dauerhaften Professur in Deutschland und den USA etwa gleich lang ist. Im Durchschnitt erfolgt in Deutschland mit 41 Jahren die erste Berufung auf eine dauerhafte Professur, in den USA mit 40 Jahren (ebd.: 131).
- Der wichtigste Unterschied ist der sehr viel frühere Zeitpunkt, an dem in den US-Hochschulen die Assistant Professors (mit durchschnittlich ca. 35 Jahren) eine selbständige und eigenverantwortliche Hochschul-lehrerposition auf Zeit übertragen bekommen, während der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland noch 5 - 6 Jahre länger im unselbständigen Habilitandenstatus verbleibt. Erst mit der neu geschaffenen Juniorprofessur bahnt sich vielleicht eine Annäherung an.
- Andererseits finden sich in den USA Tendenzen, beim Übergang vom befristeten Assistant Professor zum unbefristeten Status als Associate Professor ein zunehmend anspruchsvolles „tenure review“-Verfahren zu installieren, das große Ähnlichkeiten mit dem deutschen Habilitationsverfahren aufweist.
- Sehr ähnliche Tendenzen zeichnen sich in den USA wie in Deutschland mit dem Entstehen und Anwachsen einer neuen Karriere-Zwischenkategorie, den „Post-Docs“ auf befristeten Forschungsstellen, ab. Auch die Tendenz, zunehmend nebenamtliches und befristetes akademisches Lehrpersonal zum Einsatz zu bringen, findet sich hier wie dort.
- Hinsichtlich der außerordentlich komplexen und diversifizierten Lage im Bereich der außeruniversitären akademischen Forschung, die wir oben dokumentiert haben, ist ein aussagekräftiger Vergleich der Personalsituation zwischen Deutschland und den USA kaum möglich. Hier wie dort ist aber die Tendenz zu beobachten, Forschung zunehmend projektförmig und befristet anzulegen und die dafür erforderlichen Mittel nach Wettbewerbs- und Leistungsgesichtspunkten zu vergeben.
- Schließlich soll abschließend noch an einen besonderen Gesichtspunkt erinnert werden, die starke Angewiesenheit des US-amerikanischen Hochschul- und Forschungssystems auf den Zustrom von hoch-

qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland.

Insgesamt lässt sich der wohl spektakulärste Kontrast zwischen der Personalstruktur an deutschen und amerikanischen Hochschulen durch den Vergleich der Situation an deutschen Universitäten und an US-Research Universities benennen (vgl. Tafel II-2.9 und Tafel III-3.7): In Deutschland betrug im Jahr 2005 der Anteil der selbständig forschenden und lehrenden Professoren am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 16,2 Prozent; in den USA belief sich der Professorenanteil im Jahr 2003 an staatlichen Universitäten auf 79,6 Prozent, an privaten Universitäten sogar auf 82,6 Prozent. Oder einfach gesagt: *An den deutschen Universitäten sind Professuren und Professoren nach wie vor etwas Besonders, an den amerikanischen Universitäten sind sie etwas Alltägliches.* Diesen einfachen Umstand sollte man beim Vergleich der Personal- und Karrierestrukturen und der damit verbundenen Wertschätzungen nicht aus dem Auge verlieren.

4. Schweden

4.1 *Tradition und Entwicklung*

Wie die anderen skandinavischen Staaten zeichnet sich Schweden durch eine relativ extensive, historisch gewachsene zentrale Staatstätigkeit aus. Deren Kernstruktur wird in der heutigen Zeit durch eine „leistungsfähige, zuverlässige und von der Politik weitgehend unabhängige Verwaltung“ repräsentiert (Kaufmann 2003: 167). Schweden verfügt „über eine solide Tradition des demokratischen und korporatistischen Interessenausgleichs, als deren Eigenart umfangreiche vor- und außerparlamentarische Beratungs- und Verhandlungsverfahren, vor allem aber die Rechte zur Stellungnahme der maßgebenden politischen Kräfte im Rahmen des sogenannten Remiss-Verfahrens gelten dürfen. Auf diese Weise gelingt es in Schweden vergleichsweise effektiv, neue Themen und soziale Bewegungen politisch zu integrieren und größeren politischen Polarisierungen vorzubeugen.“ (Ebd.: 168) Vorherrschend ist eine funktionalistische und pragmatische Politik- und Gesellschaftsauffassung. Als weiteres Merkmal der schwedischen Gesellschaft, das sich auch im Hochschul- und Wissenschaftssystem des Landes widerspiegelt, hebt Kaufmann den „ausgeprägten Egalitarismus“ hervor, dem er nicht nur politisch sozialdemokratische, sondern explizit „christlich überformte altgermanische kulturelle Wurzeln“, eine „aufgeklärt szientistische Anthropologie“ und dem „Fehlen einer feudalen Epoche“ zuschreibt. Nybom verweist auf die starke Prägung durch die Sozialdemokratie, die von 1932-1976 die Regierung stellte. Um das moderne Schweden zu verstehen, muss man sich nach seiner Auffassung die Situation in den 1930er und 1940er Jahren vor Augen führen. Angesichts der Machtergreifung der Nationalsozialisten in Deutschland und der wachsenden Kriegsgefahr wurde in Schweden ein „historischer Kompromiss“ zwischen der regierenden Sozialdemokratie und den großen Wirtschaftsunternehmen geschlossen. In diesem Zusammenhang wird auch vom „partizipatorischen Kapitalismus“ gesprochen. Kooperation und Interessenausgleich zwischen Arbeit und Kapital, Produzenten und Konsumenten entwickelten sich zu Kennzeichen der neuen Gesellschaft (Nybom 1993: 310-312).

Die Herausbildung des neuzeitlichen schwedischen Hochschulsystems verlief in weitgehender Entsprechung zur Entwicklung der Hochschulen in Kontinentaleuropa. Sie folgte im 19. Jahrhundert den Vorstellungen des deutschen Universitätsideals und durchlief bis zu den frühen

60er Jahren des 20. Jahrhunderts Prozesse, die denen anderer westlicher Hochschulsysteme vergleichbar waren. Auf die in diesem Zeitraum weltweit einsetzende Expansion des Hochschulwesens reagierte Schweden mit einer kontinuierlichen Folge von Reforminitiativen und -maßnahmen, die bis in die aktuelle Gegenwart (Bologna-Prozess) fortgeführt werden.

Die älteste Universität Schwedens (und Skandinaviens überhaupt) wurde 1477 in Uppsala mit den Fakultäten Philosophie, Recht und Theologie gegründet. 1666 folgte die Universität Lund mit eher natur- und politik-/verwaltungswissenschaftlichem Fokus. Im 19. Jahrhundert bildeten sich – insbesondere in der zweiten Hälfte – eine Reihe spezialisierter Hochschuleinrichtungen heraus, aus denen später die *högskolor*¹ (university colleges) hervorgingen. Die erste dieser privaten Hochschulen wurde 1878 in Stockholm eröffnet. In den 1960er und 1970er Jahren durchlief das schwedische Hochschulwesen eine – in erster Linie durch die wachsende Bildungsnachfrage ausgelöste – Ausbauphase, die durch zahlreiche Neugründungen, eine Neustrukturierung der Ausbildung auf der Basis zentraler Curricula und die Regelung der postgradualen Ausbildung gekennzeichnet war. Eine zweite Reformwelle setzte 1977 ein. Sie stand im Zeichen von „Vereinheitlichung und Vereinfachung“ (Eurydice 2000: 475). Die stark differenzierte post-sekundäre Ausbildung wurde in den Hochschulsektor überführt. Das Studium wurde stärker auf die spätere berufliche Tätigkeit der Studierenden ausgerichtet. Außerdem gewann die staatliche Bildungsplanung und -steuerung an Bedeutung. Zu den Reformen der 1980er Jahre zählen die stärkere Einbeziehung öffentlicher Interessen über die Einrichtung von „regional boards“, die Reorganisation und Stärkung nationaler Hochschulgremien und Interessenvertretungen sowie der Umbau des Systems der Studierendenförderung. Die Stellen für Hochschullehrkräfte erhielten ein einheitliches Funktionsprofil. Lehre, Forschung und Administration wurden als Aufgaben für alle Lehrkräfte verankert (ebd.: 476).

1993 wurde ein neues Hochschulgesetz erlassen. Die bisherige zentrale staatliche Planung der Ausbildung in Umfang, fachlicher Struktur und inhaltlicher Ausrichtung hatte sich als zu starr erwiesen. Mit dem neuen Gesetz wurde die Autonomie der Hochschuleinrichtungen in Fragen des Studienablaufs, der Nutzung der Ressourcen und der allgemeinen Organi-

¹ Högskole weisen zwar Analogien zu den deutschen Fachhochschulen auf, aber auch Unterschiede, so dass die Verwendung des Begriffs Fachhochschule nicht geraten schien. Im folgenden wird als institutioneller Überbegriff „Hochschuleinrichtungen“ verwendet, wozu Universitäten (universitet) und Hochschulen (högskole) gehören.

sation erweitert. Sie übernahmen die Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung der Studiengänge. Allerdings müssen sie sich dabei weiterhin an staatlichen Vorgaben für ein obligatorisches Grundangebot orientieren. Gleichzeitig fand eine Umstrukturierung des zuständigen Ministeriums statt. Schrittweise wurden bereits bestehende landesweite hochschulpolitische Gremien/Institutionen umstrukturiert bzw. neu gegründet (vgl. Salerno 2002).

2005 legte die Regierung dem Reichstag Vorschläge zur Modernisierung und Internationalisierung der Hochschulausbildung in Schweden vor (Sveriges riksdag 2005). Im Vordergrund steht dabei die Neugestaltung der Studiengänge und -abschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses. Besonderer Wert wird auf die Durchlässigkeit des Studiums (Studiengänge, Hochschuleinrichtungen) und die Einführung neuer Studienformen gelegt. Die Kooperation zwischen den verschiedenen Bildungsstufen soll ausgebaut werden. 2007 trat ein Beschluss zur Studienreform in Kraft, der zu einer Neustrukturierung des Studiums in ein Grundstudium (*grundniva*), ein erweitertes Studium (*avancerad niva*) und ein Promotionsstudium (*forskarniva*) führt (vgl. dazu National Report 2006: 7).

Die Hochschuleinrichtungen sind Teil der zentralen staatlichen Verwaltung sowohl in organisatorischer als auch in funktionaler Hinsicht. Formal gesehen unterstehen sie direkt der Regierung. Die Verfassung Schwedens vom 28. Februar 1974 in der Fassung von 1998 überträgt in Paragraph 7, Abs. 1 Nr.6 der Regierung die Befugnis, aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung auf dem Verordnungsweg Vorschriften für das Bildungswesen zu erlassen. Darin eingeschlossen ist die gesamte Ordnung und Entwicklung des Hochschulwesens (Schneider 2005: 69). Die Regierung ernennt die Mitglieder der Aufsichtsgremien der Hochschuleinrichtungen („boards“), welche die Industrie, Regierungsstellen, Gewerkschaften und andere Organisationen repräsentieren, und ernennt die Rektoren.²

Die Verantwortung für die Hochschuleinrichtungen wird durch das Ministerium für Bildung und Forschung (*Utbildningsdepartementet*)³ wahrgenommen (mit Ausnahme der Universität für Agrarwissenschaften, die dem Landwirtschaftsministerium untersteht). Das Ministerium ist für

² Für 2007 sind neue rechtliche Bestimmungen geplant, die Veränderungen in den Führungsgremien nach sich ziehen werden. So sollen zukünftig aktive Politiker nicht mehr in Vorständen vertreten sein.

³ Das Ministerium wurde mehrfach umbenannt. Seit 1.1.2007 gilt die hier verwendete Bezeichnung.

die Abstimmung der Hochschulfinanzierung im Rahmen des Staatshaushaltes zuständig. Die Hochschulhaushalte werden vom Parlament verabschiedet. Das Ministerium wird in seiner Arbeit durch verschiedene nationale Agenturen unterstützt, darunter

- National Agency for Higher Education (*Högskoleverket*), 1995 unter Einschluss des Office of the University Chancellor (*Kanslersämbetet*) und des Board of Appeal for Higher Education (*Överklagandenämnden för högskolan*) entstanden und
- National Admissions Office to Higher Education (*Verket för Högskoleservice VHS*).

Högskoleverket besitzt den gesamten Hochschulbereich umfassend die Zuständigkeit für Evaluation, Akkreditierung und Qualitätssicherung sowie für pädagogische Fragen. Außerdem fällt die Anerkennung ausländischer Abschlüsse in seine Kompetenz. *Verket för Högskoleservice* berät die Hochschuleinrichtungen speziell in Verwaltungs- und Finanzfragen. Die Finanzierung erfolgt überwiegend durch Beiträge der Institutionen.

4.2 Hochschulbereich⁴

Aktuell gibt es in Schweden über 60 Hochschuleinrichtungen (Eurydice 2006a/Högskoleverket 2006d). Der staatliche Sektor ist binär strukturiert und umfasst 14 Universitäten (*universitet*) und 22 Hochschulen (*högskolor*), darunter 7 künstlerische Hochschulen.

Drei private Einrichtungen bieten ebenfalls Studiengänge auf Universitätsniveau und postgraduale Ausbildung an und tragen Universitätsstatus. 1994 wurde die erste staatliche Universität in eine Stiftungshochschule mit semi-privatwirtschaftlichem Charakter überführt (Ronnäng 2005: 33). Des weiteren umfasst der private Sektor drei Einrichtungen mit Diplomausbildung für Erzieherinnen sowie eine Reihe kleinere Spezialhochschulen, in der Hauptsache für Theologie (3), Kunst und Musik (2) und Psychotherapie (13). Letztere werden mehrheitlich ohne staatliche Zuschüsse betrieben.

Der formale Hauptunterschied zwischen den Universitäten und den nichtuniversitären Hochschulen besteht in dem auf Universitäten beschränkten Recht zur postgradualen Ausbildung (vergleichbar dem Promotionsrecht in Deutschland). Ausnahmen bilden einige wenige Hoch-

⁴ Da der Begriff *högskole* (Hochschule) im Schwedischen eine bestimmte Hochschulart bezeichnet, wurde in diesem Länderbericht eine abweichende Zwischenüberschrift verwendet.

schulen mit einer speziellen fachlichen Ausrichtung der Forschung, die postgraduale Programme für die zugehörigen Fachgebiete anbieten können. Beide Hochschultypen verleihen Studienabschlüsse, die die Aufnahme einer postgradualen Ausbildung ermöglichen.

Der universitäre Sektor trägt die Hauptlast der Ausbildung. 2005/06 waren 84 Prozent der Studierenden hier eingeschrieben. Der Anteil am Lehr- und Forschungspersonal lag bei 89 Prozent (Högskoleverket o.J.). Universitäten sind durch ein breites Fächerspektrum, einen größeren Forschungsanteil und ein akademisches Niveau der Forschung gekennzeichnet. Das spiegelt sich auch in der Personalstruktur wider. Grundsätzlich sind an beiden Hochschultypen die gleichen Personalgruppen vertreten – nur mit unterschiedlicher Präsenz. Universitäten weisen einen höheren Anteil an *professors* und *postdoctoral fellows* auf. Insbesondere *junior lecturers* sind dagegen anteilig häufiger an Hochschulen anzutreffen.⁵

Hochschulen können bei der Regierung die Anerkennung als Universität beantragen. *Högskoleverket* nimmt die Sichtung der Unterlagen vor und gibt im Anschluss eine Empfehlung ab. Vorausgesetzt werden:

- etablierte Studiengänge sowie Lehre und Forschung auf akademischen Niveau,
- ein bestimmter Umfang und eine bestimmte Breite von Ausbildung und Forschung,
- die dazu gehörigen materiellen Rahmenbedingungen (Ressourcen, Ausstattung),
- gute internationale Kontakte im Ausbildungs- und Forschungskontext sowie
- die Erfüllung der Ansprüche, die an die Einrichtung von Professuren und an die Verleihung postgradualer Abschlüsse zu stellen sind.

Vier Hochschulen wurde bis 2005 auf diesem Wege der Status einer Universität zuerkannt (Högskoleverket 2006d).

⁵ Im vorliegenden Text wird auf die für deutsche Leser schwierigen schwedischen Bezeichnungen für die einzelnen Personalkategorien verzichtet und allein mit den englischen Bezeichnungen gearbeitet, die auch in der die zentralen staatlichen Hochschulstatistik Schwedens (Statistica centralbyrån) verwendet werden. Im Folgenden wird jeweils die schwedische Bezeichnung die englische Übersetzung für das Undervisande och forskande personal (Teaching and research staff) aufgeführt: Forskarassistent ≙ Postdoctoral fellow, Lektor ≙ Senior lecturer, Adjunkt ≙ Junior lecturer, Gäst- och timplärare ≙ Guest lecturer and part time teacher, Annan forskande och undervisande personal ≙ Other research and teaching staff, Forskarstuderande ≙ Postgraduate student, Assistent, amanuens, klinisk assistent ≙ Assistant, teaching assistant, clinical assistant, Adjungerad professor, lektor, adjunkt ≙ Visiting professor, senior lecturer, junior lecturer, Biträdande lektor ≙ Associate senior lecturer, Teknisk och administrativ personal ≙ Technical and administrative staff.

Daneben gibt es eine Reihe von „graduate schools“ (*forskarskolor*), die in der Regel ein postgraduales Studium für ein bestimmtes Fachgebiet offerieren. Die Regierung hat 16 dieser Schulen eingerichtet. Sie sind jeweils an einer Universität angesiedelt und unterhalten Beziehungen zu verschiedenen Partnerinstitutionen. Es gibt eine Vielzahl ähnlicher Einrichtungen mit unterschiedlichen Finanzierungsquellen. Intendiert sind neben der Gewinnung von Nachwuchskräften für die Forscherausbildung (*forskarutbildade*) und der Entwicklung von Studienprogrammen vor allem die Verbesserung der Kooperation zwischen den Hochschuleinrichtungen – speziell auch mit solchen, die über keine eigene postgraduale Ausbildung verfügen.⁶

Tafel III-4.1: Struktur des Lehr- und Forschungspersonal an ausgewählten schwedischen Hochschuleinrichtungen^a nach Personalkategorien und Hochschultyp 2005

Personalkategorie	Anteil am Lehr- und Forschungspersonal (in %)	
	Universität Lund	Hochschule Malmö
Professor	17,3	6,4
Postdoctoral fellow	4,8	1,3
Senior lecturer	22,1	27,5
Junior lecturer	10,8	46,4
Guest lecturer and part time teacher	0,8	1,6
Other research and teaching staff	8,0	4,4
Postgraduate student	36,2	12,4
<i>All teaching and research staff</i>	100	100

^a Es wurden jeweils die gemessen am Gesamtpersonalbestand größten Einrichtungen des Typs ausgewählt.

Quelle: Statistiska centralbyrån 2006b.

Hochschulmedizin

Der Universitätsbereich besitzt das Monopol für die medizinische Ausbildung. An fünf Universitäten mit medizinischer Fakultät und einer Medizinischen Universität (*Karolinska Institutet*) kann ein entsprechender Hochschul- bzw. ein postgradualer Abschluss erworben werden. Das *Karolinska Institutet* prägt das Erscheinungsbild der Hochschulmedizin in Schwe-

⁶ Informationen über die Homepage von *Högskoleverket* unter: <http://www.hsv.se/highereducation/postgraduateprogrammes/rauteschools.4.539a949110f3d5914ec800074530.html>.

den, denn es trägt 30 Prozent der Ausbildung und 40 Prozent der medizinischen Forschung des Landes (Karolinska Institutet 2006: 1).

Den klinischen Teil der Ausbildung findet ortsnahe in sechs speziellen Universitätskrankenhäusern (*Universitetsjukhus*) statt, die – ähnlich wie in Deutschland – sowohl dem Hochschul- als auch dem Gesundheitssystem zugehörig sind. Es gibt eine lange Tradition der Verbindung von medizinischer Ausbildung und Forschung mit der klinischen Praxis, die sich auch im personellen Bereich widerspiegelt. So arbeiteten schon zur Gründung der o.g. Medizinischen Universität im Jahr 1810 die Professoren gleichzeitig als Ärzte an Krankenhäusern der Umgebung (Karolinska 2005: 27). Heute erstreckt sich diese Doppelfunktion generell auch auf die *Senior lecturers*. Geregelt wird dies in der Hochschulverordnung (*Högskoleförordningen*).

Hochschulfinanzierung

Im OECD-Vergleich zählt Schweden zu den Ländern, deren Bildungseinrichtungen im Tertiärbereich ganz überwiegend durch öffentliche Mittel finanziert werden. Dagegen fallen private Finanzierungsquellen kaum ins Gewicht. 2003 betrug der Anteil öffentlicher Ausgaben 89 Prozent (OECD-Durchschnitt 76,2 %) – ein ähnlicher Wert wie in den Vorjahren, wenn auch nicht mehr so hoch wie noch Mitte der 1990er Jahre (93,6 %).⁷

Nach offizieller Meldung von *Högskoleverket* setzten sich die Hochschuleinnahmen 2004 wie folgt zusammen:

- direct university funds	64,5%
- central government sources	17,8%
- regional government	2,5%
- funds from international agencies and other foreign sources	3,3%
- privat firms and non-profit organizations	9,2%
- other	2,7%

(Swedish National Agency 2006, Annexes to the Report: 31.)

⁷ Vergleichbare bzw. höhere Anteile finden sich in den anderen skandinavischen Ländern und in Österreich (jeweils über 90 %). Mit einigem Abstand folgen von den hier zu betrachtenden Ländern Deutschland (87,1 %), Frankreich (85,7 % 2002), die Niederlande (78,6 %), Italien (72,1 %) und das Vereinigte Königreich (70,2 %). Ganz anders sieht die Situation in den Vereinigten Staaten aus. Hier (wie auch in Japan, Korea und Australien) nehmen Ausgaben der öffentlichen Haushalte nur gut zwei Fünftel (42,8 %) der Finanzierung ein; privaten Quellen kommt größere Bedeutung zu (OECD 2006: 249).

Eine etwas andere Strukturierung – jedoch mit der gleichen Grundaussage – findet sich beim Zentralen Amt für Statistik (*Statistiska centralbyrån*). Demnach stammte 2005 knapp die Hälfte der Einnahmen der schwedischen Hochschuleinrichtungen direkt aus dem Staatshaushalt (*direkta statsanslag*). An zweiter Stelle folgten mit einem guten Drittel (überwiegend öffentliche) Mittel des Forschungsrats (*Forskningsråd*) sowie von Stiftungen, Behörden, Kommunen u.ä.. Inländische Unternehmen und private Organisationen stellten rund 15 Prozent der Einnahmen, gefolgt von ausländischen Quellen (einschließlich EU-Förderung) mit 6 Prozent (*Statistiska centralbyrån 2006a*).

Das Ausmaß der staatlichen Finanzierung divergiert nach Leistungsbereichen. Die Hochschulausbildung (ohne Forschung und Doktorandenausbildung) wurde 2003 zu 85 Prozent durch direkte Staatsausgaben finanziert, Forschung und Doktorandenausbildung dagegen nur zu 23 Prozent (Swedish National Agency 2006: 12).

Studium und Lehre

Schweden weist eine Netto-Studienanfängerquote auf, die deutlich über dem OECD-Durchschnitt liegt. Hauptanteil trägt der Tertiärbereich A.⁸ Im Zeitraum 1995 bis 2004 wuchs die tertiäre Bildungsbeteiligung im internationalen Vergleich überdurchschnittlich, obwohl der OECD-Durchschnitt durch die erheblichen Ausbauaktivitäten der mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten in diesem Zeitraum in die Höhe getrieben wurde.

Der verstärkte Hochschulzugang (vgl. Tafel III-4.9) wurde in Schweden durch eine Aufstockung der entsprechenden Ausgaben flankiert (im Vergleich 1995 = 100 % zu 2004: auf 141 % in Schweden, OECD-Durchschnitt auf 137 %, Deutschland auf 114 %). (OECD 2006b: 234) In Schweden wurden 2003 1,8 Prozent des Brutto-Inland-Produktes (BIP) für den Tertiärbereich aufgewendet (OECD-Durchschnitt 1,4 %, Deutschland 1,1 %). Schweden bewegt sich damit auf dem gleichen Niveau wie Dänemark und Finnland. Übertroffen wurden diese Länder nur durch Kanada, Korea und die Vereinigten Staaten (ebd.: 233). Ein Vergleich der

⁸ Die erste Stufe des Tertiärbereichs setzt sich aus zwei Bereichen zusammen. Im Tertiärbereich A werden Bildungsgänge mit akademischer Ausrichtung angeboten, in denen weitgehend theoretisches Wissen vermittelt wird. Der Tertiärbereich B ist durch Bildungsgänge mit berufsspezifischer Ausrichtung charakterisiert. Sie sind in der Regel kürzer als Bildungsgänge des Typs A. Die zweite Stufe der tertiären Bildung umfasst ausschließlich Studiengänge, die zu einer höheren Forschungsqualifikation führen, z.B. zur Promotion (EU-Kommission / Eurostat 2006: 293/294).

jährlichen Ausgaben für tertiäre Bildungseinrichtungen je Studierenden ergibt ein ähnliches Bild. Schweden befindet sich in der Spitzengruppe. Nur wenige OECD-Länder weisen höhere Werte auf (ebd.: 482).

Die gute Finanzausstattung schlägt sich in einer Relation Studierende zu Lehrkräften (VZÄ) im Tertiärbereich von 9 zu 1 (2004) nieder, was mit Abstand der höchsten Betreuungsintensität im OECD-Vergleich entspricht. Kein anderes Land erreichte Werte unter 10 Studierenden. Der Durchschnitt lag bei 15,5 Studierenden je Lehrkraft. Deutschland bewegte sich mit 12,7 im oberen Mittelfeld (ebd.: 417).

Charakteristisch für das schwedische Hochschulwesen ist eine hohe Wertschätzung der Lehre. Sie gehört – mit unterschiedlicher Abstufung nach Personalkategorien – zum Berufsbild jedes wissenschaftlich tätigen Hochschulangehörigen. Forschung nimmt ebenfalls einen festen Anteil des Zeitbudgets ein und wird als komplementär betrachtet. Im Mittelpunkt der gegenwärtigen Debatte stehen die Arbeitsbedingungen (vgl. dazu Swedish National Agency 2006: 79). Es wird befürchtet, dass wachsende Studierendenzahlen und die durch den Bologna-Prozess ausgelöste Neustrukturierung der Studiengänge Belastungen der Lehrkräfte zur Folge hätten, die nicht ausreichend durch Personalaufstockungen kompensiert würden. Hinzu kämen neue Anforderungen auf Grund der zunehmenden Heterogenität der Studierenden im Hinblick auf deren Wissen, Fähigkeiten und Erwartungen (Sveriges universitetslärarförbund 2002). Nach einer von *Högskoleverket* durchgeführten Befragung beklagen viele Lehrkräfte, dass ihnen nicht mehr genug Zeit für Forschung und Projektinwerbung zur Verfügung stehe (*Högskoleverket* 2003b). In diesem Kontext fordern die Hochschuleinrichtungen im Verbund mit hochschulexternen Gremien sowohl die Schaffung zusätzlicher attraktiver Stellen für Nachwuchswissenschaftler mit Aufstiegschancen als auch die Mittelbereitstellung für die Qualifizierung der vorhandenen Lehrkräfte (Leijonhufvud 2006: 156-158).

Personalstruktur und Karrieremuster

Die maßgeblichen Regelungen zum Personalbereich finden sich im Hochschulgesetz (*Högskolelagen*) und in der Hochschulverordnung (*Högskoleförordningen*), die beide 1993 in Kraft traten. In den Folgejahren wurden mehrfach Überarbeitungen vorgenommen. Unterhalb der Verordnungsebene werden die Beschäftigungsverhältnisse in Anstellungsordnungen der Hochschule festgelegt.

Im Hochschulgesetz wird die Hauptverantwortung für die Ausbildung den *professors* übertragen. Ihr Tätigkeitsspektrum umfasst Lehre und Forschung. Die Anstellung erfolgt unbefristet (mit Ausnahme künstlerische Disziplinen, Gastwissenschaftler, Praxisvertreter). Ergänzend können *lecturers* beschäftigt werden, die ebenfalls in Ausbildung und Forschung einsetzbar sind (Ministry 1998).

Näheres zu Personalkategorien und Beschäftigungsbedingungen wird in der Hochschulverordnung geregelt. Sie steht im Zeichen von Dezentralisierung und der Umstellung von einer Norm- und Regelsteuerung zu einem anreiz- und zielorientierten Management – beides erklärte Ziele der Hochschulreform in den 1990er Jahren. Die Verordnung gibt beschäftigungspolitische Strukturmerkmale und Grundsätze vor, überlässt die konkrete Ausgestaltung aber weitgehend den Hochschuleinrichtungen. Nachfolgend wird auf die vom Schwedischen Ministerium für Bildung und Wissenschaft herausgegebene englische Übersetzung in Auszügen Bezug genommen (Ministry 1998).

Kapitel 4 der Verordnung behandelt die Personalkategorie der Hochschullehrer (*teachers*). Die Hochschuleinrichtungen können diese als *professor* (einschließlich *visiting professor*), *senior lecturer* (einschließlich *visiting senior lecturer*), *lecturer*⁹ (einschließlich *visiting lecturer*), *research assistant*¹⁰, *part-time teacher* oder *guest teacher* beschäftigen. In der Hochschulmedizin (einschließlich Zahnmedizin) ist eine Beschäftigung von *professors* und *senior lecturers* in Kombination mit der Tätigkeit als Mediziner (*healthcare unit*) möglich. 2001 wurde mit der Verordnung zur Änderung der Hochschulverordnung der *associate senior lecturer* eingeführt (Svensk författningssamling 2001). Andere Hochschullehrerkategorien sind nicht zulässig.

Den Hochschuleinrichtungen steht es frei zu entscheiden, wie das Zeitbudget der *teachers* auf Ausbildung, Forschung, künstlerische Entwicklung und Administration verteilt wird.

Es werden für die einzelnen Hochschullehrerpositionen folgende Qualifikationsanforderungen gestellt (für den künstlerischen Bereich gelten Sonderbestimmungen, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll):

- *Professor*: nachgewiesene wissenschaftliche Leistungen und Lehrbefähigung.

⁹ In der offiziellen Statistik als *junior lecturer* ausgewiesen.

¹⁰ In der offiziellen Statistik als *postdoctoral fellow* ausgewiesen.

- *Senior lecturer*: Doktorgrad oder eine vergleichbare akademische Qualifikation oder andere berufliche Fähigkeiten, die von Bedeutung für die spezielle Beschäftigungsposition sind, sowie nachgewiesene Lehrbefähigung.
- *Associate senior lecturer*¹¹: Doktorgrad oder eine entsprechende im Ausland erworbene Qualifikation. In der Regel sollen zwischen Hochschulabschluss und dem Erwerb des Doktorgrades nicht mehr als fünf Jahre liegen.
- (*Junior*) *Lecturer*: Bachelor-Abschluss oder eine entsprechende Qualifikation sowie nachgewiesene Lehrbefähigung.
- *Research assistant (Postdoctoral fellow)*: Doktorgrad oder eine entsprechende im Ausland erworbene Qualifikation. In der Regel sollen zwischen Hochschulabschluss und dem Erwerb des Doktorgrades nicht mehr als fünf Jahre liegen. Die Stelle ist auf vier Jahre befristet. Verlängerungen sind nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

In Abhängigkeit von der Leistung besteht die Möglichkeit eines (Regel)Aufstiegs vom *junior lecturer* und neuerdings insbesondere vom *associate senior lecturer* zum *senior lecturer* sowie vom *senior lecturer* zum *professor*. *Senior lecturers* können außerhalb der normalen Beförderung auf Antrag zum *professor* an ihrer Hochschule ernannt werden. Selbst wenn keine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, stellt die Titelverleihung auf Grund des Prestigegewinns einen Vorteil für die Karriere dar.

Das gesamte Hochschulpersonal wird seit der Hochschulreform zu Beginn der 1990er Jahre im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Allerdings haben die meisten der *professors*, die vor 1993 eingestellt wurden, ihre alten Verträge als staatliche Beamte mit Gültigkeit bis zur Pensionierung behalten (Ronnäng 2005: 39).

Reguläre *professors* sind auf Dauerstellen tätig. Auch für *senior lecturers* und *junior lecturers* waren lange Zeit unbefristete Arbeitsverhältnisse vorgesehen.¹² Mit der 2001 verabschiedeten Änderung der Hochschulverordnung wurden *neue Befristungsmöglichkeiten* eingeräumt (Svensk författningssamling 2001). *Senior* und *junior lecturers* können seitdem für höchstens ein Jahr befristet eingestellt werden, wenn es sich um die erste Anstellung dieser Art handelt. War der Betreffende bereits an einer anderen Hochschule befristet tätig, ist eine nachfolgende Befristungsdauer von drei Jahren zulässig. *Associate senior lecturers* können bis zu vier

¹¹ Diese Personalkategorie wird in der Statistik nicht gesondert ausgewiesen.

¹² Seit 1998 können solche bis dahin gleichsam lebenslangen Verträge im Ausnahmefall gekündigt werden (Klein / Kuhne 2003: 27).

Jahren befristet eingestellt werden. Im Fall einer vorangegangenen mindestens 25-prozentigen Verwendung des Zeitbudgets für die Grundlagenausbildung ist eine einjährige Verlängerung möglich. *Visiting professors*, *visiting senior lecturers* oder *visiting lecturers* können für maximal drei Jahre befristet eingestellt werden. Eine Verlängerung ist bis zu höchstens sechs Jahren möglich.

Es liegen keine Informationen darüber vor, ob und in welchem Ausmaß die neuen Regelungen zu einem höheren Anteil befristeter Mitarbeiter geführt haben. 2003 gab es dafür noch keine gravierenden Anzeichen. Angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs sind Entwicklungen in zweierlei Richtung vorstellbar: Erstens könnte bei Neueinstellungen zunehmend von Befristung im Sinne einer „Probezeit“ Gebrauch gemacht werden, so dass sich der Befristungsanteil insgesamt erhöht. Zweitens könnte der wachsende Personalbedarf die Position der Bewerber dahingehend stärken, dass sie unbefristete Verträge aushandeln.

Die Hochschulverordnung schreibt Grundsätze für Stellenausschreibung, Assessment, Besetzungsentscheidungen und Einspruchsverfahren vor, dabei werden auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Es wird eine Reihe von Ausnahmen von den „Regelverfahren“ aufgelistet. Hierzu zählen z.B. befristete Tätigkeiten bis zu 6 Monaten, Einstellungen als *visiting teacher*, *part-time teacher* oder *guest teacher* sowie Wiedereinstiegs-Maßnahmen. Ausgenommen sind auch die o.g. Beförderungen zum *senior lecturer* oder *professor*. Ist der Einstieg in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gelungen, eröffnet sich somit modellhaft die Ausübung von „Wissenschaft als Beruf“ mit der leistungsabhängigen Option auf eine (planbare) wissenschaftliche Karriere.

Vorgelagert kann die Tätigkeit im Anstellungsverhältnis als *postgraduate student* sein. Die Hochschulverordnung (Kapitel 5) sieht vor, dass die Hochschuleinrichtungen entsprechende Stellen für die Nachwuchsentwicklung einrichten. Dabei handelt es sich um befristete Stellen mit einer maximalen Laufzeit von fünf Jahren, die spätestens ein Jahr nach Erwerb des Doktorgrades auslaufen. Diese Vertragslaufzeit bezieht sich auf eine Vollzeit-Tätigkeit. Zeiten, die dem postgradualen Studium dienen, werden nicht angerechnet, d.h. die Befristung kann sich über weit mehr als fünf Jahre erstrecken. Außerdem ist auch hier – wie bei den *research assistants* – in begründeten Fällen eine Verlängerung vorgesehen. Die Ersteinstellung erfolgt für die Dauer von bis zu einem Jahr. Der Vertrag darf jeweils um zwei Jahre verlängert werden. Die Stellen dienen in erster Linie der wissenschaftlichen Qualifizierung. Andere Tätigkeiten in Ausbil-

dung, Forschung und Administration sollen nicht mehr als 20 Prozent des Zeitbudgets einnehmen. Die Hochschuleinrichtungen sind verpflichtet, fachlich differenzierte Studienprogramme zu entwickeln und mit den *postgraduate students* individuelle Arbeitspläne zu vereinbaren. Jeder *postgraduate student* wird während der gesamten Qualifizierungsperiode von einem oder mehreren Betreuern unterstützt. Der Abschluss sollte nach spätestens vier Jahren (*licentiate*) bzw. 8 Jahren (PhD) möglich sein.

Eine weitere generell befristete Personalgruppe bilden *assistants, teaching assistants und clinical assistants*. Die (mehrfach in Folge abschließbaren) Verträge sind auf die Laufzeit von jeweils einem Jahr begrenzt. Vorgesehen ist eine Gesamtbefristungsdauer von maximal drei Jahren. Für *assistants* ist ein Beschäftigungsumfang von 40 Prozent der Normalarbeitszeit festgelegt, für *teaching assistants* von 50 Prozent. Ihr Tätigkeitsprofil umfasst Ausbildung und Mitwirkung an Forschung oder Administration. Für *clinical assistants* gilt keine Teilzeitvorschrift. Sie übernehmen Aufgaben in der medizinischen Ausbildung (training) und Forschung. Als *assistant* kann nur eingestellt werden, wer als *postgraduate student* über ein Stipendium gefördert wird. Von einem *teaching assistant* wird die Zulassung zum Hochschulstudium erwartet. Der *clinical assistant* muss über eine medizinische bzw. zahnärztliche Qualifikation verfügen und sich in einer fachlich adäquaten postgradualen Ausbildung befinden oder diese bereits abgeschlossen haben.

Bestandsentwicklung des Lehr- und Forschungspersonals

Das Schwedische Hochschulwesen durchlief in den 1990er Jahren eine Ausbauphase. In Reaktion auf den verstärkten Hochschulzugang fanden erhebliche Personalaufstockungen statt (vgl. Tafeln III-4.10 und III-4.11). Nach der Jahrtausendwende setzte sich der Ausbau anfangs fort, allerdings mit geringeren Zuwachsraten. 2003 wurde der vorläufige Höchststand registriert. In den Folgejahren war eine leicht rückläufige Tendenz zu beobachten. Trotzdem zeichnet sich Schweden nach wie vor durch eine im internationalen Vergleich überdurchschnittliche Betreuungsdichte aus.

Im Vergleich der Jahre 1995 und 2005 hat sich der Bestand an Lehr- und Forschungspersonal auf annähernd das 1,5-fache erhöht. Der Aufwärtstrend betraf im Prinzip alle Personalkategorien, wenn auch mit unterschiedlicher Ausprägung und Entwicklung. Den mit Abstand stärksten relativen Ausbau erfuhr die Gruppe der *professors*. Ihre Anzahl verdop-

pelte sich innerhalb der 10 Jahre (auf 198 %). Die Steigerung verlief ohne Unterbrechung und hielt auch 2005 an. Die *senior lecturers* hatten ebenfalls eine kontinuierliche Entwicklung zu verzeichnen. Die Zuwächse blieben aber vergleichsweise bescheiden (auf 131 %). Die Anzahl der *junior lecturers* und *postgraduate students* vergrößerte sich bis 2003 deutlich (auf 150 bzw. 165 %). In den beiden Folgejahren kam es zu einer rückläufigen Entwicklung. *Postdoctoral fellows* bildeten die einzige Personalgruppe, deren Umfang mehr oder weniger stagnierte, was mit einem sinkenden Anteil dieser ohnehin schon recht kleinen Gruppe am Lehr- und Forschungspersonal insgesamt verbunden war.

Qualifikationsniveau und Tätigkeitsprofile

Professors, *postdoctoral fellows* und *senior lecturers* weisen zu über 90 Prozent ein als *forskarutbildade* (postgraduale Ausbildung) bezeichnetes Qualifikationsniveau auf. In der ganz überwiegenden Mehrheit handelt es sich dabei um den Doktorgrad (PhD). Hinzu kommt – insbesondere bei den *junior lecturers* – der *licentiatgrad*, der 2002 erneut zu einem eigenständigen Abschluss erklärt wurde. Gemessen an der Anzahl der erforderlichen Credit Points ist sein Erwerb nur halb so aufwändig wie der des PhD: 80 statt 160 Leistungspunkte bzw. 120 statt 240 ECTS-Punkte (Eurydice 2005a: 183). Häufig stellt dieser Abschluss nur einen Zwischenschritt auf dem Weg zur Promotion dar (Moes 2003: 73). Von den *junior lecturers* verfügen nur 11 Prozent über eine *forskarutbildade*. In der Gruppe der *guest lecturers and part time teachers* sind es knapp ein Viertel. *Other research and teaching staff* ist zu rund zwei Dritteln entsprechend qualifiziert.

Die nachfolgende Tafel III-4.2 gibt Auskunft über die Tätigkeitsprofile der Hauptbeschäftigtengruppen. *Professors* sind die „Allrounder“ unter den Beschäftigten mit einer besonderen Verantwortung für die Betreuung der postgradualen Ausbildung und die Wahrnehmung von Managementaufgaben. *Postdoctoral fellows* wenden im Durchschnitt die Hälfte ihres Zeitbudgets für Forschungstätigkeiten auf. Auch wenn es im Einzelfall nicht ausgeschlossen ist, dass sie ausschließlich in der Forschung arbeiten, wird gemeinhin darauf geachtet, ihnen Gelegenheit zur Lehre zu geben. Auf diese Weise kann die für Einstellung als *senior lecturer* oder *professor* erforderliche Lehrbefähigung erworben werden. Das Tätigkeitsprofil des *senior lecturer* ist zwar zur Hälfte durch Lehrtätigkeit geprägt, aber er ist auch in der Forschung (16 %) oder der Patientenbetreu-

ung (19 %) aktiv. Der *junior lecturer* weist die stärkste Konzentration auf einen Leistungsbereich auf. Fast drei Viertel seiner Arbeitszeit setzt er in der Ausbildung ein – vor allem an Hochschulen (OECD 2006a, Annex: 30, zitiert aus Högskoleverket 2003b).

Postgraduate students sollen laut Hochschulverordnung – auch als Angestellte – einen großen Teil ihrer Zeit dem Studium widmen. Für die meisten von ihnen trifft das auch zu: etwa die Hälfte gibt einen Aufwand von mehr als 80 Prozent für das Studium an, ein weiteres Viertel von mehr als 40 Prozent. Als wichtigstes Motiv für die Aufnahme einer Forscherausbildung wird „Fachinteresse“ angegeben (56 %). Es folgen der Wunsch nach einer Karriere innerhalb der Hochschule (15 %) bzw. einer Forschungstätigkeit außerhalb des Hochschulwesens (11 %) (Högskoleverket 2003a).

Tafel III-4.2: Verwendung des Zeitbudgets des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Tätigkeitsbereichen 2002 (in %)

Tätigkeitsbereich		Professor	Postdoctoral fellow	Senior lecturer	Junior lecturer	Other research and teaching staff	All
Ausbildung	Lehrveranstaltungen	13	10	31	42	8	26
	Planung, Vorbereitung, Prüfungen	8	7	21	30	7	18
Doktorandenausbildung	Lehrveranstaltungen	6	3	2	0	2	2
	Planung, Vorbereitung, Prüfungen Betreuung	5	2	1	0	2	2
Forschung/künstlerische Entwicklung		17	11	5	0	7	7
		19	48	16	6	51	20
Fortbildung, Methodologie, Spezialisierung		2	2	2	4	3	3
		5	5	3	1	5	3
Forschungsinformation und Außenkontakte		21	6	14	12	8	14
		2	2	19	0	1	1
Verwaltung und Management		3	5	2	4	6	4
		100	100	100	100	100	100
Insgesamt							

Quelle: Högskoleverket 2003b: 20.

Personalstruktur

Sieht man sich die Personalstruktur an (Tafel III-4.3), so steht für forschungsintensive Tätigkeiten einerseits und eher auf Lehre ausgerichtete Beschäftigungspositionen andererseits hochqualifiziertes, d.h. promoviertes wissenschaftliches Personal in ähnlicher Größenordnung zur Verfügung. *Professors* und *postdoctoral fellows* stellten 2005 17 Prozent der Kapazität, *senior lecturers* 21 Prozent (VZÄ). Bei Einbeziehung der (in der Regel nicht promovierten) *junior lecturers* rückt die Ausbildung aus kapazitärer Sicht deutlich in den Vordergrund. Zwei Fünftel des Lehr- und Forschungspersonals weisen einen entsprechenden Tätigkeitsschwerpunkt auf. Die durch wissenschaftliche Qualifizierung gekennzeichnete Personalkapazität der *postgraduate students* nahm 2005 einen Anteil von 29 Prozent ein.

Vorherrschend sind noch immer unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil von Befristungen lag 2003 bei 35 Prozent des Lehr- und Forschungspersonals (ohne Doktoranden) (Swedish National Agency 2006: 79) und hat sich damit in den letzten Jahren anscheinend nicht erhöht. Aus gewerkschaftlichen Untersuchungen an einer großen Universität geht allerdings hervor, dass hier ebenfalls 2003 ein Anteil von 40 Prozent erreicht wurde, wobei Frauen häufiger als Männer befristet tätig waren (Osbeck/Warfvinge 2003).

Tafel III-4.3: Struktur des Lehr- und Forschungspersonals (VZÄ) an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 2000 und 2005

Personalkategorie	Tätigkeitsschwerpunkt	Anteil (in %)	
		2000	2005
Professor	Forschung, Nachwuchsförderung, Administration und Lehre	10,9	13,3
Postdoctoral fellow	Forschung und Lehre	3,9	3,2
Senior lecturer	Lehre und Forschung	19,9	20,7
Junior lecturer		22,6	18,8
Guest lecturer and part time teacher	bedarfsabhängig	0,9	1,2
Other research and teaching staff		11,9	12,4
Postgraduate student	Qualifizierung, Lehre, Forschung	29,9	28,7
<i>All teaching and research staff</i>		100	100

Quelle: Statistiska centralbyrån 2006b.

Gehaltsstruktur

Die Gehaltsbemessung ist in Schweden in weitaus größerem Maße als in Deutschland Verhandlungssache.¹³ Die Rahmenbedingungen sind Gegenstand eines Tarifvertrages zwischen der staatlichen Seite (vertreten durch *Högskoleverket*) einerseits und der Swedish Agency for Government Employers (*Arbetsgivarverket*) sowie den Gewerkschaften andererseits. Ihre konkrete Umsetzung wird – seit Mitte der 1980er Jahre – vor Ort zwischen Hochschule und Arbeitnehmervertretung in einem transparenten Verfahren und mit Bezug auf die Personal- und Strukturentwicklungsplanung vereinbart. An jeder Hochschule gibt es einen lokalen Tarifvertrag. Allerdings haben sich seit 1999 die meisten Hochschulen zu Verbänden zusammengeschlossen, um Tarifvereinbarungen mit der Gewerkschaft SULF (*Sveriges Universitetslärarförbund*) zu schließen (Nybom 2003: 5f.). Zentrale staatliche Vorgaben für die Gehaltsbemessung existieren nicht (Swedish National Agency 2006: 77). Dezentralisierung und Deregulierung haben eine heterogene Gehaltsstruktur zur Folge. Regionale Gesichtspunkte, Nachfragegesichtspunkt und fachliche Spezifika können ebenso eine Rolle spielen wie Gleichstellungsaspekte oder Benachteiligungsausgleich. Die Gehälter unterscheiden sich von Hochschule zu Hochschule, von Fach zu Fach. Die Spannbreiten sind beachtlich. Hinzu kommen auf der individuellen Ebene leistungsabhängige Komponenten sowie nach Personalkategorien gestaffelte „feste Lohnzuschläge“.

Ungeachtet dieser real schwer fassbaren Ausdifferenzierung ist festzustellen, dass es eine hierarchische Abstufung nach Personalkategorien mit einem breiten Mittelfeld und größeren Schnittmengen zwischen *professors* und *senior lecturers* einerseits und *postdoctoral fellows* (*research assistants*) und *junior lectures* andererseits gibt. Die Gruppe der *professors* hebt sich gehaltsmäßig am deutlichsten von den anderen Beschäftigten ab und weist auch die größte Spannbreite zwischen Durchschnitts- und Spitzenverdiensten auf. Frauen verdienen in allen Personalkategorien im Durchschnitt weniger als Männer.

¹³ Ungeachtet des Beamtenstatus wurden auch die Professorengehälter seit 1965 national in Tarifverträgen vereinbart (Nybom 2003: 3).

Tafel III-4.4: Grundgehälter des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 2001 (in €)

Personalkategorie	25 % verdienen das oder weniger	Mittelwert	25 % verdienen das oder mehr
Professor	36.700	40.079	43.789
Senior lecturer	28.181	30.000	32.100
Postdoctoral fellow	24.767	26.200	27.999
Junior lecturer	23.050	24.700	26.265

Quelle: Universitetsläraren 2002 : 24-26.

Tafel III-4.5: Monatliches Grundgehalt des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Geschlecht 2005 (in €)

Personalkategorie	Mittelwert	
	Frauen	Männer
Professor	44.154	44.986
Senior lecturer	33.347	34.383
Postdoctoral fellow	29.382	29.714
Junior lecturer	27.380	28.360
Postgraduate student	20.670	21.098

Quelle: SULF 2006.

Im Durchschnitt ergibt sich für 2001 eine Abstufung von *professors* zu *senior lecturers*, *postdoctoral fellows* (*research assistants*) und *junior lecturers* im Verhältnis von 100 : 75 : 65 : 62. Angaben aus der Mitte der 1990er Jahre (Klein / Kuhne 2003: 29) lassen für die drei erst genannten Personalkategorien eine fast gleichlautende Relation erkennen. Die *junior lecturer* konnten dagegen einen relativen Gehaltszuwachs realisieren. Innerhalb weniger Jahre haben sie fast zu den *postdoctoral fellows* aufgeschlossen. Das kann als Aufwertung der für *junior lecturers* typischen Lehrtätigkeit gegenüber der durch Forschung gekennzeichneten Tätigkeit von *postdoctoral fellows* gewertet werden. Neuere Angaben lassen auf eine konstante Gehaltsrelation zwischen den Personalkategorien bei gleichzeitig spürbarem allgemeinem Gehaltszuwachs schließen.

Nachwuchsentwicklung

Die Hochschulverordnung (*högskoleförordningen*) schreibt vor, dass nur so viele Doktoranden zur Forscherausbildung (*forskarutbildade*) zugelassen werden dürfen, wie unter angemessenen Studienbedingungen und mit ausreichender Studienfinanzierung betreut werden können. Voraussetzung der Zulassung ist eine Anstellung als Doktorand, die Gewährung eines Ausbildungszuschusses (*bidrag*) oder der Nachweis einer anderen Form der Finanzierung für den gesamten Studienzeitraum. 2005 hatten über 50 Prozent der offiziellen *postgraduate students* eine Nachwuchsstelle an einer Hochschule inne.

Die relativ eindeutigen Zulassungsbestimmungen verhindern allerdings nicht, dass auch Personen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, faktisch eine Forscherausbildung absolvieren (*skuggdoktorander*). Die Anzahl dieser „Schattendoktoranden“ ist kaum zu ermitteln. Sie arbeiten in Forschungszusammenhängen an „ihrer“ Universität, warten in einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität auf eine Stelle für *postgraduate students* oder sind bei anderen Arbeitgebern tätig. Studien von *Högskoleverket* belegen, dass sich die Betroffenen häufig wie „zwischen zwei Stühle gefallen“ fühlen (2006c: 1). Aus hochschulpolitischer Sicht wird eine Klärung dieser prekären Situation angestrebt. Die laufende Neuordnung der Studienabschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses soll nach Auffassung von *Högskoleverket* und Regierung mit einer Reform des Zulassungsverfahrens zur Forscherausbildung und einer Verkürzung der Ausbildungszeit verbunden werden.

Es herrscht weitgehend Konsens darüber, dass eine gut funktionierende Forscherausbildung eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Sicherstellung und den Ausbau der Position Schwedens als zukunftsorientierte Wissensgesellschaft bilde. Durch die Forscherausbildung soll der für die weitere Entwicklung der Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen des Landes notwendige Nachwuchs garantiert und der Bedarf der Gesellschaft insgesamt an entsprechend qualifizierten Wissenschaftlern befriedigt werden (vgl. Regeringskansliet 2004).

Schon seit Anfang der 1990er Jahre wird die Nachwuchsentwicklung forciert (vgl. Tafel III-4.6). Im Zuge hochschulpolitischer Einflussnahme hat sich die Personalkapazität (VZÄ) der Gruppe der *postgraduate students* im Vergleich der Jahre 1990 und 2005 mehr als verdreifacht.

Tafel III-4.6: Studienanfänger, Studierende und Absolventen an schwedischen Hochschuleinrichtungen

Jahr	Studienanfänger ¹		Studierende ²		Absolventen ³	
	insgesamt	Frauenanteil (in %)	insgesamt	Frauenanteil (in %)	insgesamt	Frauenanteil (in %)
1990/91	51.099	57	203.177	57	29.582	64
1995/96	66.177	56	285.713	57	32.386	58
1996/97	65.640	57	300.917	58	35.397	60
1997/98	64.281	57	305.293	58	35.348	60
1998/99	66.639	57	310.201	59	37.658	60
1999/2000	69.967	58	319.035	59	40.114	61
2000/01	72.121	59	329.970	60	40.483	61
2001/02	78.309	59	354.547	61	43.877	62
2002/03	83.528	58	285.299	61	48.752	64
2003/04	83.256	58	397.576	60	52.941	63
2004/05	81.656	57	394.410	60	57.530	65
2005/06	82.737	56	389.096	60	59.130	66

¹http://www.scb.se/statistik/UF/UF0205/2005I01A/Web_GN1_Hogskolenyb.xls.

²http://www.scb.se/statistik/UF/UF0205/2005I01A/Web_GR3_RegLasArKon.xls.

³http://www.scb.se/statistik/UF/UF0205/2006A03/Tabell_GE5_EX2C.xls.

Quelle : Statistiska centralbyrån; Zugriff: 11.1.2007.

Tafel III-4.7: Neuzugänge und Studierende im postgradualen Studium an schwedischen Hochschuleinrichtungen

Jahr	Neuzugänge ¹		Studierende ²	
	Insgesamt (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Insgesamt (in Pers.)	Frauenanteil (in %)
1990	2.311	35	13.247	34
1995	3.020	41	15.523	38
1996	3.244	41	16.619	39
1997	3.641	43	17.688	41
1998	3.514	44	18.936	42
1999	3.033	43	18.854	43
2000	3.066	45	18.664	44
2001	3.543	48	18.958	45
2002	3.863	48	19.434	46
2003	3.832	48	20.087	47
2004	3.182	50	19.884	47
2005	2.783	49	18.639	48

¹<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0204/2006A01/Doktorandnybörjare%201977-2005.xls>.

²<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0204/2006A01/Doktorander%201977-2005.xls>.

Quelle: Statistiska centralbyrån; Zugriff: 11.1.2007.

Dem gegenüber war bei der Gesamtkapazität des Lehr- und Forschungspersonals im gleichen Zeitraum nur annähernd eine Verdopplung zu verzeichnen. Neuere Studien von *Högskoleverket* weisen aber darauf hin, dass es trotz dieser Forcierung im kommenden Jahrzehnt in einzelnen Fächern zu Defiziten im Hinblick auf die Deckung des Wissenschaftlerersatzbedarfs kommen könnte. Das betreffe insbesondere die Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften. In anderen Fächern wie Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Medizin zeichne sich dagegen ein Überangebot an Promovierten ab (*Högskoleverket* 2003b). Der Schwedische Wissenschaftsrat *Vetenskapsrådet* hält die Engpässe auf Grund ihrer zeitlichen und fachlichen Begrenzung für weniger schwerwiegend. Das größte Problem stellt aus seiner Sicht das Fehlen einer ausreichenden Anzahl an Stellen mit längerfristiger Beschäftigungsperspektive für die nachrückenden jungen Wissenschaftler dar (*Vetenskapsrådet* 2003).

Zwischen der Zahl der Doktoranden und den Beschäftigungsmöglichkeiten für promovierte Nachwuchswissenschaftler ist im Verlauf der 1990er Jahre eine beträchtliche Lücke entstanden. So hatte z.B. von den-

jenigen, die zwischen 2001 und dem Frühjahrssemester 2002 ihr Doktor-examen abgelegt hatten, im Jahr 2003 nur knapp ein Drittel ein Stelle innerhalb des Lehr- und Forschungspersonals an Hochschuleinrichtungen inne. Nach Angaben der Gewerkschaft SULF ist ein Großteil der Absolventen der Forscherausbildung außerhalb der Hochschule beschäftigt (SULF 2004: 211 ff.). Im Jahre 2001 waren von allen beschäftigten Promovierten 60 Prozent außerhalb der Hochschule tätig. Die Berufsvorstellungen der Promovierenden sehen anders aus. Zwei Drittel gaben an, dass sie gerne an der Hochschule arbeiten würden. Darüber hinaus liegen beträchtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wissenschaftsbereichen vor. So war von den promovierten Medizinern nur knapp ein Viertel der Promovierten an einer Hochschule tätig. Bei den Sozialwissenschaftlern lag ein fast doppelt so hoher Wert vor.

SULF thematisiert im Zusammenhang mit der notwendigen Forcierung der Doktorandenausbildung den steigenden Betreuungsaufwand, der zu einer Schmälerung der Forschungskapazität im Hochschulbereich führen würde. Zur Kompensation müssten vom Staat zusätzliche Ressourcen bereit gestellt werden (internationale-kooperation.de).

Aktuelle Regierungsvorlagen widmen der Post-Doc-Phase verstärkte Aufmerksamkeit. Vorgeschlagen wird eine erleichterte Anstellung von Promovierten für zwei Jahre, mit der auch der Übergang zu vertiefter Lehr- und Forschungstätigkeit erleichtert werden soll. Die erforderlichen Mittel sollen den Hochschuleinrichtungen im Verhältnis zur Anzahl abgelegter Promotionen entweder von der Regierung, dem Wissenschaftsrat (*Vetenskapsrådet*) oder VINNOVA (*Verket för innovationssystem*), einer staatlichen Behörde, die forschungs- und entwicklungsbasierte Innovationen fördern soll, zugewiesen werden. Darüber hinaus gehen die Vorschläge in Richtung der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des akademischen Lehr- und Forschungsbereichs, z.B. in kleineren Unternehmungen oder auch im öffentlichen Dienst. Finanziert werden sollen diese Stellen durch die jeweiligen Arbeitgeber und VINNOVA (vgl. Regeringskansliet 2005 a und b).

Tafel III-4.8: Entwicklung des Personals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien

Jahr	Teachers						Other rese- arch and te- aching staff	Post- graduate student	All teaching and research staff	Total staff
	Professor	Postdoc. Fellow	Senior lecturer	Junior lecturer	Guest lecturer and part time teacher					
	<i>in Vollzeitäquivalent (VZÄ)</i>									
1995	1.989,6	999,6	4.854,7	4.576,3	288,4	2.528,1	5.822,7	21.059,4	39.468,2	
1996	2.047,0	1.133,0	5.171,1	4.776,3	250,8	2.680,0	6.237,9	22.296,1	40.980,7	
1997	2.285,3	1.128,1	5.123,0	4.660,9	256,5	2.803,0	6.583,6	22.840,4	41.972,4	
1998	2.163,1	1.171,4	5.639,0	5.382,2	226,1	3.010,9	7.161,4	24.754,1	44.327,9	
1999	2.441,5	1.121,9	5.648,4	5.871,0	217,6	3.165,1	7.691,6	26.157,1	45.750,6	
2000	2.981,5	1.057,1	5.401,5	6.128,7	247,6	3.234,5	8.117,1	27.168,0	47.188,1	
2001	3.267,8	973,0	5.714,8	6.461,2	394,7	3.436,5	8.166,2	28.414,2	49.233,3	
2002	3.503,3	993,0	5.863,2	6.688,1	478,0	3.595,8	8.852,7	29.974,1	51.427,6	
2003	3.659,3	1.030,9	6.182,7	6.810,5	554,7	3.745,7	9.242,1	31.225,9	53.102,6	
2004	3.840,8	1.011,1	6.325,2	6.661,3	489,0	3.717,2	9.097,9	31.142,5	52.304,4	
2005	3.929,8	958,4	6.287,7	6.326,4	372,5	3.768,6	8.713,0	30.356,4	50.635,4	

Jahr	Teachers						Other rese- arch and te- aching staff	Post- graduate student	All teaching and research staff	Total staff
	Professor	Postdoc. Fellow	Senior lecturer	Junior lecturer	Guest lecturer and part time teacher					
<i>in Personen</i>										
1995	2.177	1.030	5.310	5.241	516	3.192	6.277	23.743	48.539	
1996	2.261	1.177	5.621	5.408	428	3.344	6.857	25.096	50.221	
1997	2.520	1.167	5.544	5.279	469	3.477	7.331	25.787	51.128	
1998	2.390	1.226	6.070	6.060	362	3.684	8.014	27.806	54.053	
1999	2.671	1.170	6.064	6.607	332	3.786	8.582	29.212	54.535	
2000	3.254	1.102	5.810	6.898	413	3.883	9.044	30.404	55.735	
2001	3.561	1.019	6.157	7.310	742	4.177	9.139	32.105	59.976	
2002	3.803	1.038	6.331	7.628	866	4.312	9.871	33.849	62.260	
2003	3.993	1.079	6.755	7.854	1.076	4.499	10.352	35.608	64.340	
2004	4.200	1.054	6.931	7.711	964	4.441	10.233	35.534	63.593	
2005	4.322	1.011	6.959	7.292	754	4.529	9.882	34.749	61.451	

Quelle: zusammengestellt nach Statistiska centralbyrån 2006b; Zugriff: 11.1.2007. In der Personalstatistik wird unterschiedlich verfahren. Zum Teil wird noch eine kleinere Gruppe technischen und Verwaltungspersonals in das Lehr- und Forschungspersonal eingerechnet.

Altersstruktur

Welche Bedeutung der Nachwuchsrekrutierung zukommt, zeigt ein Blick auf die Altersstruktur. Im Jahr 2005 war fast die Hälfte (rd. 45 %) des Lehr- und Forschungspersonals 50 Jahre oder älter. Unbefristete Arbeitsverträge in Kombination mit einer in den letzten Jahren verhaltenen bzw. neuerdings sogar rückläufigen Personalentwicklung haben zu einem wachsenden Anteil älterer Beschäftigter geführt. Prozentual war die Gruppe ab 60 Jahre am stärksten vertreten, gefolgt von der Altersgruppe 55 - 59 Jahre. Die Professorenschaft ist besonders betroffen: drei von vier Beschäftigten zählten 50 Jahre oder mehr. In der Altersgruppe ab 60 Jahre fanden sich überproportional häufig *senior lecturers*. Selbst unter den *junior lecturers* waren die 55 - 59jährigen am stärksten vertreten. „Nachwuchscharakter“ kann lediglich den *postgraduate students* bescheinigt werden. Über die Hälfte von ihnen war 2005 nicht älter als 35 Jahre. Das Durchschnittsalter bei Abschluss der postgradualen Ausbildung lag 2005 bei 34 Jahren (Högskoleverket 2006a: 22).

In den nächsten Jahren wird sich die Anzahl der Renteneintritte aus dem Hochschulbereich beträchtlich erhöhen. Im Vergleich zu den 1990er Jahren wird bis zum Jahr 2012 annähernd eine Vervierfachung des ausscheidenden Lehr- und Forschungspersonals erwartet. Eine gewisse Entspannung erhofft man sich von einer Flexibilisierung der Altersgrenze, die seit 2003 Berufstätigkeit bis 67 Jahre ermöglicht (Swedish National Agency 2006: 78).

Tafel III-4.9: Frauenanteil am Lehr- und Forschungspersonal an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien

Personalkategorie	Frauenanteil (in %)	
	2000	2005
Professor	12,7	16,6
Postdoctoral fellow	38,3	40,9
Senior lecturer	27,1	35,8
Junior lecturer	52,4	54,3
Guest lecturer and part time teacher	42,9	52,1
Other research and teaching staff	41,1	45,7
Postgraduate student	43,5	49,6
All teaching and research staff	38,6	43,0

Quelle: Statistiska centralbyrån 2006b; Zugriff: 11.1.2007.

Tafel III-4.10: Lehr- und Forschungspersonal an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Fächergruppen 2005 (in Pers.)

Fächergruppe	Teachers						Other re- search and te- aching staff	Post- graduate student	All teaching and research staff	Anteil (in %)
	Professor	Postdoc. Fellow	Senior lecturer	Junior lecturer	Guest lecturer and part time teacher					
Humanistik, Gesellschaftswissenschaften	1.338	246	3.582	3.906	470	1.110	2.581	13.233	38,1	
Medizin	1.037	215	913	1.526	96	1.498	1.967	7.252	20,9	
Naturwissenschaften	706	246	908	426	68	600	1.965	4.919	14,2	
Technik	1.035	231	1.447	1.244	115	712	2.946	7.730	22,2	
Agrar- und Forstwissenschaft (SLU ^a)	199	73	92	129	1	595	419	1.508	4,3	
sonstige	7	-	17	61	4	14	4	107	0,3	
<i>Insgesamt</i>	4.322	1.011	6.959	7.292	754	4.529	9.882	34.729	100	

^a Schwedische Landwirtschaftsuniversität

Quelle: zusammengestellt nach Statistiska centralbyrån 2006b; Zugriff: 11.1.2007.

4.3 Forschung

Finanzierung von Forschung und Entwicklung

Seit Anfang der 1990er Jahre belegt Schweden im europäischen Vergleich einen Spitzenplatz im Hinblick auf den Anteil seiner Ausgaben für Forschung und Entwicklung (*Forskning och Utveckling* = *FoU*) am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Die 2002 in Barcelona vom Europäischen Rat aufgestellte Zielgröße, bis 2010 die Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung EU-weit auf drei Prozent des BIP zu steigern (Kommission 2003: 5), hatte Schweden zu diesem Zeitpunkt längst übertroffen (vgl. Tafel III-4.11).

Im Jahr 2003 wurden rd. 96 Mrd. schwedische Kronen (SEK) für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Die Aufwendungen gliederten sich wie folgt (nach Angaben von Högskoleverket 2006b; vgl. auch Sandström/Heymann/Hällsten 2005):

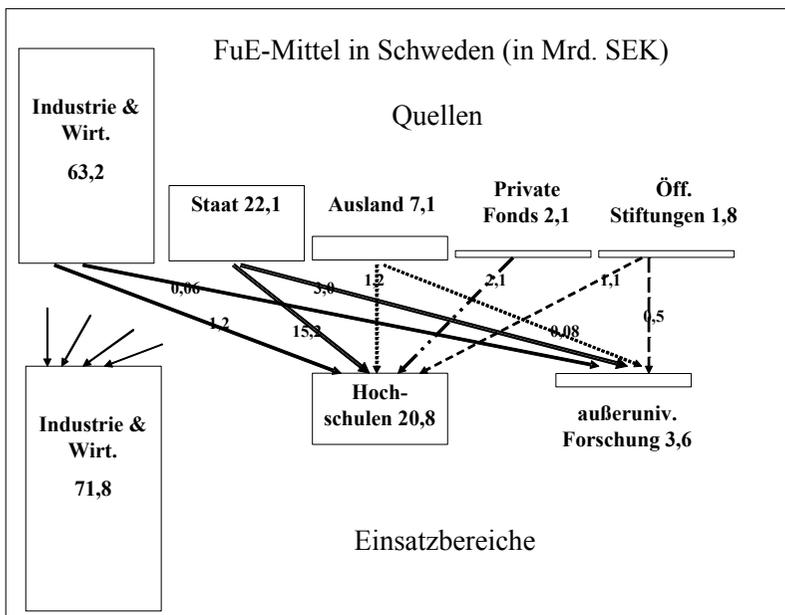
- *Industrie und Wirtschaft* brachten 63,2 Milliarden SEK auf. Davon verblieben 61,9 Mrd. SEK in diesem Bereich. 1,2 Mrd. SEK gingen an die Hochschuleinrichtungen und 0,06 Mrd. SEK an außeruniversitäre, öffentliche Forschungsinstitute.
- Der *Staat* setzte 22,1 Mrd. SEK ein. Davon gelangten 15,2 Mrd. in die Hochschuleinrichtungen. 3,9 Mrd. flossen in Industrie und Wirtschaft und drei Mrd. in außeruniversitäre, öffentliche Forschungsinstitute.
- Die *öffentlichen Forschungsstiftungen* trugen 1,8 Mrd. SEK zur Finanzierung von Forschung und Entwicklung bei. 1,1 Mrd. gingen an die Hochschuleinrichtungen, 0,5 Mrd. an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und 0,2 Mrd. an Industrie und Wirtschaft.
- *Private Fonds und Stiftungen* erbrachten 2,1 Mrd. SEK, die insgesamt an die Hochschuleinrichtungen gingen.
- Schließlich standen auch *ausländische Finanzierungsquellen* zur Verfügung mit insgesamt 7,1 Mrd. SEK (darunter 1 Mrd. von der EU). 5,8 Mrd. SEK gingen an Industrie und Wirtschaft, 1,2 Mrd. SEK an Hochschuleinrichtungen und 0,08 Mrd. SEK an außeruniversitäre Forschungsinstitute.

Tafel III-4.11: Entwicklung des Anteils der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Schweden

Jahr	Anteil am BIP (in %)
1991	2,72
1993	3,17
1995	3,35
1997	3,55
1999	3,65
2001	4,27
2003	3,98

Quelle: Swedish National Agency 2006, Annex: 20; Zugriff: 11.1.2007.

Tafel III-4.12: FuE-Mittel nach Mittelgebern und Einsatzbereichen, 2003



Quelle: Högskoleverket 2006b.

Staatliche Forschungspolitik

Nach dem Ende des 2. Weltkrieges lassen sich für Schweden drei Phasen der Forschungspolitik relativ gut gegeneinander abgrenzen:

- In den 1950er und 1960er Jahren des vorigen Jahrhunderts wurde staatliche Forschungspolitik als Motor der wirtschaftlichen Entwicklung angesehen.
- In den 1970er Jahren stand „Forschung als Problemlösung“ im Mittelpunkt.
- Seit den 1990er Jahren werden die strategischen Möglichkeiten der Forschung akzentuiert (Sveriges Riksdag 1993).

In jeder Legislaturperiode legt die Regierung Richtlinien für die schwedische Forschungspolitik vor, die im zuständigen Reichstagsausschuss behandelt und vom Reichstag verabschiedet werden. Die Vorlage vom März 2005 skizziert die forschungspolitischen Perspektiven bis 2008 (Regeringskansliet 2005a). Um den zukünftigen Bedarf an hochqualifiziertem Forschungspersonal zu decken, werden insbesondere die Hochschulinrichtungen in die Pflicht genommen, durch langfristige Planung eine angemessene Versorgung mit Forschungskompetenz zu gewährleisten sowie eine ausgewogene Karrierestruktur für das Forschungspersonal zu entwickeln.

Zuständig ist das Ministerium für Bildung und Forschung (*Utbildningsdepartementet*). Der Minister trägt die Verantwortung für Forschungsfragen und die Konkretisierung der staatlichen Forschungspolitik. Ziel ist die Entwicklung Schwedens zu einer der weltweit führenden Wissenschaftsnationen. Als vorrangig werden gegenwärtig Investitionen in die Nachwuchsförderung (*forskarutbildning*), der Ausbau der Grundlagenforschung und die besondere Förderung starker Forschungsmilieus (*starka forskningsmiljöer*) genannt.

Die öffentlichen Forschungsmittel gehen teils direkt an die Hochschulinrichtungen, teils zur Weitervergabe an spezielle Räte, Stiftungen u.ä., so dass neben der aus institutionellen (Haushalts-)Mitteln finanzierten Forschung ein System der projekt- und personenbezogenen Förderung existiert (vgl. Salerno 2002; Schweden o.J.; The Swedish Research System o.J.). In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wurde die Reform des Systems der öffentlichen Forschungsfinanzierung in Angriff genommen. Auf der Basis der Empfehlungen verschiedener Kommissionen fand 2001 eine Strukturreform statt. Die bisherigen 11 staatlichen Gremien wurden mit Blick auf die Überwindung der ausgeprägten fachlichen Fragmentie-

rung durch vier neue ersetzt, die für die Verteilung eines Großteils der öffentlichen Mittel verantwortlich zeichnen:

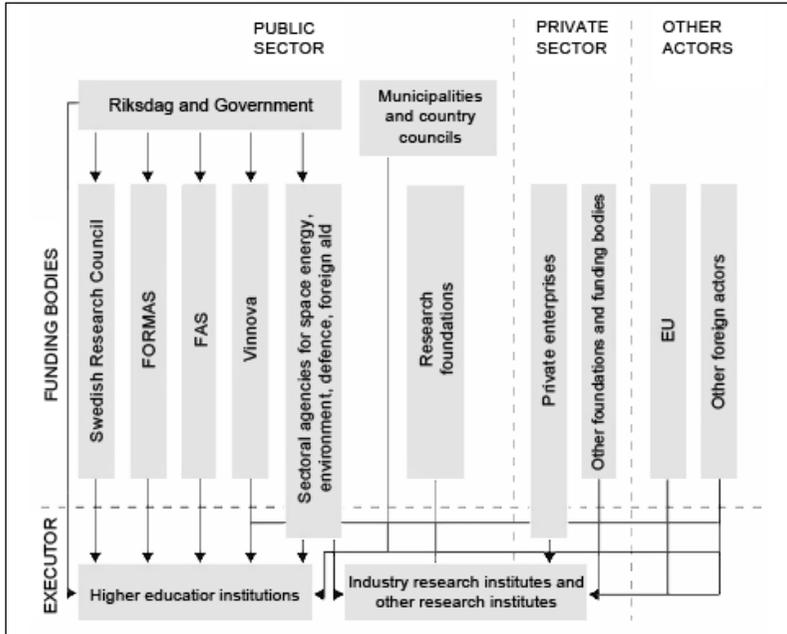
- Swedish Research Council (*Vetenskapsrådet VR*) mit drei Fachräten (*ämnesråd*)
 - Geistes- und Sozialwissenschaften
 - Medizin
 - Natur- und Technikwissenschaften
 - und zwei Komitees: Ausbildungswissenschaft und Infrastruktur der Forschung
- Swedish Council for Environment, Agricultural Sciences and Spatial Planning (*Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande FORMAS*)
- Swedish Council for Working Life and Social Research (*Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap FAS*)
- Swedish Agency for Innovation Systems (*Verket för innovationssystem VINNOVA*), die die Aufgaben der Kommunikationsforschung, des ehemaligen Amtes für Industrie- und Technikentwicklung sowie der Arbeits- und Berufsforschung übernommen hat.

Ein Beleg für die landesweite Bedeutung des Hochschulwesens für die Forschung liefert die Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Beschäftigungssektoren. Nach Angaben von Eurostat (2006b) weist Schweden eine überdurchschnittliche Konzentration des wissenschaftlichen FuE-Personals im Hochschulsektor auf. Über die Hälfte der Wissenschaftler (52,5 %) war 2003 in diesem Bereich tätig. An zweiter Stelle stand der Wirtschaftssektor (42,8 %). Anders als in Deutschland oder Frankreich spielt der staatliche Sektor (außeruniversitäre Forschung) nur eine untergeordnete Rolle (4,7 %) ¹⁴ (vgl. Ronnäng 2005: 38).

2005 wurde erstmals seit der Reform 1993 das vom Staat für das Hochschulwesen verausgabte Mittelvolumen des Vorjahres unterschritten. Von der Reduzierung waren insbesondere neue Universitäten und forschungsaktive Hochschulen betroffen (Högskoleverket 2006a: 22f.).

¹⁴ In der Europäischen Union (EU-25) fiel die Dominanz des Hochschulsektors weniger prägnant aus. Die Werte lagen bei 49,8 Prozent (Hochschulsektor), 38,1 % (Wirtschaftssektor), 11,0 Prozent (staatlicher Sektor) und 1,1 Prozent (Privater Sektor). In Deutschland waren der Hochschul- und der Wirtschaftssektor nahezu gleichgewichtig vertreten (43,9 % bzw. 45,0 %). Der Anteil des staatlichen Sektors entsprach dem europäischen Durchschnitt (11,1 %).

Tafel III-4.13: System der öffentlichen Forschungsfinanzierung



Quelle: Swedish National Agency 2006: 49, zitiert nach Regeringskansliet (2005b: 16).

Tafel III-4.14: Struktur der Forschungs- und Entwicklungsausgaben in Schweden nach Sektoren (in %)

Jahr	Wirtschafts-sektor	Hochschul sektor	Staatlicher Sektor (ohne HS)	Privater non-profit Sektor
1995	74,3	21,9	3,7	0,2
1997	74,8	21,5	3,5	0,1
1999	75,1	21,4	3,4	0,1
2001	77,2	19,8	2,8	0,1
2003	74,1	22,0	3,5	0,4

Quelle: Swedish National Agency 2006, Annex: 20.

Bereits im Oktober 2003 hatten Forschungseinrichtungen und Mittelgeber gemeinsam eine an die Regierung gerichtete Adresse verabschiedet, mit dem Ziel, Einfluss auf die Forschungsförderung in der kommenden Vier-Jahres-Periode zu nehmen, um Schweden eine Zukunft als Forschungs-nation zu sichern (Leijonhufvud 2006: 156-158). Zu den Unter-

zeichnern gehörten die Swedish Association of University Teachers (*Sve- riges universtets- och högskoleförbund SUHF*), die Royal Swedish Academy of Engineering Sciences (*Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien IVA*) und die Royal Swedish Academy of Sciences (*Kungl. Vetenskaps- akademien KVA*). Die Kritik richtete sich vor allem auf das gestörte Gleichgewicht innerhalb des schwedischen Systems von Hochschulbildung, Forschung und Entwicklung, mangelnde Innovationskraft und unzureichende Transferleistungen von Seiten der Wissenschaft in die Produktion. Die Aufstockung der staatlichen Finanzierung wurde für unverzichtbar erklärt. Als Zielmarke für 2008 wurde die Bereitstellung von staatlichen Mitteln für die zivile Forschung in Höhe von einem Prozent des BIP aufgestellt. Im Einzelnen beinhalteten die Forderungen:

- Erhöhung des Fördervolumens, das über den *Vetenskapsrådet* den Forschern direkt zur Verfügung gestellt wird (3 Mrd. SEK), einschließlich der Förderung wissenschaftlicher Karrieren durch entsprechende Beschäftigungspositionen;
- Erhöhung der institutionellen Finanzierung von Universitäten und Hochschulen (3 Mrd. SEK), darunter ein Drittel für die (didaktische) Fortbildung der Hochschullehrkräfte und zur Unterstützung internationaler Kooperation in Forschung und Lehre. Die Vergabe soll unter Berücksichtigung der Studierendenzahl und nach Qualitätskriterien erfolgen;
- Bewilligung zusätzlicher Mittel für VINNOVA (1,5 Mrd. SEK), insbesondere zur Unterstützung von Innovation und Transferleistungen;
- Erhöhung des Mittelanteils für Forschung und Entwicklung in Verbindung mit einer landesweiten Qualitätsprüfung und wettbewerbsorientierten Vergabeverfahren unter der Federführung von VINNOVA.

2005 beschloss der Reichstag zwar eine Aufstockung, doch blieb diese mit 2,34 Mrd. SEK für den Zeitraum 2005-2008 hinter den Forderungen zurück. 22 Prozent der Mittel werden direkt an die Hochschuleinrichtungen als Institutionen gehen. Der Rest soll über VINNOVA und die Forschungsgremien auf der Basis von Peer Review-Verfahren verteilt werden. Die Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, zukünftig ein Prozent des BIP für die staatliche Forschungsfinanzierung einzusetzen (Högskoleverket 2006a: 23f.).

Aktuell fordert die Gewerkschaft SULF von der Regierung, den Hochschuleinrichtungen mehr Forschungsmittel direkt zuzuweisen. Dies würde es ermöglichen, den Aufwand für die Beantragung von Fördermit-

teln zu reduzieren, so dass mehr Zeit für die Forschungsarbeit zur Verfügung stehen würde (internationale-kooperation.de).

4.4 Fazit

Charakteristisch für das schwedische Hochschulwesen ist eine Kombination aus

- *zentraler* staatlicher Rahmensetzung und Qualitätssicherung (z.B. Hochschulgesetz, Hochschulverordnung, parlamentarische Bestätigung der Hochschulhaushalte, Bestellung der Hochschulverwaltungsräte und Berufung der Ratspräsidenten durch die Regierung, Berufung der Hochschulrektoren durch das Ministerium für Bildung und Forschung, Evaluations- und Akkreditierungskompetenz der nationalen Hochschulagentur *Högskoleerket*) und
- *dezentralen* Gestaltungsspielräumen, die (in regionaler, fachlicher und institutioneller Hinsicht) der Mitbestimmung unterliegenden.

Personalkategorien, Einstellungsvoraussetzungen und allgemeine Beschäftigungsbedingungen (einschließlich Befristungsregelungen) sind landesweit verbindlich vorgegeben. Personalstruktur, Aufgabenverteilung innerhalb des Hochschulpersonals, Bemessung des Arbeitszeitbudgets und Gehaltsfestlegung unterliegen dagegen der Entscheidung vor Ort. Funktionale Basis bildet eine (relativ aufwändige) von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen getragene Verhandlungskultur. Im Unterschied zu Deutschland ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Hochschulangehörigen quer durch alle Beschäftigtengruppen sehr hoch.

Die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags des Hochschulwesens wird als kooperativer Prozess verstanden. Durchgängig zählen Lehre *und* Forschung zum Tätigkeitsspektrum der Beschäftigten. Beide Leistungsbereiche sind einstellungs- und aufstiegsrelevant und unterliegen Qualitätskontrollen. Eine dem deutschen System (bisheriges HRG) eigene Trennung zwischen eigenverantwortlicher wissenschaftlicher Arbeit der Professoren und „Dienstleistungen“ der wissenschaftlichen Mitarbeiter gibt es nicht. Seit Anfang der 1990er Jahre erfolgt die Beschäftigung bzw. Neueinstellung grundsätzlich im Angestelltenverhältnis.

Die verschiedenen Gruppen des Lehr- und Forschungspersonals weisen in der Praxis unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte und Durchschnittsgehälter auf: Nachwuchsbetreuung und Leitungsaufgaben fallen in erster Linie in die Verantwortung der *professors*, die auch mit Abstand

das höchste Einkommen realisieren. *Senior lecturers* – mit dem zweithöchsten Durchschnittsgehalt – sind gleichermaßen in Forschung und Lehre aktiv, *postdoctoral fellows* überwiegend in der Forschung und *junior lecturers* in der Lehre. Für die Gleichwertigkeit von Lehre und Forschung spricht, dass die beiden letztgenannten Gruppen ein ähnliches Gehaltsniveau aufweisen. Mit Ausnahme der *postdoctoral fellows* sind unbefristete Arbeitsverträge der Regelfall, obwohl es seit 2001 möglich ist, auch *lecturers* befristet einzustellen. Grundsätzlich liegt dem Beschäftigungssystem die Vorstellung von einer (planbaren) qualifikations- und leistungsabhängigen wissenschaftlichen Karriere zu Grunde. In den letzten Jahren hat sich allerdings die Schere zwischen der Anzahl promovierter Nachwuchswissenschaftler und der im Hochschulwesen zur Verfügung stehenden Stellen geöffnet. Hier will die Regierung u.a. durch neue Beschäftigungsoptionen für Post-Docs gegensteuern. Die postgraduale Ausbildung (*forskarutbildade*) wird zu einem großen Anteil im langjährig befristeten Angestelltenverhältnis absolviert, in dessen Mittelpunkt die betreute wissenschaftliche Qualifizierung ergänzt um zeitlich begrenzte Lehr- und Forschungstätigkeiten steht. Mehr als jeder zweite Studierende in der Forscherausbildung ist auf einer entsprechenden Stelle tätig.

Das schwedische Hochschulsystem ist binär aufgebaut. Es besteht aus dem Typ der *universitet* mit dem Recht zur postgradualen Ausbildung, relativ hohem Forschungsanteil und breitem Fächerspektrum sowie dem kleineren, häufig spezialisierten und lehrintensiven Typ der *högskole* ohne eigene Forscherausbildung, der den deutschen Fachhochschulen verwandt ist. Das unterschiedliche Leistungsspektrum schlägt sich in der Personalstruktur dahingehend nieder, dass der Anteil der *professors* im universitären Bereich höher ist. An den Hochschulen sind *junior lecturers* überproportional vertreten.

Bisher wurde auf den hochschulpolitisch gewollten und geförderten Zuwachs an Studienanfängern mit einer entsprechenden Aufstockung der staatlichen Hochschulfinanzierung und Erhöhung der Personalkapazität reagiert. Im Ergebnis nimmt Schweden seit langem im OECD-Vergleich eine Spitzenposition im Hinblick auf die Betreuungsrelation zwischen Lehrkräften und Studierenden ein. Bis 2003 hatte Schweden einen stetigen zahlenmäßigen Zuwachs an Hochschullehr- und -forschungspersonal zu verzeichnen. Das Land wies bis dahin im europäischen Vergleich mit die größte Wachstumsrate auf (Kaiser/Hillegers/Legro 2005: 61). In den Folgejahren stagnierte der Personalbestand. 2005 war sogar eine rückläufige Personalentwicklung zu beobachten. Auch bei der (ganz überwie-

gend vom Staat getragenen) Finanzierung mussten Einbußen in Kauf genommen werden. Angesichts absehbar wachsender Leistungsanforderungen – insbesondere im Kontext des Bologna-Prozesses – entzündete sich eine Diskussion über die Auswirkungen dieser Entwicklung auf das Hochschulsystem. Die Hochschuleinrichtungen fürchten, ihre Forschungsaktivitäten zu Gunsten der Lehrleistungen reduzieren zu müssen. Die Gewerkschaften sehen die Qualität von Lehre und Nachwuchsförderung als gefährdet an. Hinzu kommt das Problem einer „Überalterung“ des wissenschaftlichen Hochschulpersonals, die einen überdurchschnittlichen Ersatzbedarf zur Folge hat.

Schweden setzt schon seit Anfang der 1990er Jahre mehr als drei Prozent seines Bruttoinlandprodukts für Forschung und Entwicklung ein. Der Forschungssektor besteht im Wesentlichen aus zwei Säulen, der Wirtschafts- /Industrieforschung (74 % der Ausgaben) und der Forschung im Hochschulbereich (22 %). Eine dem deutschen System vergleichbare außeruniversitäre Forschung gibt es so gut wie nicht (3 %). Erklärte regierungspolitische Zielgröße ist die Erhöhung der staatlichen Forschungsaufwendungen auf ein Prozent des BIP. Um das zu erreichen, wurde eine 2005 ein „Sonderprogramm“ mit einer Laufzeit bis 2008 beschlossen. Der überwiegende Teil der staatlichen Forschungsmittel fließt direkt über Haushaltszuweisungen oder indirekt (projektbezogen) über nationale wissenschaftliche Räte oder Stiftungen in den Hochschulsektor. Die Tradition einer in erster Linie öffentlichen Finanzierung des Hochschulwesens ist ungebrochen, auch wenn andere Quellen an Bedeutung gewinnen. 2005 finanzierten sich die Hochschuleinrichtungen (einschließlich Forschung) zu 87 Prozent aus öffentlichen Mitteln.

5. Niederlande

5.1 Tradition und Entwicklung¹

Das niederländische Hochschulsystem nahm seinen Anfang im Zeitalter des sog. 80-jährigen Krieges der niederländischen Provinzen mit dem Hause Habsburg (1568 - 1648), der mit der endgültigen Herauslösung der Generalstaaten aus dem römisch-deutschen Reichsverband im Westfälischen Frieden von 1648 seinen Abschluss fand. Von den damals auf dem heutigen Staatsgebiet der Niederlande gegründeten Universitäten bestehen die Universitäten *Leiden* (1575), *Groningen* (1614), *Amsterdam* (1632)² und *Utrecht* (1634) heute noch. Sie unterstanden jeweils einer niederländischen Provinz bzw. der Stadt Amsterdam. In ihrer Tradition, Geschichte, Studien- und Lehrkörperstruktur waren die frühneuzeitlichen Universitäten der Niederlande den ebenfalls von Territorialherren abhängigen alten deutschen Universitäten sehr ähnlich. Wie diese erlebten sie nach der napoleonischen Zeit einen Umbruch. Mit der Entstehung des Königreiches der Niederlande im Jahr 1815 wurden die Universitäten in zentralstaatliche Zuständigkeit überführt. Eine Rektorats- und Kuratorialverfassung sorgte dafür, dass die staatliche Steuerung sehr moderat blieb. Die Professoren als vom König ernannte Staatsbeamte mit dem verbrieften Recht auf Lehrfreiheit und kollegiale Selbstverwaltung prägten die Universitäten. Andererseits veränderte sich, wie Roland Richter (1998: 15) zusammenfassend feststellt, „unter dem Einfluss des humboldtschen Entwurfs der Forschungsuniversität, in der Lehrende und Lernende nach dem Prinzip ‚Bildung durch Wissenschaft‘ als je selbständige Forscher gemeinsam am wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt arbeiten, der Auftrag der Universität insofern, als sie nicht mehr in erster Linie die Sicherstellung einer höheren Berufsausbildung..., sondern die Wissenschaft selbst und das Einüben in das wissenschaftliche Denken und Arbeiten und damit das Berufsziel Wissenschaftler stärker in den Mittelpunkt stellte.“ Andererseits wirkten die Traditionen der alteuropäischen Professorenuniversität weiter. Noch bis 1876 war Latein die einzig zugelassene Unterrichtssprache an den niederländischen Universitäten.

¹ Der folgende Überblick folgt weitgehend Richter (1998) sowie Skierda (1989), Boozeroy (2003), Weert (2006), Jonge/Berger (2006), Boer u.a. (2007).

² Zunächst nur als „Athenäum“ mit universitätsvorbereitenden Unterrichtsaufgaben gegründet.

Erst vergleichsweise spät kam es in den Niederlanden zu neuen Universitätsgründungen: Nachdem 1876 die (seit 1632 als Athenäum bestehende) Universität Amsterdam den vollen Universitätsstatus erhalten hatte, wurde im Jahr 1880 – mit explizit kalvinistisch-religiöser Ausprägung – die *Freie Universität Amsterdam* gegründet. Bereits 1842 war die Königliche Akademie für Technik eingerichtet worden, die 1905 zur Technischen Universität *Delft* wurde. Die 1876 gegründete Reichslandwirtschaftsschule wurde 1917 zur Landwirtschaftlichen Universität *Wageningen* erhoben. 1923 bzw. 1927 wurden die Katholischen Universitäten *Nimwegen* und *Tilburg* gegründet. Nach dem zweiten Weltkrieg entstanden dann Technische Universitäten in *Eindhoven* (1957) und *Enschede* (1961). In der europäischen Universitätsgründungsphase nach 1968 wurden in *Rotterdam* (1973) und *Maastricht* (1975) neue Universitäten eröffnet. 1981 kam schließlich – als 14. Universität der Niederlande – die *Open Universiteit* (Fernuniversität) mit Standort *Herleen* hinzu. Unabhängig von ihrem jeweiligen Rechtsstatus erhalten heute alle 14 *niederländischen Universitäten*, die in der VSNU (Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten) organisiert sind, eine staatliche Finanzierung.

Kommentatoren der niederländischen Hochschulentwicklung sind sich weitgehend einig darüber, dass die niederländischen Universitäten bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts hinein dem auch aus Deutschland bekannten Muster der staatlich finanzierten „Ordinarienniversität“ folgten, das den Professoren große Forschungs- und Lehrfreiheit gewährte und auf die akademische Ausbildung einer relativ kleinen Bildungselite zugeschnitten war. Das Studium war dabei auf den Doktorgrad als Höhe- und Endpunkt eines erfolgreichen Universitätsbesuches ausgerichtet: Noch bis zur Umstellung auf das Bachelor-Master-System im Jahr 2002 wurde das universitäre Hauptstudium als „doctoraal“ bezeichnet und damit als Vorstufe zur Doktorpromotion begriffen. In den meisten Fächern wurde das Grundstudium dann mit dem Titel „doctorandus“ (drs.) abgeschlossen. Lediglich die Juristen erhielten den akademischen Grad des „meester“ (mr.), die universitären Ingenieure erwarben den Titel „ingenieur“ (ir).³

³ Gemäß WHW, Artikel 7.20, dürfen diese Titelbezeichnungen auch weiterhin anstelle des Mastergrades verwendet werden. Analoges gilt auf dem Bachelor-Niveau für die die früheren HBO-Abschlüsse „baccalaureus“ (bc.) und „ingenieur“ (ing.). Siehe <http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/sessioned/browsercheck/continuation=12550-002/session=057375252284178/action=javascript-result/javascript=yes; Zugriff 26.2.2007>.

Somit standen die niederländischen Universitäten in den 60er Jahren ähnlichen strukturellen Problemen gegenüber wie die deutschen Universitäten: Steigende Studierendenzahlen, lange Studienzeiten, hohe Abbrecherquoten, finanzielle Engpässe, geringe Reformfähigkeit aus eigener Kraft. Im Jahr 1960 setzte in den Niederlanden mit einer Hochschulgesetznovelle eine längere Phase staatlicher Hochschulreformbemühungen⁴ ein, die erst Mitte der 80er Jahre zu entscheidenden neuen Entwicklungen führte und mit dem Hochschul- und Forschungsgesetz von 1993 (Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, WHW) einen ersten Abschluss fand. Zwei Weichenstellungen, die bis heute fortwirken, sind dabei besonders zu betonen:

- Die erste ist die Schaffung einer binären Hochschulstruktur: An die Seite der traditionellen Universitäten traten die *Hogeschole voor Hoger Beroepsopleiding*, Hochschulen für höhere Berufsbildung, die in Zuschnitt und Aufgaben den deutschen Fachhochschulen sehr ähnlich sind (im weiteren abgekürzt: HBO). Das Ziel der HBOs ist es, eine möglichst praxisnahe Ausbildung für höhere Berufe zu bieten. Forschung findet dort nur in sehr geringem Umfang als angewandte Forschung statt, die Lehre erfolgt an den HBOs in Klassenverbänden und nach relativ strengen Lehrplänen (Weert 2001: 196). Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Doktorpromotion sowie die akademische Forschung sind dagegen den Universitäten als Ort der wissenschaftlichen Lehre („wetenschappelijke onderwijs“, WO) vorbehalten. Bis zur flächendeckenden Umstellung des gesamten niederländischen Hochschulsystems auf das europäische Bachelor-Master-System im Jahr 2002 haben die HBOs für ein vierjähriges Regelstudium eigene Abschlussgrade verliehen. Seit 2002 bieten sie (ebenfalls vierjährige) Bachelorstudiengänge an, die sich von den früheren HBO-Studiengängen nur wenig unterscheiden. Außerdem haben die HBOs nun das Recht, auch berufsbezogene Masterstudiengänge anzubieten. Aber sie erhalten (im Gegensatz zu den Universitäten) für ihre Masterstudiengänge keine staatliche Förderung, so dass sie dafür höhere Studiengebühren verlangen müssen. Die von den HBOs verliehenen Bachelor- und Mastergrade sind ausdrücklich als berufsbezogene Abschlüsse ausgewiesen, so dass ihre HBO-Herkunft am Titel erkennbar ist. Ähnlich wie bei den deutschen Fachhochschulen gibt es auch von Seiten der niederländischen HBOs Kritik an dieser

⁴ Sie sind ausführlich dokumentiert bei Richter (1998: 16ff.).

Ungleichbehandlung.⁵ Die offizielle englische Bezeichnung der HBOs lautet „University for Professional Education“ und lässt damit erkennen, dass ähnlich wie in Deutschland Ambitionen auf eine Annäherung an die Universitäten bestehen.

Andererseits gibt es aber einen entscheidenden Unterschied zwischen deutschen FHs und niederländischen HBOs: *In den Niederlanden studieren zwei Drittel der Studienanfänger an einer HBO, in Deutschland schreibt sich lediglich ein Drittel an einer FH ein.*⁶ Diese deutliche Differenz ist nur zum Teil dadurch zu erklären, dass in den Niederlanden anders als in Deutschland die gesamte Lehrerausbildung für Primar-, Mittel-, Sonder- und Berufsschulen sowie für vorschulische Einrichtungen an den HBOs stattfindet. Abgesehen davon ist das Fächerangebot von FHs und HBOs (mit Schwerpunkten im Bereich der Ingenieurberufe, der Sozial- und Gesundheitsberufe und der Wirtschaft) recht ähnlich. Der große Zuspruch der HBOs erklärt sich deshalb weitgehend aus ihrer besonderen Entstehungsgeschichte: Bereits seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts hat sich im Rahmen des äußerst differenzierten niederländischen Schulsystems ein eigener Typus von höheren Berufsfachschulen entwickelt. Traditionsgemäß fand dort, nicht an der Universität, die Ausbildung für viele höhere Berufe statt. Die klare Differenzierung zwischen höherer Berufsbildung (HBO) und wissenschaftlicher Bildung (WO) ist ein selbstverständlicher Bestandteil der niederländischen Bildungsgeschichte und Kultur. So existierten in den 60er Jahren außerhalb des Wissenschaftssektors rund 400 zum Teil sehr kleine höhere Berufsfachschulen in unterschiedlichster Trägerschaft. Sie hatten das Recht, eigene Baccalaureus- bzw. Ingenieurgrade zu verleihen. Als die Studienplatznachfrage in den Niederlanden seit den 60er Jahren zu steigen begann, standen die (relativ kostengünstigen) HBOs bereit, und sie wurden von der niederländischen Regierung auch entsprechend gefördert. Ihr Anteil an den niederländischen Studienanfängern (ohne Fernstudierende) ist von 62,2 Prozent im Jahr 1985 auf 67,4 Prozent im Jahr 2005 angestiegen.⁷ Bis zur Verabschiedung eines eigenen HBO-Gesetzes im

⁵ Vgl. die offizielle Stellungnahme des Rates der HBOs (HBO-raad) vom März 2005, „Current Academic Titles Should Be Changed“. (http://www.hbo.nl/upload/bestand/positionpaper_Current_academic_titles_should_be_changed.pdf; Zugriff: 18.2.2007).

⁶ In Deutschland waren im Wintersemester 2005/6 insgesamt 33,4% der Studierenden im ersten Hochschulsemester an einer Fachhochschule (einschl. Verwaltungsfachhochschule) eingeschrieben, in den Niederlanden 67,4% an einer HBO (Statistisches Bundesamt 2005, Tabelle 1.1; MINOCW 2006: 101, 113).

⁷ In absoluten Zahlen: 44.800 HBO-Anfänger im Jahr 1985, 86 500 im Jahr 2005. Quelle: Boezeroy (2003: 16), MINOCW (2006: 101).

Jahre 1986 gehörten sie allerdings zum niederländischen Sekundar- schulbereich und unterstanden einer sehr viel strengeren staatlichen Aufsicht als die Universitäten. Für die an den HBOs tätigen Lehrkräfte galten die Laufbahnregeln der Schulen. Ab 1983 setzte dann eine gezielte Politik der Überführung der HBOs in den Bereich der wissenschaftlichen Hochschulen ein. Der erste Schritt auf diesem Wege war die Zusammenlegung und Vereinheitlichung der bunten Vielfalt von ca. 400 Berufsfachschulen. Bereits 1987 war die Zahl 85 erreicht. Heute existieren in den Niederlanden *44 staatlich finanzierte HBOs*, die zum Teil sehr große, oft über mehrere Standorte verteilte Einrichtungen sind. Sie sind in einem eigenen Verband, dem HBO-Raad, organisiert. Mit dem 1993 in Kraft getretenen Hochschul- und Forschungsgesetz (WHW)⁸ ist das binäre Hochschulsystem dann gesetzlich verankert worden. Seither sind die HBOs voll in das niederländische Hochschulsystem integriert. Ihre „schulische“ Personalstruktur ist dabei allerdings weitgehend erhalten geblieben (s.u.).

Es ist somit ein Spezifikum des binären Hochschulsystems der Niederlande, dass die Fachhochschulen hier nicht neu geschaffen werden mussten, wie etwa in Österreich und der Schweiz, sondern dass die HBOs an ein etabliertes und gut frequentiertes System von höheren Berufsbildungseinrichtungen anknüpfen konnten. Die niederländischen Universitäten wurden dadurch in den letzten Jahrzehnten von der ständig steigenden Nachfrage nach Studienplätzen teilweise abgeschirmt. Ihre absoluten Studienanfängerzahlen waren seit Mitte der 80er Jahre relativ stabil und beginnen erst seit 2001 allmählich anzusteigen.⁹ Es war für sie deshalb leichter, an den traditionellen Zielen der forschungsnahen Lehre und Nachwuchsqualifikation fest zu halten als für Universitätssysteme, in denen die berufliche Qualifikationsfunktion stärker im Vordergrund steht und die Expansionsdynamik größer ist.

- Auch die niederländischen Universitäten sind allerdings unter Reformdruck geraten und haben erhebliche Veränderungen erlebt. Als Hauptproblem werden dabei die sehr langen Studienzeiten und die hohe Studienabbrecherquote an den Universitäten angesehen. Nach einer Reihe von punktuellen Reformansätzen in den 70er und 80er

⁸ Der Gesetzestext des WHW („Wet hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek“) mit seinen zahlreichen Novellierungen findet sich, ebenso wie die anderen hier zitierten Gesetze, unter: <http://wetten.overheid.nl>.

⁹ Zwischen 1985 und 2000 pendelten die absoluten Anfängerzahlen an den niederländischen Präsenzuniversitäten zwischen 28 000 und 32 000, mit einem kleinen Zwischenhoch Anfang der 90er Jahre. Seit 2001 ist ein stetiger Anstieg zu beobachten, mit einer bisherigen Höchstzahl von 41.700 im Jahr 2005. Quelle: Boezeroy (2003: 19), MINOCW (2006: 113).

Jahren war das erste entscheidende Datum das Jahr 1985, in dem das Bildungs- und Wissenschaftsministerium mit der Programmschrift „Hochschulwesen: Autonomie und Qualität“, dem sog. *HOAK-Papier*¹⁰, einen hochschulpolitische Kurswechsel einleitete. Stärkung der Hochschulautonomie, Umstellung der staatlichen Aufsicht von ex-ante- auf ex-post-Kontrolle, Globalhaushalte für die Hochschulen, Einführung systematischer Lehr- und Forschungsevaluationen, Straffung der Studiengänge und leistungsbezogene Forschungsfinanzierung für die Universitäten waren wichtige Stichworte. Die unternehmerischen Eigenschaften und das Selbstreformpotential der niederländischen Universitäten sollten damit gestärkt werden. Im Hochschulgesetz von 1993 (WHW) wurden diese Prinzipien dann verankert. In dem „Gesetz zur Modernisierung der universitären Leitungsstruktur“ (Wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie, WUB) von 1997 wurde die vom HOAK-Papier eingeschlagene Linie mit der Einführung von Aufsichtsräten, verantwortlichen Hochschulleitungen und starken Dekanen bei gleichzeitiger Beschneidung des Einflusses der Senate und Fakultäten weiter verstärkt. Seit 1997 gibt es außerdem einen zwischen Ministerium und Hochschulleitungen ausgehandelten Hochschulentwicklungsplan (Hooger Onderwijs and Onderzoek Plan, HOOP), der zunächst für zwei Jahre, ab 2000 für vier Jahre vereinbart wurde. Der HOOP legt für die niederländische Hochschullandschaft den mittelfristigen Finanz- und Planungsrahmen fest, innerhalb dessen die Universitäten autonom agieren sollen.¹¹ Zur Zeit ist der Entwurf für ein neues Hochschul- und Forschungsgesetz (Wet Hoger Onderwijs en Onderzoek, WHOO) in der Diskussion, das die seit 1985 eingeschlagene Linie weiter verfolgt. Das Inkrafttreten des WHOO war zunächst schon für das Studienjahr 2006/07 vorgesehen. Der vorliegende Entwurf lässt u.a. erkennen, dass die binäre Hochschulstruktur in den Niederlanden auch künftig beibehalten, aber die Zusammenarbeit zwischen Universitäten und HBOs vertieft und die angewandte Forschung an den HBOs gestärkt werden soll. Aller-

¹⁰ MOW, Hoger Onderwijs: Autonomie en Kwaliteit, Zoetermeer 1985; vgl. dazu Richter (1998: 26ff.).

¹¹ Vgl. zu diesen hier nur cursorisch angesprochenen Modernisierungsprozessen: Schimank/Meier (2002), Boozerooy (2003), Weert (2006), Jonge/Berger (2006), Boer u.a. (2007).

dings soll den HBOs der Zugang zu staatlichen Forschungsfördermitteln verwehrt bleiben.¹²

Es lässt sich somit sagen, dass das niederländische Hochschulsystem einerseits zusammen mit dem britischen in Europa zu den Vorreitern der Umstellung auf das Modell der „entrepreneurial university“ (Clark 1998, 2004; Bleijereld 2005) gehört. Im Unterschied zum britischen System wird aber andererseits in den Niederlanden ausdrücklich an der binären Hochschulstruktur festgehalten und damit dem Prinzip des Leistungswettbewerbs „Alle gegen Alle“ eine Absage erteilt. Dabei erweist es sich als Entlastung für die niederländischen Universitäten, dass ein großer Teil der potentiellen Studierenden sich schon immer auf eine höhere Berufsqualifikation hin orientiert hat und einen berufsbildenden Sekundarschulabschluss erwirbt, der nur zum Zugang zu den HBOs berechtigt.¹³

Ähnlich wie in Deutschland gilt auch in den Niederlanden der traditionelle Grundsatz, dass alle öffentlichen Hochschulen prinzipiell jedem offen stehen, der über die entsprechende Hochschulzugangsberechtigung verfügt. Kapazitätsbedingte Zulassungsbeschränkungen für einzelne Studienfächer („Numerus Fixus“) werden zentral festgelegt und die verfügbaren Studienplätze nach einem gewichteten Losverfahren vergeben.¹⁴ Alle niederländischen Studierenden¹⁵ erhalten für die Dauer der Regelstudienzeit ein *Grundstipendium*, das aufgrund von nachgewiesener Bedürftigkeit aufgestockt werden kann. Seit der gesetzlichen Neuregelung im Student Finance Act 2000 müssen niederländische Studierende das

¹² Vgl. die Übersicht zum Entwurf des WHOO in Jonge/Berger (2006, Appendix V) sowie Eurydice (2006c: 86f.), Kaiser u.a. (2006: 33). Der am 8.6.2006 vorgestellte Gesetzentwurf findet sich unter:

<http://www.minocw.nl/documenten/Voorstelvanwetophethogronderwijsnonderzoek.pdf>,
Zugriff: 1.2.2007.

¹³ Der nach 11 Schuljahren erworbene HAVO-Abschluss („Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs“) berechtigt zum HBO-Zugang, der nach 12 Schuljahren erworbene VWO-Abschluss („Voorbereiding op Wetenschappelijk Onderwijs“) berechtigt zum Universitätszugang (Eurydice 2006c: 54). Im Jahr 2004 haben 36.700 Schüler einen HAVO-Abschluss, jedoch nur 27.400 einen VWO-Abschluss erworben. In einer Befragung gaben 82,2% der HAVO-Absolventen an, ein HBO-Studium aufnehmen zu wollen. Von den VWO-Absolventen wollten 74,2% an eine Universität, 16,3% an eine HBO gehen (MINOCW 2006: 80).

¹⁴ Für die Universitäten ist der VWO-Abschluss oder die erfolgreiche Absolvierung des ersten Studienjahres an einer HBO die Zugangsvoraussetzung. Zu einer HBO kann zugelassen werden, wer über einen HAVO- oder einen VWO-Abschluss vorweisen kann oder eine mittlere Berufsausbildung absolviert hat. Außerdem können an Universitäten und HBOs auch über 21-jährige Bewerber nach einer besonderen Aufnahmeprüfung zugelassen werden (Eurydice 2006c: 91ff.).

¹⁵ Das gilt auch für EU-Studierende, bei denen allerdings die Rückzahlklausel entfällt.

Stipendium allerdings zurückzahlen, wenn das Studium nicht innerhalb von 10 Jahren erfolgreich abgeschlossen wird. Außerdem gibt es rückzahlbare Studienkredite. Das Grundstipendium beträgt € 233,- pro Monat (bzw. € 76,- für Studierende, die bei den Eltern leben).¹⁶ Das Gegenstück dazu sind die *Studiengebühren*, die im Studienjahr 2006/07 für niederländische und EU-Studierende an allen staatlich finanzierten Universitäten und HBOs und für alle Studienfächer gleichermaßen € 1.519,- pro Jahr betragen. Lediglich für die (nicht aus dem Staatshaushalt finanzierten) Master-Studiengänge an HBOs können höhere Gebühren erhoben werden. Da der Steuerungseffekt der pauschal erhobenen Studiengebühren als zu gering eingeschätzt wird, sieht der Gesetzentwurf zum neuen WHOO die Einführung eines budgetrelevanten Systems von transferierbaren Studiengutscheinen vor, das als Leistungsanreiz für die Hochschullehre wirken soll.

Tafel III-5.1 gibt einen Überblick über die Finanzierung der niederländischen Universitäten und HBOs im Jahr 2002 auf der Grundlage der Daten des CHEPS-Hochschulmonitors. Es zeigt sich dabei, dass die Haushalte der HBOs sich nahezu ausschließlich aus staatlichen Finanzzuweisungen („1. Finanzstrom“) und Studiengebühren zusammensetzen. Zu den Universitäten ist zu sagen, dass nur sie Zugang zu staatlichen Projektfördermitteln haben, die von der staatlichen Forschungsförderorganisation NWO leistungsbezogen vergeben werden („2. Finanzstrom“). Ihr sonstiger Drittmittelanteil („3. Finanzstrom“) liegt bei knapp einem Viertel ihres Haushaltsaufkommens. Dadurch und durch die Studiengebühren wurde der anteilige Rückgang der staatlichen Grundfinanzierung, von dem die Universitäten (nicht die HBOs) seit den 80er Jahren betroffen waren, teilweise kompensiert.¹⁷

Die etwas anders aufgeschlüsselten Daten des Erziehungs- und Wissenschaftsministeriums OCW, die in Tafel III-5.2 zusammengestellt sind, machen sichtbar, dass bei den Universitäten der Drittmittelanteil im letzten Jahrzehnt langsam zugenommen hat, während der Anteil der staatlichen Mittel am Haushaltsvolumen der Universitäten sich sukzessive verringert hat. Die Kategorie „sonstige Einnahmen“, die sich allerdings we-

¹⁶ Quelle: Eurydice (2006c: 94f.), Jonge/Berger (2006: 19f.).

¹⁷ Vgl. Boezeroy (2003: 31f.). Der Anteil der staatlichen Haushaltszuweisungen an die Universitäten ist von 0,72% des BIP im Jahr 1995 auf 0,62% des niederländischen BIP im Jahr 2006 zurückgegangen, (<http://www.vsnunl.nl/web/show/id=77055/langid=43>; Zugriff: 2.3.2007).

gen ihrer heterogenen Zusammensetzung nur schwer zuordnen lässt, lag im letzten Jahrzehnt relativ stabil bei 8-9 Prozent.

Tafel III-5.1: Finanzmittel der Universitäten und HBOs nach Herkunftsarten, 2002

	Universitäten	HBOs
Staatliche Zuschüsse (1. Finanzstrom) ^a	66%	74%
Studiengebühren	6%	18%
NWO-Projektförderung (2. Finanzstrom)	5%	-
Sonstige Drittmittel (3. Finanzstrom)	23%	8%
Insgesamt	100%	100%

^a Im niederländischen Sprachgebrauch betrifft der „1. Finanzstrom“ die direkte institutionelle Förderung, beim „2. Finanzstrom“ handelt es sich um indirekte staatliche Förderung durch Projektmittel der NWO, der „3. Finanzstrom“ umfasst alle sonstigen öffentlichen und privaten Drittmittelzuflüsse.

Quelle: Boezerooy (2003: 32)

Tafel III-5.2: Finanzmittel und Drittmittel der Universitäten, 1998-2004 (Mio. €)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Staatl. Zuw. (1. Strom)	2.362	2.489	2.607	2.783	2.908	3.050	3.119
Studiengebühren	183	193	193	207	223	247	271
Drittmittel (2. + 3. Strom)	523	564	638	687	792	801	872
Sonst. Einn.	257	277	305	354	391	405	397
Insgesamt	3.325	3.523	3.743	4.030	4.313	4.503	4.659
Staatl. Zuw. (1. + 2. Strom)	71,0%	70,6%	69,7%	69,0%	67,4%	67,7%	66,9%
Studiengebühren	5,5%	5,5%	5,2%	5,1%	5,2%	5,5%	5,8%
Drittmittel (3. Strom)	15,7%	16,0%	17,0%	17,1%	18,4%	17,8%	18,7%
Sonst. Einn.	7,8%	7,9%	8,1%	8,8%	9,0%	9,0%	8,5%

(ohne Open Universiteit und Landwirtsch. Universität Groningen)

Quelle: MINOCW (2003: 110; 2006a: 111)

5.2 Hochschulen

Neben dem staatlich finanzierten Hochschulsektor, an dem 2005 etwa 560.000 Studierende eingeschrieben waren, gibt es noch eine Reihe von staatlich zugelassenen („angewezene“) privaten Hochschuleinrichtungen, darunter vier theologische Hochschulen und eine private Wirtschaftshochschule, sowie eine Reihe von privaten Einrichtungen auf HBO-Niveau. Sie sind berechtigt, akkreditierte Abschlüsse zu verleihen. Die dort Studierenden sind in der amtlichen Hochschulstatistik nicht erfasst. De Jonge/Berger (2006: 13) schätzen die Zahl der an diesen „besonderen Hochschuleinrichtungen“ Studierenden auf 60-70.000, von denen etwa 20 Prozent staatliche Stipendien erhalten.¹⁸

Ungeachtet dieser Sonderformen ist das historisch geprägte Hauptkennzeichen des niederländischen Hochschulsystems seine binäre (oder „ständische“) Gliederung. Dabei nimmt der vom Studierendenaufkommen her deutlich kleinere universitäre Teil eindeutig die Spitzenstellung ein, allen Lippenbekenntnissen zum Trotz, dass Universitäten und HBOs „unterschiedlich, aber gleichwertig“ seien. Zwischen den Universitäten gibt es, ähnlich wie in Deutschland, zwar gewisse Prestigeabstufungen und unterschiedliche Fächerprofile, aber keine im öffentlichen Bewusstsein verankerten eindeutigen Rangunterschiede, wie in Großbritannien und den USA.¹⁹

Für die Beantwortung der im Mittelpunkt dieser Studie stehenden Frage nach dem akademischen Lehr- und Forschungspersonal unterhalb der Professur ist deshalb in erster Linie die Situation an den niederländischen Universitäten sowie an den außeruniversitären Forschungsinstituten (s. Abschnitt 5.3) von Interesse. Dort findet die akademische Forschung und Nachwuchsqualifikation statt, und nur dort gibt es voll ausgebildete akademische Karrierestrukturen. Der Vollständigkeit halber soll jedoch zunächst ein Überblick über die Situation an den HBOs gegeben werden.

Zuvor ist aber eine Anmerkung zum Status der Hochschullehrer und akademischen Forscher in den Niederlanden nötig (vgl. dazu Weert 2001: 201ff.; 2004b: 293f.). Von Alters her waren die niederländischen Hochschullehrer Staatsbeamte, bis 1987 wurden die Professoren von der Köni-

¹⁸ Siehe dazu die gemeinsame Informationsplattform der „besonderen Hochschuleinrichtungen“: <http://www.paepon.de> (Zugriff: 25.2.2007).

¹⁹ Weert (2006: 915f.) betont die ausgeprägt „egalitaristische“, an der Gleichbehandlungsnorm ausgerichtete Grundorientierung, die für die niederländischen Universitäten ebenso gilt wie für den HBO-Bereich.

gin ernannt. Heute sind die jeweiligen Hochschulen die Arbeitgeber der Hochschullehrer. Die Hochschulen können Hochschullehrer ohne staatliche Mitwirkung in eigener Autonomie berufen, und sie haben auch das Recht, sie bei Vorliegen von Sachgründen zu entlassen. In den stark von Spar- und Umstrukturierungsmaßnahmen geprägten 80er Jahren ist Letzteres auch geschehen: Zwischen 1983 und 1989 hat das niederländische Hochschulsystem nach Aussage von de Weert (2001: 202) sein akademisches Personal um ca. 30 Prozent reduziert, was nicht ohne Kündigungen möglich war. Da die Hochschulen zwar staatlich finanziert sind, sich aber durchaus nicht alle in staatlicher Trägerschaft befinden, gab es wiederholt Versuche, den Hochschullehrerstatus als privates Dienstverhältnis zu bestimmen, bislang jedoch ohne Erfolg (Weert 2006: 909). In der Tat existieren seit 1993 bindende Flächentarifvereinbarungen (sog. CAOs) für das gesamte wissenschaftliche Personal der HBOs, seit 1997 auch der Universitäten und Medizinischen Zentren sowie der akademischen Forschungsinstitute. Seit 1999 werden die CAOs ohne staatliche Beteiligung zwischen den betroffenen Gewerkschaften und den jeweils zuständigen Arbeitgebervertretungen (VSNU, HBO-raad, NFU, WVOI) ausgehandelt (Weert 2001: 198, 200).

Die vier Anfang 2007 für den akademischen Bereich gültigen Tarifvereinbarungen²⁰ gehen einhellig von dem Grundsatz aus, dass die regulären Tätigkeiten in der akademischen Lehre und Forschung von *dauerbeschäftigtem, aber aus betriebsbedingten Gründen kündbarem wissenschaftlichem Personal* wahrgenommen werden sollen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse gibt es insbesondere für Drittmittelbeschäftigte und Post-Docs sowie für Promovenden (s.u.). Die Tarifverträge sehen für Universitäten²¹ und Forschungsinstitute eine maximal zulässige Befristungszeit von 6 Jahren vor, für Medizinische Zentren von 5,5 Jahren, für HBOs von 3 Jahren (mit einigen Sonderregelungen). Bei Überschreitung dieser Fristen erfolgt die automatische Umwandlung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis. Bei Arbeitgeberwechsel werden die Befristungszeiten allerdings nicht angerechnet.²²

Die formelle Qualifikationsvoraussetzung für wissenschaftliche Dauerpositionen an Universitäten und akademischen Forschungsinstituten ist

²⁰ CAO-HBO (2006); CAO-VSNU (2006); CAO-UMC (2005); CAO-OI (2005).

²¹ In den Tarifvertrag der Universitäten sind seit 2005 auch die Beschäftigten der Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) einbezogen.

²² Dies gilt nicht für die 8 Universitären Medizinischen Zentren (Universitair Medische Centra, UMC), vgl. CAO-UMC (2005: Art. 2.5, Nr. 1).

in der Regel die Promotion. Für akademische Seniorpositionen werden darüber hinaus besondere wissenschaftliche Leistungen gefordert. Ein formelles Habilitationsverfahren gibt es nicht. Auch die Idee des Hausberufungsverbotes ist in den Niederlanden nicht verankert. Interne Karriere- und Leistungsaufstiege sind möglich und verbreitet.

Hochschulen für höhere Berufsbildung (HBO)

Es gibt in den Niederlanden zur Zeit 44 staatlich finanzierte HBOs in unterschiedlicher Trägerschaft, die im HBO-raad zusammengeschlossen sind. Die Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal der HBOs wird seit 1999 durch einen Flächentarifvertrag („collectieve arbeidsovereenkomst“, CAO-HBO) geregelt. Bis vor wenigen Jahren galten die HBOs als reine Lehrinrichtungen ohne eigene Forschungsaufgaben. Seit Anfang der 90er Jahre beginnen sie aber, in begrenztem Umfang auch angewandte Forschung zu betreiben und Forschungsprojekte einzuwerben. Zugang zu öffentlichen Forschungsfördermitteln haben sie allerdings nicht. Nach einer Schätzung von CHEPS werden durchschnittlich nur etwa 8 Prozent der Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals an HBOs auf Forschungsaktivitäten verwendet (Boezeroy 2003: 17), der weitaus überwiegende Teil dient der Lehre. Deshalb sind auch nur in Einzelfällen Drittmittelbeschäftigte an den HBOs anzutreffen.

- Bis zum Inkrafttreten des Hochschulgesetzes (WHW) 1993 bestand das Lehrpersonal der HBOs fast ausschließlich aus unbefristet beschäftigten *Instructeurs* (für technische und praktische Ausbildung) und *Docenten* (für den Fachunterricht). Sie gliederten sich jeweils in mehrere Tarifgruppen („schaalen“), zwischen denen es Aufstiegsmöglichkeiten sowie einen altersgebunden Gehaltszuwachs gab. Die Promotion war (und ist) keine Zugangsvoraussetzung für die rein der Lehre dienenden Dozentenpositionen, sondern ein HBO- oder Universitätsabschluss. Zusätzlich wird, ähnlich wie an deutschen Fachhochschulen, eine fünfjährige einschlägige Berufsfelderfahrung erwartet (Weert 2001: 212). In der Regel werden Instruktoren- und Dozentenstellen in der jeweils untersten Tarifgruppe ausgeschrieben. Sie werden zunächst auf 1 Jahr befristet besetzt, aber mit anschließender Aussicht auf Festanstellung, die üblicherweise auch erfolgt.²³ In der Tarif-

²³ Die Tarifvereinbarung CAO-HBO (2005: Art. D-3) besagt, dass die Festanstellung in der Regel nach höchstens einem Jahr erfolgen muss, in Sonderfällen nach spätestens zwei Jahren (CAO-HBO 2005: 11).

vereinbarung von 1993 wurde festgelegt, dass nicht mehr als 10 Prozent der HBO-Beschäftigten befristet beschäftigt sein sollen (Weert 2001: 207). Das lebensaltersbedingte Aufrücken ist, ähnlich wie im Sekundarschulbereich, dem die HBOs lange angehört haben, das traditionelle Laufbahnmuster der HBOs. Professuren gab (und gibt) es an den HBOs nicht.

- Mit dem WHW 1993 entstanden dann eine Reihe neuer und differenzierterer Positionen, insbesondere der *Lector* als akademische Spitzenposition für HBOs. Lektorenstellen wurden aber zunächst nur selten besetzt. Dies änderte sich ab 2001, als mit einem besonderen Förderprogramm der Regierung attraktiv ausgestattete und gut bezahlte Lektorenstellen²⁴ eingerichtet wurden. Diese Lektoren „neuer Art“ sollen promovierte Wissenschaftler mit Forschungs- und Praxiserfahrung sein, deren Hauptaufgabe es ist es, einen „kenniskring“ (Wissenszirkel) zu gründen und anzuleiten. In derartigen Wissenszirkeln sollen andere Mitglieder des Lehrkörpers und industrielle Partner gemeinsam eingebunden werden, um regionale Forschungsnetzwerke in Gang zu bringen und an den HBOs ein „Forschungsklima“ zu schaffen wie an den (immer wieder als Muster zitierten) deutschen Fachhochschulen und britischen „new universities“. Mit Hilfe ihres (zunächst auf 4 Jahre befristeten, dann bis 2008 fortgeschriebenen) Lektorenförderprogrammes²⁵ versucht die niederländische Regierung, die Forschungs- und Drittmittelfähigkeit der HBOs zu stärken und deren bisherige Rolle als bloße Lehranstalten zu überwinden. Anfang 2007 waren im Rahmen dieses Regierungsprogrammes etwa 270 Lektoren tätig, die sich allerdings vor allem auf die großen HBOs konzentrierten.²⁶

Mit der Tarifvereinbarung für 2002/03 wurde eine Umstellung der Funktionsbeschreibungen und Neubewertung der Tarifgruppenzuordnungen für das gesamte Lehrpersonal der HBOs begonnen. Dabei sollen auch Leistungsevaluationen eingeführt werden, die das bisher übliche altersbedingte Vorrücken auf der Gehaltsskala modifizieren sollen. Der gesamte Umstellungsprozess ist kontrovers und bis jetzt noch nicht abgeschlossen. Dabei ist unter anderem auch zu beobachten, dass hinsichtlich der ver-

²⁴ In der Vergütung können die Lektoren das Gehaltsniveau von Universitätsprofessoren erreichen (vgl. Tafeln III - 5.3 und III - 5.4).

²⁵ Vgl. Prestatieagenda 2005 OCW - HBO-raad (http://www.leroweb.nl/docs/lero/prestatieagenda_definitieve_tekst.doc; Zugriff: 26.2.2007).

²⁶ Vgl. dazu die sehr informative Website der Lektoreninitiative im HBO-raad: <http://www.lectoren.nl/?id=227>; Zugriff: 26.2.2007, sowie de Weert (2004b: 301f.).

wendeten Titel für das Lehrpersonal unterschiedliche Auffassungen bestehen.²⁷ Die in Tafel III-5.3 benutzten Positionsbezeichnungen wurden in Anlehnung an de Weert (2004b) gewählt.

Bei Durchsicht der Anfang 2007 veröffentlichten Stellenausschreibungen zeigt sich, dass bei den HBOs selbst gewisse Unsicherheiten darüber zu bestehen scheinen, wie die von ihnen ausgeschriebenen Stellen zu bezeichnen und tariflich einzustufen sind. Erkennbar ist aber, dass die geforderte Qualifikationsvoraussetzung für zu besetzende Dozentenstellen nach wie vor entweder ein HBO-Abschluss oder (in manchen Fällen) ein einfacher Universitätsabschluss ist. Die ausgeschriebenen Dozentenstellen liegen fast ausnahmslos in der untersten Tarifgruppe für Dozenten (Tarifgruppe 11, gelegentlich sogar Tarifgruppe 10). Die Praxis, höher dotierte Positionen primär durch interne Karriereaufstiege zu besetzen, ist demnach weiterhin gültig. Eine abgeschlossene Promotion und die Besetzung von Außen ist nur für Lektorenstellen die Regel.²⁸

Selbst wenn sich im Zuge des Neuzuordnungsprozesses noch gewisse Verschiebungen in der Personalstruktur der HBOs ergeben sollten, so ist aus Tafel III-5.3 doch klar zu ersehen, dass der Anteil des nicht forschenden Lehrpersonals an den HBOs mit ca. 95 Prozent sehr hoch ist. Da die letzten differenzierten Angaben zur Personalstruktur aus dem Jahr 2003 stammen, hat sich die Neuberufung von über 200 Lektoren noch nicht auf die Zahlen auswirken können. Angesichts der absoluten Größenverhältnisse wird sie allerdings nicht nennenswert zu Buche schlagen. In den verfügbaren neueren statistischen Angaben, die nicht zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal der HBOs unterscheiden, ist abzulesen, dass der Gesamtanteil des höher eingestuftes Personals an HBOs (Tarifgruppe 13 und darüber) seit 2001 mit 6,7 Prozent stabil geblieben ist (HBO-Raad 2006: 19).

Insgesamt wird erkennbar, dass die gegebene, ganz überwiegend auf Lehrfunktionen ausgerichtete Personalstruktur der HBOs schon allein aufgrund ihres Umfanges nur schwer in Richtung Forschung umgestellt werden kann. Es wird deshalb verständlich, dass man sich von den Lektoren eine Multiplikator-Wirkung auf das vorhandene, meist nicht für die

²⁷ So findet sich in der jüngsten Tarifvereinbarung einerseits der Bezug auf die am 8.10. 2007 vereinbarten Überleitungsregeln, in denen der Titel „Hogeschoolhoofddocent“ enthalten ist und der „lector“ in Tarifgruppe 14 eingestuft wird. Andererseits wird eine „Functiematrix“ angeführt, in der nur von „Docenten“ die Rede ist und die „Lectoren“ in die Tarifgruppen 15 - 16 eingruppiert werden.

²⁸ Vgl. <http://www.werkenbijhogescholen.nl/?id=22&t=vacancies>; Zugriff: 25.2.2007.

Forschung qualifizierte wissenschaftliche Personal erhofft. Momentan wird man aber sagen müssen, dass die neu eingerichteten Lektoratsstellen an den HBOs zwar für einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine gute Chance bieten, dass die HBOs aufs Ganze gesehen aber bis jetzt noch keine wirkliche Karrierealternative für den forschungsorientierten wissenschaftlichen Nachwuchs der niederländischen Universitäten darstellen.

Tafel III-5.3: Statusverteilung, Tarifgruppen und Gehaltsstufen des wissenschaftlichen Personals an HBOs, 1998-2003/2006^a

Tarifgr. („schaal“)	Personalkategorie	1998 (VZÄ)	2000 (VZÄ)	2002 (VZÄ)	2003 (VZÄ)	2003 (%)	2006 (Bandbreite, € p.m.)
14 (- 16)	Lector / HBO-Principal Lecturer	665	607	561	560	4,1%	€ 4.334 - 6.670
13	Hogeschool-hoofddocent / HBO-Senior Lecturer						€ 4.129 - 5.029
12	Hogeschooldocent / HBO-Lecturer	6.853	6.927	6.918	6.938	51,0%	€ 3.605 - 4.636
11	Docent / Teacher	4.316	4.093	4.080	4.078	30,0%	€ 2.967 - 4.076
8 - 10	Instructeur	1.424	1.746	2.097	2.034	14,9%	€ 2.097 - 3.493
	Summe	13.258	13.373	13.656	13.610	100,0%	

^a Die in Tafel III-5.3 verwendeten Stellenbezeichnungen lehnen sich an die von Weert (2004b) benutzte und in Ausschreibungstexten auftretende Terminologie an. Quellen: Weert (2004b: 296, 298) ; CAO-HBO (2005: 50, 64); http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/functieschalen010406_0104071.xls; Zugriff : 26.2.2007.

Universitäten

Wie bereits betont worden ist, schreiben sich rund zwei Drittel aller niederländischen Studierenden an den 44 HBOs ein, nur ein Drittel an den 14 Universitäten. Hinsichtlich der staatlichen Finanzzuweisungen und des wissenschaftlichen Personals liegen die Verhältnisse allerdings genau umgekehrt: Im Jahr 2004 haben die HBOs staatliche Zuweisungen in Höhe von 1,67 Mrd. € erhalten, die Universitäten 3,12 Mrd. €. Das wissenschaftliche Personal der niederländischen Universitäten umfasst (in Vollzeitäquivalenten, VZÄ) rund 21.500 Personen. Zum Lehrkörper der

HBOs gehören dagegen nur etwa 13.500 Personen, von denen sich über 90 Prozent ausschließlich der Lehre widmen. An den außeruniversitären Forschungsinstituten sind nochmals rund 5.000 Wissenschaftler tätig.²⁹

Die Universitäten, die sich seit jeher als Forschungsuniversitäten verstehen, bilden somit den Kern des niederländischen Wissenschaftssystems (Weert 2006: 916). An den Universitäten besteht eine hierarchisch angeordnete Struktur hauptberuflicher Hochschullehrer mit den drei Karrierestufen „*universitair docent*“ (UD, university lecturer), „*universitair hoofddocent*“ (UHD, senior lecturer) und „*hoogleraar*“ (PROF, Professor). Außerhalb der Gruppe der Hochschullehrer gibt es das „*overig wetenschappelijk personeel*“ (OWP, sonstiges wissenschaftliches Personal) sowie den „*assistent in opleiding*“ (AiO, Assistent in Ausbildung) bzw. „*promovendus*“ (vgl. Tafeln III-5.4 und III-5.5). Alle Stellen werden von den Universitäten in eigener Autonomie besetzt, ohne Mitwirkung des Ministeriums.³⁰

- Die aus Deutschland bekannte Leitvorstellung des *Professors* als Lehrstuhlinhaber und Vertreter eines Faches in Forschung und Lehre „in seiner ganzen Breite“ ist auch an den niederländischen Universitäten geläufig. Bei der Berufung von Professoren sind publizierte Forschungsleistungen, akademische Reputation und zunehmend auch Drittmittelerfahrung und Internationalität entscheidende Auswahlkriterien. Eine formelle Habilitation gibt es nicht. Die Lehrqualifikation spielt bei Berufungen auf Professuren und andere Hochschullehrerstellen in der Regel keine maßgebende Rolle. Professorenstellen werden überregional oder international ausgeschrieben, aber auch interne Besetzungen sind nicht ungewöhnlich. Das vielleicht wichtigste akademische „Professorenprivileg“ ist die gesetzliche Bestimmung (WHW, Art. 9.10), dass nur Professoren Mitglieder der Promotionskollegien sein können. Innerhalb der Professorenschaft wird zwischen einer A- und einer B-Kategorie etwa gleichgroßen Umfangs unterschieden, die unterschiedlichen Tarifgruppen zugeordnet sind. Da es aber keine universitätsinternen Aufstiegsbarrieren zwischen A- und B-Professuren gibt (wie zwischen W2- und W3-Professuren an deutschen Universitäten), führt diese interne Differenzierung nicht zu einem spürbaren Statusgefälle.
- Dagegen ist der Statusunterschied zwischen den Professoren einerseits und den anderen hauptberuflichen Hochschullehrern, den *Dozenten / Lecturers (UD)* und den *Hauptdozenten / Senior Lecturers*

²⁹ Quelle: MINOCW (2006: 99, 105, 111, 117, 147).

³⁰ Vgl. zum Folgenden etwa: Lorenz (2000), Weert (2004b, 2006), Jonge/Berger (2006).

(UHD) andererseits, durchaus vorhanden. Für die UHDs wird mittlerweile vielfach auch der amerikanische Titel des „associate professor“, für die UDs der des „assistant professor“ benutzt. Dennoch ist die Parallele zum britischen oder schwedischen Modell näher liegend. Zwar ist die genauere Bedeutung von „tenure“ und „tenure track“ im niederländischen Universitätssystem nicht völlig geklärt.³¹ Aber unstrittig ist, dass für UDs nach einer meist befristeten Erstberufung³² im Normalfall die Festanstellung erfolgt. Die große Mehrzahl der UDs und UHDs sind deshalb unbefristet beschäftigte Hochschullehrer (vgl. Tafel III-5.5). In der Regel werden heute nur noch promovierte Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen auf Dozenturen berufen. Abgesehen von den informellen Senioritäts- und Prestigeunterschieden des akademischen Lebens und der Frage des Promotionsrechts gibt es keine funktionellen Unterschiede zwischen UDs, UHDs und Professoren. Sie nehmen Lehr- und Forschungsaufgaben selbständig und auf Dauer wahr. Für sie alle galt bisher die traditionelle Faustregel „40 Prozent Forschung, 40 Prozent Lehre, 20 Prozent Verwaltung“. In den letzten Jahren gibt es in einzelnen Universitäten auch Versuche, die Lehr- und Forschungsaufgaben unter den Hochschullehrern neu aufzuteilen (Weert 2001: 208).

Bisher war der Karriereaufstieg vom UD zum UHD nahezu die Regel. Öffentliche Ausschreibungen von UHD-Stellen finden sich nur sehr selten. Die Chance, aus der Position des UHDs in eine Professur aufzusteigen, ist generell aufgrund des relativ hohen Anteils der Professuren nicht ungünstig: Auf zwei Universitätsdozenten kamen im Jahr 2005 je ein UHD und ein Professor. Aber auch eine akademische Karriere als HD und UHD gilt in den Niederlanden als durchaus respektabel und führt am Ende der Laufbahn zu einer beachtlichen Vergütung (vgl. Tafel III-5.4). Ähnlich wie in den HBOs ist aber mittlerweile auch an den Universitäten ein komplexes, UFO genanntes System³³ von nicht weniger als 28 Funktionskategorien entwickelt worden, das 2005 in Kraft getreten ist. Nach den im UFO niedergelegten Gesichtspunkten werden die Tätigkeiten aller Hochschullehrer neu kalibriert und bewertet. An die Stelle des bloßen Gehaltszuwachses und Karriereaufstiegs auf Grund des Lebensalters sollen dann Leistungskriterien

³¹ In der Präambel des zur Zeit gültigen Tarifvertrages für die Universitäten (CAO-VSNU 2006: 8) wird die Frage des „tenure track“ als ein 2007 zu bearbeitendes Thema hervorgehoben.

³² Bei Stellenausschreibungen wird für UDs meistens eine 2-3 jährige Befristung vorgesehen und die spätere Festanstellung in Aussicht gestellt.

³³ Vgl. „Universitair functieordenen (UFO). Bijlagen bij de CAO Nederlands Universiteiten 2003-2004“, <http://www.vsnunl/web/show/id=72638/langid=43>, Zugriff: 15.2.2007.

treten. Ebenso sollen neue Tätigkeitsprofile („Funktionsfamilien“) entstehen, die sich nicht mehr bruchlos in die überkommene Stellenstruktur einfügen. Andererseits bleibt das System der hierarchisch angeordneten 18 Tarifgruppen des öffentlichen Dienstes weiterhin bestehen. Es bleibt abzuwarten, wie sich das künftig auswirken wird (vgl. dazu Weert 2004b: 302f.).

- Neben den in der Regel fest angestellten Angehörigen der Gruppe der Hochschullehrer kennt die niederländische Hochschulstatistik noch die sehr umfangreiche Gruppe des „*sonstigen wissenschaftlichen Personals*“ (*OWP*). Unter dieser heterogenen Kategorie verbergen sich zum einen Lehrbeauftragte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wie z. B. Sprachlehrer. Vor allem sind darin aber die in Drittmittelprojekten beschäftigten Forschungsmitarbeiter enthalten. Etwa zwei Drittel des sonstigen wissenschaftlichen Personals sind befristet beschäftigt (vgl. Tafel III-5.5).
- Zum akademischen Personal der niederländischen Universitäten wird außerdem die Position des *Assistenten in Ausbildung* („*assistent in opleiding*“, *AiO*) gerechnet, die 1986 geschaffen wurde, um die Position der Doktoranden in der Universität zu regeln. Dieser Titel AiO ist auch weiterhin gebräuchlich, obwohl er seit der Einführung des neuen UFO-Funktionssystems 2005 durch die Bezeichnung „*promovendus*“ ersetzt worden ist. AiOs bzw. Promovenden sind in der Regel für eine Frist von vier Jahren an der Universität angestellt.³⁴ Hauptaufgabe ist die Anfertigung einer Dissertation. Daneben sind auch bestimmte Hilfstätigkeiten in der Lehre möglich. Als Teil des Lehrkörpers werden die AiOs (im Unterschied zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Deutschland) allerdings nicht angesehen. Sie haben gleichzeitig Beschäftigten- und Studierendenstatus und sind vielfach in eine der 137 interuniversitären Research Schools („*onderzoekschool*“) eingebunden. Nach Fertigstellung der Dissertation kann den AiOs eine einjährige Fristverlängerung zugebilligt werden. Das AiO- bzw. Promovendus-System ist, wie de Weert (2004b: 295) feststellt, „the standard route to enter the academic profession.“ D.h., die Qualifikation für die Dozenten- und Professorenlaufbahn ist an den niederländischen Universitäten eine reine Forschungsqualifikation mit nur geringem Bezug zur Lehre.
Neben den AiOs gibt es weiterhin in beträchtlichem Umfang „freie“ Doktoranden ohne universitären Beschäftigtenstatus. Die von einigen Universitäten begonnene Einführung von Doktoranden*stipendien* an

³⁴ Das ist der Regelfall, abgekürzt AiO-4. Daneben gibt es für den Ingenieurbereich noch den auf zwei Jahre befristeten AiO-2, der aber nicht zur Promotion, sondern zum Ingenieurdiplom führt (Würmann 2004: 57).

Stelle von Promovendenstellen hat zu Kontroversen geführt. Da Stipendiaten keinen Beschäftigtenstatus haben, fallen bei Arbeitslosigkeit keine Kosten für Arbeitslosengeld an, die sonst nach niederländischem Recht auf die Universitäten zukommen würden (Weert 2004a: 78f.; Eurydice 2006c: 6.18.2).

- Der Vollständigkeit halber ist schließlich noch die Gruppe der *studentischen Hilfskräfte* („student-assistenten“, SA) zu erwähnen. Sie wird offiziell nicht dem wissenschaftlichen Personal zugerechnet und in der amtlichen Statistik nicht mehr getrennt ausgewiesen.

Tafel III-5.4: Statusverteilung, Tarifgruppen und Gehaltsstufen des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 2005

Tarifgr. ^a („schaal“)	Personalkategorie	Anzahl (VZÄ)	Anteil	Brutto- Vergütung (Bandbreite, € p.m.)
A. Hochschullehrer				
15 - 18	Hoogleraar / Professor (PROF)	2.238	26,3%	€ 4.773 - 8.161
13 - 14	Universitair Hoofddocent (UHD) / Senior Lecturer	2.071	24,4%	€ 3.665 - 5.603
10 - 12	Universitair Docent (UD) / Lecturer	4.196	49,3%	€ 2.252 - 4.705
	(Zwischensumme)	(8.505)	(100,0%)	
B. Übrige Kategorien				
10 - 12	Sonstiges wissenschaftliches Personal (OWP)	5.792		€ 2.252 - 4.705
(7 / 10)	Assistent in Opleiding (AiO) / Promovendus	7.475		€ 1.933 - 2.472
(6)	Student-Assistent (SA)	K.A.		€ 1.705 - 1.987
	Summe	21.755		

^a Die insgesamt 18 Tarifgruppen des öffentlichen Vergütungssystems der Niederlande („schaalen“) überlappen sich. Sie sind jeweils in mehrere Anciennitätsstufen („treden“) unterteilt. Die in der ersten Spalte genannten Tarifgruppen gelten jeweils für über 95% der Angehörigen der jeweiligen Personalkategorie.

Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Quellen: Salarisopbouw per functiecategorie, 31-12-2005; Salaristabel per 1-4-2006;

Functienvaue-matrix, versie juni 2006. Alle unter: <http://www.vsn.nl/web/show/>;

Zugriff 25.2.2007.

Tafel III-5.5: Statusverteilung und befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 2005

Personalkategorie	Anzahl (VZÄ)	davon befristet (VZÄ)	davon befristet (%)
PROF	2.238	150	6,7
UHD	2.071	62	3,0
UD	4.196	717	17,1
Hochschullehrer insgesamt	(8.505)	(929)	(10,9)
OWP	Lehre	920	43,3
	Forschung	2.412	78,4
	unbestimmt	399	67,6
Hochschullehrer + OWP	(14.297)	(4.660)	(32,6)
AiO / Promovendi	7.475	7.458	99,8
<i>Insgesamt</i>	21.755	12.145	55,8

Stichtag ist der 31. Dezember 2005

Quelle: <http://www.vsnu.nl/web/show/id=77379/langid=43>; Zugriff: 25.2.2007.

Ein Blick auf die in den Tafeln III-5.4 und III-5.5 erkennbaren Größenordnungen macht folgendes deutlich:

1. Die weitgehend unbefristet bzw. mit Aussicht auf unbefristete Beschäftigung („tenure track“) angestellten Hochschullehrer (UD, UHD, PROF) bilden unter den wissenschaftlich Beschäftigten eine Minderheit.
2. Innerhalb der Gruppe der regulären Hochschullehrer ist der Stellenkessel relativ flach (Zahlenverhältnis von UD, UHD und PROF: ca. 2:1:1), was Aufstiegschancen begünstigt.
3. Der Anteil derer, die außerhalb der Hochschullehrerlaufbahn stehen (OWP, AiO), ist groß und übersteigt die Zahl der „arrivierten“ Hochschullehrer deutlich. Bei ihnen überwiegt der Status der befristeten Beschäftigung.
4. Immerhin ist aber auch zu erkennen, dass es an niederländischen Universitäten unter- bzw. außerhalb der Hochschullehrerlaufbahn noch rund 2.000 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für Wissenschaftler gibt, deren tarifliche Einstufung der der Universitätsdozenten gleich kommt.

Da wegen des Altersaufbaus der Hochschullehrerschaft und den Auswirkungen von Sparmaßnahmen seit geraumer Zeit nur relativ wenige Dozenten- und Professorenstellen zur Besetzung anstanden, ist in den letzten Jahren in den Niederlanden eine komplexe hochschulpolitische Diskussi-

on in Gang gekommen, die einerseits den „Karrierestau“ für junge Doktoren und Post-Docs beklagt, andererseits aber ab ca. 2008/9 wegen der dann erwarteten Pensionierungswelle einen zunehmenden Nachwuchsmangel prognostiziert.³⁵ Darauf wird unten im Zusammenhang mit der Befristungs- und Nachwuchsthematik noch eingegangen.

Sondersituation Hochschulmedizin

Zunächst muss aber darauf hingewiesen werden, dass die in den Tafeln III-5.4 bis III-5.6 benutzten Angaben der amtlichen Hochschulstatistik das wissenschaftliche Personal der Medizinischen Fakultäten nur zu einem kleinen Teil berücksichtigen. Denn von den acht an niederländischen Universitäten existierenden Medizinischen Fakultäten haben sechs in den letzten Jahren ihr gesamtes wissenschaftliches Personal in autonome Universitäre Medizinische Zentren (*Universitair Medische Centra, UMC*) überführt. Nur in den Universitäten Maastricht und Groningen sind die Personalstellen für Forschung und Lehre noch an der Medizinischen Fakultät verblieben.³⁶

Im übrigen gilt für alle acht Universitäten mit Medizinischen Fakultäten, dass Forschung, Lehre, Nachwuchsqualifikation und Krankenversorgung in einem UMC mit dazugehörigem Klinikum zusammengefasst sind. Die acht Medizinischen Zentren sind in einer gemeinsamen Dachorganisation vereinigt, der *Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU)*, die für die gesamte niederländische Hochschulmedizin eine eigene Tarifvereinbarung, das CAO-UMC, abgeschlossen hat (vgl. CAO-UMC 2005). Zwischen 12 und 15 Prozent der Haushalte der medizinischen Zentren wurden durch staatliche Zuweisungen gespeist, der Rest durch eigene Einnahmen. Im Jahr 2003 betrug der Anteil der Medizinischen Zentren an den staatlichen Haushaltszuweisungen für die Universitäten 22 Prozent.³⁷

An den UMC gilt einerseits für Nicht-Kliniker die gleiche Karrierestruktur und im Prinzip auch die gleiche Zuordnung zu Tarifgruppen wie im universitären Bereich, mit UD, UHD und PROF. Auch an den UMCs gibt es AiOs, zu deren Dienstaufgaben neben der Promotion auch die Facharztausbildung gehört. Auf gleicher Statushöhe mit ihnen gibt es die

³⁵ Vgl. dazu zusammenfassend z.B. Lorenz (2000), Weert (2004b).

³⁶ Vgl. <http://www.vsnu.nl/web/show/id=78883/langid=42>; Zugriff : 2.3.2007.

³⁷ Ohne Open Universiteit und Landwirtschaftliche Universität Groningen (MINOCW 2006: 109, 111).

ansonsten in außeruniversitären Instituten tätigen OiOs („onderzoekers in opleiding“, Forscher in Ausbildung), die sich auf eine nicht-klinische Forschungspromotion vorbereiten. Die in der Krankenversorgung tätigen „clinical interns“ bereiten sich auf die Qualifikation als approbierter Facharzt („medical specialist“) vor. Für die (mit Lehre und Forschung verbundenen) Funktionen der Krankenversorgung im Universitätsklinikum gibt es andererseits vier eigene klinische Rangstufen, die alle die Approbation als Facharzt voraussetzen: Medical Specialist (MS), Academic Medical Specialist (AMS), Professor/Medical Specialist (P/MS) und Professor/Head of Department (P/HD). Das mit diesen Positionen verbundene Einkommen liegt deutlich über dem Niveau, das normalerweise von UDs, UHDs und Professoren im außerklinischen Bereich und in anderen Fakultäten erreicht wird.³⁸ Statistische Informationen über die genaue Zusammensetzung des akademischen Personals an den Medizinischen Zentren und über das dort beschäftigte Drittmittelpersonal waren nicht zugänglich.

Befristetes Personal an Universitäten

Die Frage nach der Entwicklung des Anteils von befristeter und unbefristeter Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal stellt sich für den gesamten universitären Bereich einschließlich der Medizinischen Zentren. Generell wird meist die These vertreten, dass der Befristetenanteil in den letzten Jahren zugenommen habe. Von Verfechtern einer stärkeren Flexibilisierung wird das meist begrüßt, von Befürwortern stabiler Beschäftigungsverhältnisse eher kritisiert.

Die empirische Stichhaltigkeit der These von der zunehmenden Befristung ist allerdings im Falle der Niederlande nicht ganz einfach einzuschätzen. Das liegt zum einen daran, dass die vom Personalinformationssystem der niederländischen Universitäten (WOPI) gelieferten Personalstatistiken keine wirklich vergleichbare Datengrundlage bereitstellen, weil sich die Bezugsgrößen in den letzten Jahren mehrfach verändert haben: Einerseits ist, wie bereits erwähnt wurde, seit Ende der 90er Jahre ein Großteil des medizinischen Universitätspersonals sukzessive in den Bestand der selbständigen Medizinischen Zentren (UMC) überführt worden. Die an den UMCs beschäftigten Wissenschaftler erscheinen seither nicht mehr in der Personalstatistik der Universitäten. Andererseits werden die von der NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onder-

³⁸ Gehaltsskalen für 2006: MS: € 4.792 - 5.734; AMS: € 7.802 - 9.557; P/MS: € 7.802 - 9.557; P/HD: € 9.010 - 11.058 (CAO-UMC 2005: 108).

zoek) finanzierten Doktoranden, die früher als Personal der NWO betrachtet wurden, seit 1999 als Mitarbeiter der Universitäten gezählt. Auch die NWO-finanzierten Projektmitarbeiter wurden in den Jahren 2000 – 2004 sukzessive in die universitären Personalstrukturen überführt. Alle diese Veränderungen führen dazu, dass die Zahlenangaben für die vergangenen 10 Jahre nur schwer miteinander vergleichbar sind, und zwar gerade auch im Hinblick auf die Kategorie „sonstiges wissenschaftliches Personal“ (overig wetenschappelijk personeel, OWP), die sich im Jahr 2006 zu etwa zwei Dritteln (64,4%)³⁹ aus befristet Beschäftigten zusammengesetzt hat. Die in Tafel III-5.6 zusammengestellten Befunde der amtlichen niederländischen Hochschulstatistik sind aus diesen Gründen nur schwer zu bewerten. Immerhin lässt sich mit gewisser Vorsicht sagen, dass die Anzahl und der Anteil der regulären Hochschullehrer (UD, UHD, PROF) am wissenschaftlichen Personal in den letzten Jahren leicht rückläufig war, während vor allem die Gruppe der AiOs in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat.

Tafel III-5.6: Statusverteilung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 1998-2005

	1998		1999		2000		2001	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
PROF	2,5	12	2,3	11	2,4	11	2,2	11
UHD	2,5	12	2,3	11	2,2	10	2,1	10
UD	5,5	26	4,9	23	4,6	22	4,4	22
OWP	6,5	31	7,0	34	7,4	35	6,1	30
AiO	3,9	19	4,3	21	4,6	22	5,6	27
<i>Insgesamt</i>	<i>20,7</i>	<i>100</i>	<i>20,7</i>	<i>100</i>	<i>21,2</i>	<i>100</i>	<i>20,4</i>	<i>100</i>

	2002		2003		2004		2005	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
PROF	2,2	10	2,2	11	2,2	11	2,2	10
UHD	2,1	10	2,0	10	2,0	10	2,0	9
UD	4,3	20	4,3	20	4,0	19	4,2	19
OWP	6,4	30	6,0	29	5,7	27	5,8	27
AiO	6,2	29	6,6	30	7,0	33	7,5	35
<i>Insgesamt</i>	<i>21,2</i>	<i>99</i>	<i>21,0</i>	<i>100</i>	<i>20,9</i>	<i>100</i>	<i>21,7</i>	<i>100</i>

Angaben 1998-2004: Ohne Open Universiteit und Landw. Universität Groningen
 Quellen: MINOCW (2003: 107; 2006a: 117) sowie <http://www.vsnw.nl/web/show/>;
 Zugriff 25.2.2007.

³⁹ Errechnet nach Tafel 5 - III.5.

Angesichts der etwas unübersichtlichen Datengrundlage ist die Frage nach der Zu- oder Abnahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse an niederländischen Universitäten nicht ganz einfach zu beantworten. Häufig behilft man sich mit einer pauschalen Befristungsquote, die den Anteil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen am wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Universitätspersonal insgesamt (in Vollzeitäquivalenten) berechnet. Oder man benutzt eine allgemeine Teilzeitquote für das gesamte wissenschaftliche Personal. Dabei ergibt sich der in den *ersten beiden Spalten* von Tafel III-5.7 aufgezeigte Trend. Er stützt die These vom allmählichen Anwachsen des befristeten Personalanteils. Wegen der oben angesprochenen Verschiebungen der Bezugsgrößen ist dieser Befund aber mit Vorsicht zu interpretieren. Die dabei benutzten Indikatoren sind allerdings wenig differenziert. Trotz der schwierigen Datenlage empfiehlt es sich deshalb, verschiedene Befristungsarten zu unterscheiden, nämlich:

1. Befristung zum Erwerb der Grundqualifikation für den Hochschul-lehrerberuf (Doktorandenstellen),
2. Befristung bereits qualifizierter Wissenschaftler „in Wartestellung“, die sich für eine wissenschaftliche Dauerposition weiter qualifizieren (Post-Docs),
3. Befristung mit Aussicht auf anschließende Festanstellung („tenure track“).

Entschließt man sich, die auf befristeten AiO-Stellen sitzenden Doktoranden wegen ihres Doppelstatus als Universitätsbedienstete *und* als Studierende und wegen des Umstandes, dass sie nur marginal in die universitäre Lehre eingebunden sind, außer Betracht zu lassen, kommt man zu dem in der *dritten Spalte* von Tafel III-5.7 wiedergegebenen, leider nur für die letzten 3 Jahre berechenbaren Befund. Dabei bleibt allerdings der Gesichtspunkt unberücksichtigt, dass der größte Teil der Befristungen bei regulären Hochschullehrerstellen, vor allem bei den UDs, ja „cum spe“ ist, also: mit Aussicht auf Festanstellung (Daneben gibt es selbstverständlich auch Lehrstuhlvertretungen u.ä.). Da die Positionen von Professoren, UHDs und UDs an niederländischen Universitäten bis jetzt grundsätzlich als „tenure“- bzw. „tenure track“-Stellen verstanden werden, können sie nicht ohne weiteres mit den definitiv befristeten Stellen für Post-Docs gleich gesetzt werden. In der *vierten Spalte* von Tabelle III-5.5 werden deshalb alle Hochschullehrerstellen als unbefristet eingestuft. Sie werden als Bezugsgröße gewählt, an der der prozentuelle Anteil der befristet be-

schäftigten OWPs gemessen wird. Für die Jahre vor 2003, für die keine differenzierten Daten vorlagen, wurde für die OWPs eine pauschale Befristungsquote von 60 Prozent angenommen.⁴⁰

In Spalte 4 wird – möglicherweise aufgrund der oben angesprochenen Verschiebungen in der Datengrundlage – kein stabiler Trend sichtbar. Es wird aber doch deutlich, dass sich die Zahl der qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in befristeten Wartepositionen ohne Aussicht auf Dauerbeschäftigung und die Zahl der vorhandenen Universitätsdozenten ungefähr die Waage hält. Oder, anders ausgedrückt: *Auf jede Universitätsdozentenstelle mit „tenure“ oder „tenure track“ an niederländischen Universitäten kommt ungefähr eine Wissenschaftlerstelle ohne „tenure track“, mit einer Laufzeit von maximal sechs Jahren*⁴¹ (vgl. dazu auch *Tafel III-5.5*).

Tafel III-5.7: Befristetes und unbefristetes Personal an Universitäten, 1995-2005

	1	2	3	4
Jahr	Befristungsanteil: Alles Personal	Befristungsanteil: Wiss. Personal	Befristungsanteil: Wiss. Pers. o. AiO	Verhältnis befr. OWPs zu allen HSL
1995	27,9%			
1996		41,7%		(34,1%)
1998	31,5%			(42,5%)
2001		53,1%		(42,0%)
2003	34,2%	54,2%	33,4%	39,2%
2004	34,8%	55,0%	32,8%	38,5%
2005	35,2%	55,8%	32,6%	43,9%

Stichtag: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Quellen: Eigene Berechnungen nach MINOCW (2003: 107; 2006a: 117) sowie den WOPI-Personaldateien, <http://www.vsn.nl/web/show/id=77379/langid=43> (Zugriffe: 5.2.2007).

Auf der Basis der in den Tafeln III-5.4 und III-5.7 zusammengetragenen Daten sind selbstverständlich nur pauschale Durchschnittsaussagen möglich, die sowohl die unterschiedlichen Gegebenheiten der verschiedenen Fächer wie auch die *Lebensaltersstruktur* der beteiligten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nicht berücksichtigen. Gerade diese letztere

⁴⁰ Diesen Prozentsatz nennt auch Weert (2000: 127).

⁴¹ Der Tarifvertrag für Universitäten bestimmt, dass an einer Hochschule ein maximale Befristungszeitraum von 6 Jahren möglich ist (CAO-VSNU 2006: Art.2.3).

nannte Thematik hat aber in den Niederlanden eine komplexe Diskussion ausgelöst, die dann auch zu gezielten Reformmaßnahmen geführt hat: Seit Mitte der 90er Jahre trat der Sachverhalt ins Bewusstsein, dass wegen des ungünstigen Altersaufbaus der niederländischen Hochschullehrerschaft und der Auswirkungen von Sparmaßnahmen nur relativ wenige Dozenten- und Professorenstellen zur Besetzung anstanden. Einerseits wurde der dadurch bedingte „Karrierestau“ für junge Doktoren und Post-Docs und die damit verbundene Vergeudung von Talenten sowie die Überalterung (*vergrijzing*) der Hochschullehrerschaft beklagt. Andererseits wurde aber wegen der an den Universitäten in einigen Jahren zu erwartenden Pensionierungswelle auch ein zunehmender Nachwuchsmangel prognostiziert, zumal in der Mitte der 90er Jahre viele AiO-Stellen wegen mangelnder Attraktivität nicht besetzt werden konnten (Weert 2001: 210).⁴²

Zur Bearbeitung dieser Fragen wurde vom Wissenschaftsministerium eine Kommission unter Leitung von *B.E. van Vucht Tijssen* einberufen. Sie legte im Jahr 2000 einen „Wissenschaftspersonalbericht“ mit dem Titel „Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent“ vor, der sich in der Folgezeit als sehr einflussreich erwies (Vucht Tijssen 2000). In dem Bericht wurde aufgezeigt, dass nicht der vorübergehende Karrierestau von Promovenden und Post-Docs das wirkliche Problem sei, sondern die drohende Knappheit von qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchspersonal, die sich aufgrund der Altersstruktur der gegenwärtigen Hochschullehrerschaft ab 2008 voll auszuwirken drohe und dann die Leistungsfähigkeit des niederländischen Wissenschaftssystems erheblich gefährden könne. Die van Vucht Tijssen-Kommission monierte die mangelnde Anziehungskraft des niederländischen Nachwuchsqualifikationssystems, insbesondere auch für Frauen. Es wurde deshalb eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Position der AiOs vorgeschlagen. Unter anderem wurde eine substantielle Erhöhung der Bezüge für AiOs angeregt, die ab 2003 auch umgesetzt wurde. Ebenso sollten die interuniversitären Research Schools gestärkt werden, um die Doktorandenausbildung zu verbessern.

Für Post-Docs wurden unterschiedliche finanzielle Anreiz- und Fördermaßnahmen empfohlen, um die Periode bis 2008/9 zu überbrücken. In der Folgezeit sind u.a. folgende Regelungen zum Tragen gekommen, die in diese Richtung zielen (vgl. Weert 2004b: 304f.):

⁴² Vgl. dazu zusammenfassend Weert (2004b).

- Bei Post-Docs, die vom Forschungsrat (NWO) oder von der Akademie der Wissenschaften (KNAW) befristet gefördert werden, können die Fristen für eine Übergangszeit verlängert werden, sofern von der Universität die anschließende Übernahme auf eine Dauerposition zugesagt wird.
- Es werden vorgezogene Berufungen auf Professuren finanziert, die demnächst aus Altersgründen vakant werden („Van der Leeuw Professuren“).
- Es wurden besondere Fördermaßnahmen zur Stärkung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aufgelegt („Aspasia-Programm“ und „MERVOUD-Programm“) und der Förderung von Angehörigen ethnischer Minderheiten aufgelegt („Mosaic-Programm“), um das wissenschaftliche Talentreservoir zu erweitern.
- Vor allem aber gibt es seit 2001 den sog. Innovationsimpuls („vernieuwingsimpuls“), der von der NWO getragen und bis 2009 mit staatlichen Sondermitteln in Höhe von insgesamt 700 Mio. € gefördert wird. Unter malerischen Projekttiteln wie „Veni“, „Vidi“, „Vici“ sind bisher (2001-2005) an den Universitäten 920 Forscherinnen und Forscher befristet finanziert worden⁴³, und zwar in der Hauptsache frisch Promovierte, aber es wurden auch Forschergruppen für erfahrene Post-Docs und für etablierte Hochschullehrer gefördert. Im Jahr 2005 ist noch ein Programm „Rubicon“ hinzugekommen, das längere Forschungsaufenthalte an anderen Einrichtungen und im Ausland finanziert.⁴⁴

Blickt man auf die (wegen geänderter Rahmenbedingungen nur begrenzt aussagekräftigen) Ergebnisse der Personalstatistik der niederländischen Universitäten des vergangenen Jahrzehnts (Tafel III-5.6), so ist erkennbar, dass sich die verstärkte Förderung von Doktoranden in einer Zunahme der AiOs niedergeschlagen hat. Im Post-Doc-Bereich sind die Auswirkungen der verschiedenen Förderaktivitäten der letzten Jahre nicht eindeutig zurechenbar. Die Strategierichtung, die dem „Innovationsimpuls“ zugrunde liegt, ist aber deutlich: Die niederländische Hochschulpolitik geht davon aus, dass mit dem Auslaufen der Sonderfördermittel im Jahr 2009 das demographische „andere Ufer“ erreicht sein wird, so dass dann wieder ein selbsttragendes Gleichgewicht zwischen vorhandenem wissenschaftlichem Nachwuchspersonal und frei werdenden Hochschullehrerstellen an den Universitäten möglich wird.

⁴³ MINOCW (2006: 146).

⁴⁴ Vgl. NWO (2007) sowie: http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_SSRC5E_Eng, Zugriff 1.3.2007.

Des Weiteren wird auch deutlich, dass der Hochschullehrernachwuchs an niederländischen Universitäten ganz eindeutig als *Forschernachwuchs* verstanden wird, erst in zweiter Linie als künftiges *Lehrpersonal*: Während nach der Logik des niederländischen Hochschulsystems das wissenschaftliche Personal der HBOs primär über die Lehre definiert wird, definieren sich die Wissenschaftler der Universitäten über die Forschung. Wie oben schon angedeutet, ist aufgrund der Verteilung der Studierendenströme zwischen Universitäten und HBOs der Zielkonflikt zwischen Forschung und Lehre an den niederländischen Universitäten weniger drängend als an den deutschen, die sehr viel stärker mit der Aufgabe der Breitenbildung konfrontiert sind.

5.3 *Forschung*⁴⁵

Im binären Hochschulsystem der Niederlande fällt die Aufgabe der Forschung den 14 Universitäten zu. Sie alle verstehen sich als Forschungsuniversitäten, und nur sie (nicht die HBOs) verfügen über einen eigenen Forschungsetat: Seit langer Zeit galten knapp zwei Drittel der staatlichen Grundfinanzierung („Finanzstrom 1“) als Mittel für Forschung, ein Drittel als Mittel für Lehre; in ihrer tatsächlichen Mittelverwendung sind die Universitäten allerdings nicht an diese Aufteilung gebunden (Boer u.a. 2007: 64). Neben den Universitäten, und in teilweise recht enger Verzahnung mit ihnen, existiert in den Niederlanden auch ein beachtlicher Sektor von ca. 40 staatlich geförderten Instituten der außeruniversitären akademischen Forschung, die sich in der Forschung und Nachwuchsförderung engagieren und keine Lehraufgaben haben.

Die amtliche Statistik weist für das Jahr 2003 aus, dass 57 Prozent der insgesamt für Forschung in den Niederlanden aufgewendeten Mittel in *privaten Wirtschaftsunternehmen* zum Einsatz gekommen sind, die im Rahmen dieser Studie nicht näher betrachtet werden. 28 Prozent wurden in den *Universitäten* eingesetzt, deren Forschung (im Rahmen der Finanzströme 1 und 2) zu über 80 Prozent aus staatlichen Quellen finanziert ist. Die restlichen 15 Prozent der Forschungsmittel wurden in den sog. „semi-öffentlichen“ *Instituten der außeruniversitären Forschung* eingesetzt, die zu etwa zwei Dritteln aus dem Staatshaushalt finanziert sind. Private gemeinnützige Forschungseinrichtungen spielen in den Niederlanden keine nennenswerte Rolle (MINOCW 2006: 142f.).

⁴⁵ Gute Überblicke über das niederländische Forschungssystem finden sich in Braun (2001a: Kap. 3), Boozerooy (2003: 28ff.), Boer u.a. (2007).

Staatliche Forschungsförderung und außeruniversitäre Institute

Im niederländischen Sprachgebrauch werden zur Beschreibung der Forschungsfinanzierung drei „Finanzströme“ unterschieden: Der „1. Finanzstrom“ betrifft die direkte institutionelle Förderung von Forschung und Lehre durch staatliche Haushaltsmittel. Beim „2. Finanzstrom“ handelt es sich um die indirekte staatliche Forschungsförderung durch leistungsbezogen vergebene Projektmittel der NWO, der „3. Finanzstrom“ umfasst alle sonstigen öffentlichen und privaten Drittmittelzuflüsse. Wie oben in den Tafeln III-5.1 und III-5.2 erkennbar wurde, hat diese schematische Klassifikation bei der Anwendung auf die Universitäten ihre Tücken, weil sie keine klare Zuordnung von Einnahmen aus Studiengebühren und von „sonstigen Einnahmen“ zulässt und zu der recht arbiträren Aufteilung des ersten Finanzstroms in Mittel für Lehre und für Forschung führt.

Alle Versuche, eine stärker leistungsbezogene Verteilung des ersten Finanzstromes zwischen den Universitäten durchzusetzen und auf diese Weise zu einer Ausdifferenzierung zwischen primär forschenden und primär lehrenden Universitäten nach britischem Vorbild zu kommen, sind bislang nicht erfolgreich gewesen (Boer u.a. 2007: 81f.). Evaluationsergebnisse und regelmäßig erhobene Leistungsindikatoren für Forschung (Zahl der abgeschlossenen Promotionen, Publikations- und Drittmittelquote, vgl. MINOCW 2006: 149) haben bis jetzt nicht zu tiefgreifenden Auswirkungen auf die Höhe der institutionellen Förderung der Universitäten geführt. Allerdings ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass der Forschungsanteil des ersten Finanzstroms gegenüber dem Lehranteil an Boden verloren hat. Nach den Angaben von VSNU ist der Forschungsteil der staatlichen Grundfinanzierung für die niederländischen Universitäten (ohne Medizin) von 63,5 Prozent im Jahr 1998 auf 59 Prozent im Jahr 2006 zurückgegangen.⁴⁶

Die Drei-Ströme-Klassifikation findet auch Anwendung auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Niederlanden, die es nun kurz vorzustellen gilt:

- Als erste ist die *Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)* zu nennen, die eine Doppelfunktion bekleidet: Einerseits ist die NWO die große staatliche Forschungsförderorganisation der Niederlande. Im Auftrag des Wissenschaftsministeriums OCW, aber auch anderer staatlicher Ressorts (mit Ausnahme des Landwirt-

⁴⁶ Vgl. <http://www.vsnu.nl/web/show/id=77055/langid=43>, Zugriff : 6.3.2007.

schaftsministeriums) vergibt sie in einer Vielzahl von Förderprogrammen staatliche Projektmittel nach Leistungsgesichtspunkten an die Universitäten. Ähnlich wie die DFG in Deutschland fördert sie auch programmunabhängige Forschungsvorhaben rein nach Qualitätskriterien. Lediglich 10 Prozent der Fördermittel gehen an außeruniversitäre Institute und sonstige Empfänger. Der mit 56 Prozent weitaus größte Teil des NWO-Budgets fließt an die Universitäten (2005: 289 Mio €). Da dieser „zweite“, nach strenger fachlicher Begutachtung vergebene Finanzstrom lediglich 5 - 6 Prozent des Gesamtetats der Universitäten ausmacht, ist seine Steuerungswirkung allerdings begrenzt.

Neben ihrer Forschungsförderungsfunktion betreibt die NWO andererseits, ähnlich wie der französische CNRS, in eigener Regie insgesamt neun NWO-Forschungsinstitute, darunter zwei kleine geisteswissenschaftliche und sieben große naturwissenschaftliche Institute. Für ihre Forschungsinstitute wendet die NWO insgesamt 26 Prozent ihres Gesamtbudgets (2005: 133 Mio €) als Grundfinanzierung auf. Es arbeiten dort 1.352 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (VZÄ).⁴⁷ Eine präzise Auskunft über den Drittmittelanteil der NWO-Institute ist nicht möglich. Die amtliche Statistik nennt für den gesamten NWO-Haushalt 2004 einen Drittmittelanteil von 17,9 Prozent (MINOCW 2006: 151). Die veröffentlichten Angaben der einzelnen Institute sind unvollständig und variieren erheblich.

- Die zweite wichtige außeruniversitäre Forschungseinrichtung ist die *Koninklijke Nederlands Akademie van Wetenschappen (KNAW)*. Auch sie hat mehrere Funktionen: Zum einen dient sie, als traditionelle (1808 gegründete) Nationale Akademie, der Außenrepräsentanz der niederländischen Wissenschaft und der wissenschaftlichen Politikberatung. Zum anderen ist sie für institutionelle Evaluationen im Wissenschaftssystem zuständig. Insbesondere akkreditiert und evaluiert sie die 137 interuniversitären „Forschungsschulen“. Drittens schließlich gibt es 17 KNAW-Forschungsinstitute, die eigene Forschung und Nachwuchsförderung betreiben und teilweise auch Infrastruktur- und Dokumentationsfunktionen übernehmen. Die KNAW-Institute teilen sich in 12 geistes- und sozialwissenschaftliche und 5 biowissenschaftliche Institute. Im Jahr 2005 betrug die staatliche Grundfinanzierung der KNAW 88 Mio €; das Gesamtbudget der KNAW (einschließlich Drittmitteln und sonstigen Einnahmen) belief sich auf 129 Mio €. In den Instituten der KNAW waren 2005 insgesamt 500 Wissenschaftler (VZÄ) tätig. Der Anteil der Forschungsdrittmittel am KNAW-Ge-

⁴⁷ Vgl. NWO (2006) sowie http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_6EYCLQ_Eng?Opendocument&print; Zugriff: 1.3.2007.

sambudget lag bei 20 Prozent (26 Mio €), er variierte allerdings zwischen den einzelnen Instituten ganz erheblich (vgl. Tafel III-5.8).⁴⁸

Dietmar Braun (2001a: 17) bezeichnet die Forschungsinstitute der NWO und der KNAW wegen ihrer starken Grundlagenorientierung und engen Verzahnung mit den Universitäten als „*para-universitäre*“ *Forschungsinstitute*. Ihnen stellt er die folgende Gruppe von „*not-for-profit*“-*Forschungseinrichtungen* gegenüber, die die Brücke zwischen Grundlagenforschung und Anwendungsforschung (F&E) in den Unternehmen sowie zur staatlichen Auftrags- und Ressortforschung bilden:

- Die Organisation für angewandte naturwissenschaftliche Forschung (*Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek, TNO*) entspricht weitgehend den Instituten der Fraunhofer-Gesellschaft in Deutschland. Sie spezialisiert sich auf anwendungsnahe Forschung und Entwicklung in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen. Die TNO gliedert sich in fünf Teilbereiche an mehreren Standorten und unterhält auch eine Reihe ausgegründeter Unternehmen. Im Jahr 2005 betrug das Gesamtbudget der TNO-Institute (einschließlich Tochterunternehmen) 562 Mio €. Es enthielt staatliche Fördermittel (Grundfinanzierung und Auftragsmittel) aus verschiedenen Ressorts in Höhe von insgesamt 196 Mio €. Der größere Teil der Einnahmen der TNO (65%) wurde auf dem Markt erwirtschaftet (TNO 2006: 4). Im Jahr 2004 waren 2.685 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (VZÄ) in den Instituten und Unternehmen der TNO beschäftigt (MINOCW 2006: 147).
- In den Niederlande existieren mehrere Großforschungseinrichtungen, *Grote Technologische Instituten (GTI)*, die aber nicht in einer Dachorganisation zusammen gefasst sind, sondern unabhängig, meist in enger Anbindung an ein Ministerium arbeiten: ECN (Energieforschung), MARIN (Meeresforschung), NLR (Luftfahrt), GeoDELFT (Geoforschung) und WL (Hydraulic). Die Haushalte dieser fünf sehr unterschiedlichen GTIs beliefen sich 2004 auf insgesamt 247 Mio €, mit einer staatlichen Grundfinanzierung zwischen 15 Prozent (MARIN) und 33 Prozent (ECN). Der größte Teil der Institutshaushalte setzt sich aus Auftragsmitteln zusammen, dabei resultiert rund die Hälfte der Haushaltsmittel aus privatwirtschaftlichen Geldern, der Rest aus öffentlichen Forschungsaufträgen. Insgesamt 884 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren 2004 an den GTIs beschäftigt (MINOCW 2006: 147, 151).

⁴⁸ KNAW (2006: 32, 72f.).

Personalsituation

Über die Statusgliederung in der außeruniversitären, nicht-industriellen Forschung in den Niederlanden sind verallgemeinerungsfähige empirische Aussagen nur schwer zu treffen. Die Personalstrukturdaten und das Qualifikationsprofil der wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft werden von den Instituten vielfach als vertraulich behandelt. Die öffentlich zugänglichen Angaben und Statistiken liefern nur ein rudimentäres Bild.

Für das Personal der meisten außeruniversitären Institute gilt der kollektive Tarifvertrag für Forschungszentren (CAO-OI). Lediglich die Institute der Königlichen Akademie der Wissenschaften KNAW haben sich 2005 dem Tarifabkommen der Universitäten (CAO-VSNU) angeschlossen. Der in unserem Zusammenhang besonders interessierende Passus über befristete Beschäftigungsverhältnisse ist in beiden CAOs ähnlich geregelt: Unbefristete, aber mit Sachgründen kündbare Beschäftigungsverhältnisse gelten als die Regel, befristete Verträge als die Ausnahme. Befristete Arbeitsverträge für Wissenschaftler dürfen (mit zweimaliger Verlängerung) eine Gesamtdauer von sechs Jahren nicht übersteigen; sie gelten danach automatisch als entfristet.⁴⁹ In beiden CAOs finden sich allerdings Ausnahmeregelungen: Unter anderem werden Zeiten, die der Ausbildung und wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen (insbesondere als AiO bzw. OiO⁵⁰ oder Forschungsassistent) nicht auf die Sechsjahresfrist angerechnet. Die CAO für Forschungszentren (Art. 2.6, Punkt d.2) sieht darüber hinaus auch vor, dass bei einem Wechsel des Arbeitgebers die bis dahin absolvierte Fristen keine Anrechnung finden. Da der Drittmittelanteil an den außeruniversitären Instituten generell recht hoch ist, ist damit auch in den Niederlanden die Möglichkeit zur längerfristigen Aneinanderreihung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegeben.

An zwei Beispielen soll nun ein etwas differenzierteres Bild von der Personalsituation an niederländischen Forschungsinstituten, und zwar im „para-universitären Bereich“, gezeichnet werden. Tafel III-5.8 stellt die Lage in den Instituten der KNAW dar. Die Angaben über den Drittmittelanteil in Spalte 2 sind mit einer gewissen Vorsicht zu verwenden, da sie auf Selbstauskünften der Institute beruhen, die möglicherweise nicht immer deutlich zwischen „echten“ Projektfördermitteln, Haushaltsmitteln und sonstigen Einkünften unterschieden haben. Der Anteil der in Spalte 6

⁴⁹ Vgl. CAO-OI (2005, Art. 2.6 – 2.8), CAO-VSNU (2006: Art 2.2. – 2.4).

⁵⁰ Die Position des „onderzoeker in opleiding“ (OiO) im Forschungsbereich entspricht der des „assistent in opleiding“ (AiO) im Universitätsbereich. Für beide wird jetzt der gemeinsame Titel des „promovendus“ verwendet.

aufgeführten befristet beschäftigten Promovenden (bzw. OiOs) ist in einigen Instituten beträchtlich und lässt erkennen, wie wichtig der Beitrag der KNAW (und der anderen para-universitären Institute) bei der Ausbildung des Forschungsnachwuchses ist: Rund ein Drittel des wissenschaftlichen Personals sind Qualifikanten mit Vier-Jahres-Verträgen. Wenn man aber, ähnlich wie in Tafel III-5.7, nur die voll qualifizierten, in der Regel promovierten Forscher in den Spalten 4 und 5 in Betracht zieht und die Mitarbeiter auf Promovendenstellen außer Acht lässt, so ergibt sich, dass im Jahr 2005 an den KNAW-Instituten 56,6 Prozent der Wissenschaftler auf Dauerstellen saßen und 43,4 Prozent auf befristeten Drittmittel- bzw. Post-Doc-Stellen.

Tafel III-5.8: KNAW-Forschungsinstitute, Drittmittelanteil und Befristung des wissenschaftlichen Personals

		1	2	3	4	5	6
Ausrichtung	Institute	Budget (Mio €)	Drittmittelanteil ^a (%)	Wiss. Personal (VZÄ)	davon: unbefr.	davon: befristet (o. OiOs)	davon: Promovenden (OiOs)
Geistes- u. Sozialwissenschaftliche Institute	Fryske	K.A.	K.A.	21,7	18,1	2,1	1,5
	Huygens	1,9	11%	25,3	20,0	3,0	2,3
	IISG	7,8	44%	19,5	6,2	5,7	7,6
	KITLV	3,9	25%	13,6	9,7	3,9	-
	Meertens	3,0	15%	27,0	13,4	6,8	6,8
	NIDI	4,2	59%	30,4	22,9	4,6	3,0
	NIOD	4,6	43%	15,5	10,6	3,1	1,8
	diverse	K.A.	K.A.	23,2	7,6	11,6	4,0
Bio-wissenschaftliche Institute	CBS	4,1	31%	20,4	10,4	4,6	6,0
	ICIN	5,1	60%	53,7	3,0	18,7	32,0
	NIN	13,2	35%	70,3	24,0	21,7	24,6
	Hubrecht	12,5	55%	81,6	16,0	26,6	39,0
	NIDO	15,1	29%	97,9	29,7	33,8	34,4
	Insges.			500,1	191,5	146,6	163,0
	Anteil (%)			100 %	38,3%	29,3%	32,6%

^a Drittmittelanteil laut pauschaler Selbstausskunft des jeweiligen Instituts;

Quelle: KNAW (2006: 61ff., 72f.).

In den NWO-Forschungsinstituten dürfte die Situation nicht allzu sehr von der der KNAW-Institute abweichen. Präzise Informationen liegen allerdings nicht vor. Eine übergreifende Personalstatistik für die NWO-Institute ist nicht verfügbar. Auch die Angaben über das Verhältnis von Grundmitteln und Drittmitteln sind kaum zu entwirren, u.a. deshalb, weil die NWO-Institute neben ihrer Grundfinanzierung durch die NWO auch Fördermittel aus der allgemeinen Projektförderung und den verschiedenen Fördertöpfen der NWO selbst erhalten. In Tafel III-5.9 wird exemplarisch das Forschungsinstitut der NWO mit dem größten Bestand an wissenschaftlichem Personal, das Zentrum für Mathematik und Informatik (*Centrum for Wiskunde en Informatica, CWI*) vorgestellt, für das relativ gute Daten vorliegen.

Die beiden Tafeln III-5.8 und III-5.9 machen deutlich, dass in den Niederlanden wissenschaftliche Laufbahnen in der außeruniversitären Forschung durchaus möglich sind. Hier, ebenso wie in den Universitäten, fällt die relativ große und zunehmende Zahl der Promovenden auf. An ihnen zeigt sich, dass die Fördermaßnahmen im Gefolge der Empfehlungen von Van Vucht Tijssen (2000) zu greifen beginnen. Ebenso scheint sich der Umstand auszuwirken, dass erfolgreiche Promotionen bei Forschungsevaluationen als wichtige Leistungsnachweise der Institute bewertet werden. Auch das Problem der Zunahme von befristeten Post-Doc-Positionen als Begleiterscheinung des generell steigenden Drittmittelanteils an der Forschungsfinanzierung teilen die Forschungsinstitute mit den Universitäten, obgleich die genaue Ermittlung der Drittmittelhöhe schwierig ist. (Nach den Angaben des CWI lässt sich, freilich bei veränderten Berechnungsgrundlagen, für die Zeit von 1999 – 2004 ein durchschnittlicher „Projektmittelanteil“ von 35,6 Prozent errechnen).

Betrachtet man die Tarifgruppenzuordnungen⁵¹ in den Spalten 7 - 10 von Tabelle III-5.9 und vergleicht sie mit den Personalstärken in Spalte 3 - 6, so wird am Beispiel des großen NWO-Instituts für Mathematik und Informatik CWI das außeruniversitäre Karrieremuster sichtbar: Die OiOs und die befristet beschäftigten Projektforscher und Post-Docs befinden sich in den unteren Stufen 10 - 12 des Tarifs für Wissenschaftler. Auch fast die Hälfte der unbefristet beschäftigten Forscher befindet sich dort, vermutlich in der Mehrzahl in der Tarifgruppe 12. Die übrigen dauerhaft Beschäftigten befinden sich in den gehobenen Gehaltsgruppen für Direktoren, Abteilungs- und Projektgruppenleiter, die denen der Universitätsprofessoren und UHDs an den Universitäten entsprechen. In der Tat gibt es auf dieser Ebene auch häufig gemeinsame Berufungen mit den Universitäten.⁵² Das Zahlenverhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen für qualifizierte Wissenschaftler liegt im CWI ziemlich genau auf dem Durchschnittsniveau der KNAW-Institute.

Im Hinblick auf das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an niederländischen außeruniversitären Instituten (ohne Promovendi) kann man im Durchschnitt also wohl von einem Verhältnis von etwa 55 : 45 zwischen fest angestelltem und befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal ausgehen. Für die fest Angestellten gibt es, insbesondere an den größeren Instituten, auch Aufstiegspositionen für „principal investigators“, Gruppen- und Abteilungsleiter, Forschungsdirektoren u.ä. Ein Blick in die öffentlichen Stellenanzeigen der NWO- und KNAW-Institute zeigt aber, dass gegenwärtig ganz überwiegend befristete Post-Doc-Stellen besetzt werden und die unbefristeten und gehobenen Positionen weitgehend „zementiert“ sind.

Das CWI selbst sieht die befristete Bindung seiner jüngeren Forschungsmitarbeiter an das Institut und deren hohe Mobilität als einen besonderen Vorzug an. Es versteht sich als „breeding ground for academic staff“, wie das folgende Zitat aus dem Annual Report 2005 belegt:

„CWI is sometimes characterized as an ideal playground for researchers: Scientists do not have to educate master students at the institute - only PhD students – and qualified support staff relieve them of

⁵¹ Vgl. dazu die Gehalts-Skalen („salarisschalen“) für Forschungsinstitute aus der CAO-OI, Beilage 3, zum 20.8.2006, die sich nur minimal von den oben wiedergegebenen Tarifgruppen für Universitäten und HBOs unterscheiden (<http://d2129294.u74.tritac.net/files/Salarisschalen%20OI%20per%201-08-2006.pdf>; Zugriff: 5.3.2007).

⁵² Am CWI gab es Anfang 2007 sechs durch gemeinsame Berufungen besetzte Leitungsposten.

a number of managerial tasks. This policy results in a focus on scientific research, making CWI an excellent place to 'breed' academic talent. Over the years, CWI has educated many talented people; 118 of them now work as professors all over the world" (CWI 2006: 15).

5.4 *Fazit*

Mit diesem Zitat ist die Hintergrundphilosophie des niederländischen Wissenschaftssystems gut erfasst: Im akademischen Zieldreieck von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation steht die Forschung ganz oben, Nachwuchsqualifikation ist in aller erster Linie Forschungsqualifikation. Die universitäre Lehre wird aus dieser Perspektive eher als Zusatzbelastung empfunden, wie der etwas abwertende Hinweis auf die „master students“ in dem Zitat erkennen lässt (von den „bachelor students“ ganz zu schweigen).

Dass die niederländischen Universitäten diese starke Forschungsorientierung bis jetzt durchhalten konnten, liegt nicht zuletzt an der ausgeprägten binären Hochschulstruktur in den Niederlanden. Sie führt zwei Drittel der Studierenden in die praxisbezogenen HBOs. Die Universitäten konnten deshalb bisher an der traditionellen Überzeugung festhalten, dass das eigentliche Ziel der universitären Lehre die Ausbildung des „Doctrandus“ ist, also: des potenziellen Doktors und Forschers. Zwischen den Universitäten und den para-universitären Instituten gibt es in dieser Hinsicht eine erkennbare Interessenkoalition, die sich auch in der von beiden Institutionen gemeinsam getragenen Qualifizierung der Promovenden im AiO- bzw. OiO-System ausdrückt. Die Promotion ist zwar de facto vor allem eine Forschungsqualifikation; aber sie gilt zugleich auch als Qualifikation für die akademische Lehre, und zwar primär für die Lehre an Universitäten. An den HBOs sind promovierte Hochschullehrer (abgesehen von den kürzlich eingeführten „Lectoren“) eher die Ausnahme.

Das heißt, im Gegensatz zu Deutschland, wo die Fachhochschulprofessur eine ernst zu nehmende Karrieremöglichkeit für Promovierte ist, sind niederländische Doktorinnen und Doktoren, die im akademischen Bereich tätig sein wollen, vor allem auf die Universitäten und die „para-universitären“ Forschungsinstitute angewiesen. Dort sind in nicht zu geringer Anzahl Dauerstellen mit Aufstiegsmöglichkeiten zum UD, UHD und Professor bzw. zum Abteilungsleiter und Direktor vorhanden. Eine

ähnlich formalisierte Statusstruktur wie in Frankreich gibt es allerdings an den niederländischen Forschungsinstituten nicht.

Die entscheidende Hürde auf dem Weg in die akademische Laufbahn ist, nach der Promotion, die Festanstellung als Hochschullehrer bzw. als Forschungsmitarbeiter, also: der „tenure track“ bzw. die „tenured position“. (Daneben gibt es in Lehre und Forschung, ähnlich wie in Deutschland, auch unbefristete Funktionsstellen für Wissenschaftler unter bzw. neben den zentralen akademischen Karrierestufen der Universitäten und Forschungsinstitute). Für den prototypischen Post-Doc, der auf einer befristeten Forschungsstelle an einem universitären oder außeruniversitären Forschungsinstitut sitzt, sind derartige Funktionsstellen nicht das angestrebte Ziel, sondern die genuine akademische Karriere. Im Zuge des länderübergreifenden Trends zur Intensivierung der Drittmittelforschung wird damit auch in den Niederlanden die Frage des Umganges mit Befristungen für promovierte Projektforscher zu einem Schlüsselthema.

Zur Zeit geht man in den Niederlanden davon aus, dass der akademische Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich wegen des altersbedingten Ausscheidens zahlreicher Hochschullehrer in Kürze entspannen wird und dass bald ein akuter Nachwuchsmangel zu befürchten ist. Die Zeit bis dahin versucht man mit gezielten Nachwuchs- und Post-Doc-Fördermaßnahmen zu überbrücken. Allerdings ist es nicht gang auszuschließen, dass die deutliche Intensivierung der Promovendenförderung, die in den letzten Jahren zu beobachten war, mittelfristig doch dazu führen wird, dass weiterhin starke Konkurrenz beim Zugang zur Hochschullehrer- und Forscherkarriere herrschen wird. Möglicherweise wird sich künftig an den HBOs ein neuer Karriereweg für Promovierte eröffnen, falls die mit der Einführung der „Lectoren“ beabsichtigte Stärkung der Forschungsorientierung der HBOs zum Tragen kommt.

6. Österreich

6.1 Tradition und Entwicklung

Auf dem heutigen österreichischen Staatsgebiet gibt es drei alte Universitäten, Wien (gegründet 1365), Graz (gegründet 1585) und Innsbruck (gegründet 1669). Die 1622 gegründete Universität Salzburg wurde 1810 geschlossen und erst 1962 wieder neu eröffnet. Seit der Revolution von 1848 garantierte der österreichische Staat Lehr- und Lernfreiheit und die Universitäten verfügten über ein gewisses Maß an Selbstverwaltung – unterbrochen von der Zeit der nationalsozialistischen Okkupation. Die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts brachte den ergänzenden Auf- und Ausbau von Spezialhochschulen. Drei neue Universitätsgründungen erfolgten in den 1960er Jahren bzw. 1970.

Heute besteht der österreichische *Universitätssektor* aus 21 Universitäten, davon sechs Volluniversitäten, einer Universität für postgraduale Weiterbildung sowie 11 Privatuniversitäten. An den österreichischen Universitäten studierten im Studienjahr 2005/06 insgesamt ca. 207.000 Studenten und Studentinnen, darunter 1,7 Prozent an Privatuniversitäten (BMBWK 2006c: 14).

Im Unterschied zum deutschen Regelfall ist die Hochschulmedizin in eigenen Medizinischen Universitäten organisiert (Wien, Graz, Innsbruck). Innerhalb dieser ist die Aufbauorganisation allerdings der deutschen ähnlich: An den Universitätskliniken werden „im Rahmen einer Krankenanstalt ärztliche Leistungen unmittelbar am Menschen erbracht“; die Klinischen Institute erbringen „solche ärztliche Leistungen nur mittelbar am Menschen“ (Kasparovsky/Wadsack 2004: 20). Hinzu treten die medizinisch-theoretischen Institute.

Mit dem Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) 1993 wurde in Österreich zudem ein *Fachhochschulsektor* eingeführt. 1994 nahmen die ersten Fachhochschul-Studiengänge ihren Betrieb auf, denen jährlich weitere folgen. Dabei gibt es keine organisationsrechtliche Verankerung von Fachhochschulen, sondern eine Akkreditierung von Studiengängen. Diese können von sog. Erhalterorganisationen (Betreibern) angeboten werden, in denen sich häufig Bundesländer, Kommunen, Berufsbildungsanstalten oder Unternehmen zusammenschließen. Unter bestimmten Bedingungen kann der studiengangsdurchführenden Einrichtung die Bezeichnung „Fachhochschule“ verliehen werden (§ 15 Abs 1 und 2 FHStG). 2005/2006 werden österreichweit von 17 Erhaltern insgesamt 150 FH-Studien-

gänge mit 27.024 Studienplätzen angeboten. Bis 2010 sollen 4.200 weitere Studienplätze geschaffen werden (BMBWK 2004a: 23). Faktisch waren im Studienjahr 2005/06 knapp 26.000 Studierende an Fachhochschulen eingeschrieben, ca. 11 Prozent der Studierenden an Hochschulen in Österreich (BMBWK 2006c: 14).

Eine österreichische Besonderheit ist ein *postsekundärer nichthochschulischer Bereich*. Darunter fallen Akademien (Akademien für Sozialarbeit, Hebammenakademien, Medizinisch-Technische Akademien, Militärische Akademien), bestimmte Psychotherapeutische Ausbildungseinrichtungen, die Konservatorien und Wirtschaftsschulen. Die bislang 51 Akademien für Lehrerbildung bzw. Pädagogischen Akademien werden derzeit zu acht staatlichen Pädagogischen Hochschulen zusammengeführt. Sie gehören damit ab 2007 zum Hochschulsektor. An ihnen werden Lehrerinnen und Lehrer für Volks-, Haupt- und Sonderschulen sowie für Berufsschulen ausgebildet. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eröffnet, dass private Rechtsträger Pädagogische Hochschulen errichten können (Kasparovsky/Wadsack 2004: 7-14; BMBWK 2007). Insgesamt wurden im Studienjahr 2005/06 im Bereich der postsekundären Akademien und Kollegs außerhalb des Hochschulsektors 21.483 Studierende gezählt, davon 10.299 in Pädagogischen Akademien (BMBWK 2006c: 14).

Im *außeruniversitären Forschungssektor* herrscht eine kleinzellige Struktur vor. Ausnahmen sind im öffentlich finanzierten Bereich einige größere Forschungseinrichtungen wie die Österreichische Akademie der Wissenschaften, die Ludwig Boltzmann-Gesellschaft, die Austrian-Research-Centers-Gruppe oder Joanneum Research.

Insgesamt lässt sich sagen: Dominant sind im öffentlich finanzierten Wissenschaftssystem Österreichs die Universitäten. Sie beschäftigen die überragende Mehrzahl der Wissenschaftler/innen, verfügen über den höchsten Anteil an den staatlich ausgereichten Forschungsmitteln incl. Drittmitteln und prägen die Vorstellung von der ‚typischen‘ Wissenschaftskarriere.

Tafel III-6.1: Grunddaten des Wissenschaftssystems, 2005

	Universitäten	Fachhochschulen	öffentl. finanz. außeruniversitäre Forschung
Budget	2,56 Mrd. €	173 Mio. €	nicht ermittelbar
Wissenschaftliches Personal	Hauptberuflich: 12.779 Nebenberuflich: 28.910 ^a	Hauptberuflich: 889 Nebenberuflich: 5.507 ^b	ca. 3.500 ^c
Studierende	207.061	25.727	--

^a Zu beachten ist, dass in der österreichischen Begriffssystematik auch befristet beschäftigtes (ohne VertragsassistentInnen) sowie über Drittmittel finanziertes Personal, aber auch studentische Hilfskräfte in der Statistik als „nebenberufliches Personal“ zusammengefasst werden (vgl. BMBWK 2006b: 107).

^b Der hohe Anteil nebenberuflich Lehrender in den Fachhochschulstudiengängen ist ein beabsichtigtes Profilvermerkmal, das der Praxisnähe dieser Studiengänge dienen soll.

^c Die Zahl beruht z.T. auf Schätzungen, da nicht für alle Einrichtungen die Beschäftigtenzahlen öffentlich verfügbar sind und einige Einrichtungen nur die Gesamtzahl aller Beschäftigten incl. des nichtwissenschaftlichen Personals angeben.

Quellen: BMBWK (2004a: 23); BMBWK (2005a: 37); BMBWK u.a (2006);

BMBWK (2006a): 16; BMBWK (2006b: 18-26); BMBWK (2006c: 14);

http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/00_dokumente/Auswertungen_2005-06_Web.xls#Inhalt!A1 (Zugriff 12.2. 2007); Homepages der außeruniversitären Forschungsorganisationen; eigene Berechnungen.

Die österreichischen Universitäten waren traditionell in die im deutschsprachigen Raum vorherrschende kulturstaatliche Orientierung der Hochschulpolitik eingebettet: Der Staat war „der benevolente Schutzherr der Universitäten, die in ihrer Rolle als zweckfreie Kultureinrichtungen alimentiert werden“ (Pechar 2005: 317). Hier gibt es spätestens seit dem neuen Universitätsgesetz von 2002 einen radikalen Wandel. Der Staat finanziert die Universitäten nunmehr „unter wirtschafts- und sozialpolitischen Gesichtspunkten als Schlüsselinstitutionen der Wissensgesellschaft. An die Stelle einer un konditionalen Förderung tritt eine vertragliche Beziehung. Die Idee des Kulturstaats wird vom *New Public Management* abgelöst“ (ebd.).

Die aktuelle österreichische Hochschulgesetzgebung – neben dem Universitätsgesetz von 2002 vor allem das Fachhochschul-Studiengesetz von 1993 – ist dabei vom Autonomiegedanken durchdrungen. Die Universitäten sind danach seit 2004 nicht mehr „nachgeordnete Dienststellen“, sondern voll rechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts und verfügen über mehrjährige Globalbudgets. Allerdings listet auch die jüngste Ausgabe der regelmäßig vom Bundeswissenschaftsministerium vorgelegten „Dokumentation Hochschulrecht“ (Kasparovsky 2006) auf immerhin 87 Seiten Gesetze und Verordnungen auf, denen im

Jahre 2006 entweder sämtliche Hochschulen, bestimmte Hochschularten oder einzelne Hochschulen unterliegen – die 87 Seiten enthalten dabei nicht die Texte der Gesetze und Verordnungen, sondern lediglich deren Titel und Quellenverweise. Der Verrechtlichungsgrad des österreichischen Hochschulwesens ist also immer noch beträchtlich.

Gleichwohl wirken sich die Reformen dahingehend aus, dass die österreichischen Universitäten sich unternehmensförmiger organisieren und insofern organisationale Kennzeichen annehmen, die bislang eher bei den anwendungsorientierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Fachhochschulen anzutreffen waren. Das heißt, die Universitäten prägen auf Grund ihrer Größe und Tradition nach wie vor die österreichische Forschungslandschaft, doch zugleich wirken flexibler erscheinende, marktnäher agierende Einrichtungen wie die Fachhochschulen oder die ARC Seibersdorf struktur- und verhaltensprägend auf die Universitäten.

6.2 Hochschulen

Im österreichischen Universitätssektor hat in den zurückliegenden Jahren, im Zusammenhang mit Organisationsstrukturreformen im Rahmen mehrerer Dienstrechts-Novellen auch eine durchgreifende Dienstrechts- und Personalstrukturreform stattgefunden. Deren Kern war die Aufhebung zahlreicher zuvor zentraler Grundsätze der wissenschaftlichen Beschäftigung.

Dienstrechts- und Personalstrukturreform

Mit der Reform wurden und werden folgende Ziele verfolgt: mehr Eigenverantwortung der Universitäten bei der Personalsteuerung; mehr Flexibilität zwecks Stärkung der Chancen des wissenschaftlich/künstlerischen Nachwuchses; vertragliche statt Beamten-Dienstverhältnisse bei Neueinstellungen; weniger Dauer-Dienstverhältnisse bzw. mehr Befristungen; Aufstieg in höhere Personalkategorien nur über Ausschreibung und Bewerbung; Schaffung der neuen Personalkategorie „Staff Scientist“; Förderung der Mobilität zwischen Berufsfeldern; All-inclusive-Entgelte statt unübersichtlicher Zulagen und Nebengebühren; Jahresfixentgelte statt Vorrückungssystemen.¹

¹ BMBWK (2002a: 28) und http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/hdr/Dienstrechts-Novelle_2005172.xml#gesetz; Zugriff 12.1.2007.

Ein am 1.10.2001 in Kraft getretenes neues Dienstrecht schaffte zunächst die bis dahin übliche Pragmatisierung (Verbeamtung) von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ab, führte einen vierstufigen Karriereweg ein, erlaubte den Universitäten Abweichungen vom Stellenplan und verzichtete auf die Erwähnung der Habilitation als Berufungsvoraussetzung, schafft sie allerdings nicht ab.²

Das im Jahre 2002 in Kraft getretene Universitätsgesetz bewirkte weitere Veränderungen. Eine zentrale Bestimmung des Gesetzes stellt endgültig von öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsformen auf privatrechtliche Angestelltenverträge um (§ 108 Abs. 1). Im Zuge des Wechsels von der Teil- zur Vollrechtsfähigkeit der Universitäten wurde ihnen auch zum 1.1.2004 die Dienstherreneigenschaft für ihr Personal übertragen (§ 107 UG 2002). Zudem wurden die Universitäten verpflichtet, einen Dachverband zu gründen, dem wiederum Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde. Während auf die Beschäftigungsverhältnisse das allgemeine Angestelltenrecht³ anzuwenden ist, soll weiteres in Kollektivvertragsverhandlungen mit der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes ausgehandelt werden.⁴ Dabei kommt der Kollektivvertragsfähigkeit des Universitäten-Dachverbandes im Verhältnis zur Kollektivvertragsfähigkeit anderer Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen Vorrang zu (§ 108 Abs. 4 UG 2002), d.h.: Der Gesetzgeber schafft zwar selbst kein eigenes Dienstrecht für den Wissenschaftssektor, eröffnet aber die Möglichkeit eines gesonderten Wissenschaftstarifvertrages. Neu ist auch die gesetzliche Festlegung, dass die Leistungen von Professoren, Dozenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern „regelmäßig, zumindest aber alle fünf Jahre“ zu evaluieren sind (§ 14 Abs. 7 UG 2002).

² http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/hdr/Dienstrechts-Novelle_2005172.xml#gesetz; Zugriff 23.12.2006. Zum letztgenannten Punkt: Das Universitätsgesetz 2002 übernimmt diesen Verzicht der Erwähnung der Habilitation als Berufungsvoraussetzung, regelt aber gleichwohl (in § 103) Habilitationsverfahren. Darunter versteht das Gesetz den Vorgang, der zur Verleihung der Lehrbefugnis (venia docendi) führt. Gelegentlich zu lesende Aussagen, in Österreich sei „die Habilitation abgeschafft“ worden, sind insoweit nicht korrekt.

³ § 108 Abs. 1 UG 2002. Das anzuwendende Angestelltengesetz kenne „zwar keine universitätsspezifischen Bestimmungen, ermöglicht aber durch den Dispositionsspielraum des Arbeitsvertrags eine im Vergleich zu den eher statischen Verwendungsbildern im Dienstrecht des Bundes [d.h. öffentlich-rechtlicher Verträge, d.V.] wesentlich flexiblere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses“ (BMBWK 2005a: 77).

⁴ „In den Bereichen, in denen generelle Regelungen sinnvoll erscheinen (z.B. Entlohnung, Sozialleistungen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Urlaubsregelungen), können diese im Rahmen eines Kollektivvertrags vereinbart werden“ (BMBWK 2005a: 77).

Neben diesen Neuerungen war die Reform vor allem durch die Abkehr von der bis dahin dominierenden unbefristeten Beschäftigung gekennzeichnet. „Das derzeitige Dienstrecht für Universitätslehrer hat die Entwicklung einer Personalstruktur ... begünstigt, die dazu führen würde, dass in einem Zeitraum von etwa zehn Jahren die Eintrittsmöglichkeiten für junge Universitätsabsolventen in einen wissenschaftlichen ... Beruf signifikant sinken“, hieß es zur Begründung.⁵ In diesem Zusammenhang verabschiedete man sich faktisch auch von einer Laufbahn-Struktur, die zuvor die Wissenschaftlerkarrieren in Österreich geprägt hatte.

Nunmehr gibt es eine Personalstruktur, die durchgehend wettbewerblich gestaltet ist: Das Erlangen jeder nächsthöheren Stufe setzt Stellenausschreibung, Bewerbung und Konkurrenz gegen auch auswärtige Bewerber/innen voraus. Die früher in Österreich üblichen Überleitungen in die nächsthöhere Personalkategorie, die häufig faktisch als einfache Bewährungsüberleitungen funktionierten, gibt es nunmehr de jure nicht mehr.

Personalstruktur an Universitäten

Das UG 2002 unterscheidet das wissenschaftliche Universitätspersonal in zwei Gruppen:

- die *Universitätsprofessoren und -professorinnen*;
- die *Universitätsdozenten und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen* (§ 94 Abs. 2 UG 2002). Die Universitätsdozenten (zu denen auch die Gruppe der Außerordentlichen Universitätsprofessoren gehört, vgl. § 122 Abs. 2 Satz 4 UG 2002) werden mitgliedschaftsrechtlich der Gruppe der (sonstigen) wissenschaftlichen Mitarbeiter zugerechnet (§ 25 Abs. 4 Satz 2 UG 2002).

Eine genauere Betrachtung eröffnet indes weitere Differenzierungen:

- Zur Erlangung der *Promotion* sind *befristete Qualifikationsstellen* möglich: solche Stellen können die Universitäten in eigener Vollmacht einrichten, oder sie werden vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) finanziert (BMBWK 2006b: 81f.). Der im Rahmen der Personalstrukturreform favorisierte Weg sind jedoch nicht Promotionsstellen, sondern Stipendien.

⁵ http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/hdr/Dienstrechts-Novelle_2005172.xml#gesetz, Zugriff 12.1.2007.

- Sowohl zur Erlangung der Promotion als auch für Forschungsprojektbearbeitungen durch Post-Docs gibt es den Status des *Forschungsstipendiaten*. Stipendien werden vom Bund, mehreren Forschungsförderern und den Universitäten selbst ausgereicht. Die Promotionsförderzeiten betragen in der Regel bis zwei Jahre; die reale Promotionsstudierendauer liegt im Durchschnitt bei 6,6 Semestern (BMBWK 2006b: 81f., 84). Personen mit Forschungsstipendium befinden sich in keinem Arbeitsverhältnis mit der Universität (§ 95 UG 2002).
- Wer promoviert ist, kann sich auf eine Stelle als *Vertragsassistent/in* bewerben. Die Dauer dieses Dienstverhältnisses ist auf vier bis sechs Jahre befristet (BMBWK 2006b: 14; § 109 Abs. 1 UG 2002). Eine Verlängerung, über die Universitätsleitung entscheidet, ist auf Dauer abzuschließen, aber kündbar (Kasparovsky/Wadsack 2004: 35).
- Als Spezifikum der *Medizinischen Universitäten* besteht die Möglichkeit der Aufnahme in ein arbeitsrechtliches Arbeitsverhältnis zur Universität in der *Facharztausbildung*. Laut § 94 Abs. 3 UG 2002 gehören die Ärzte in Facharztausbildung dem allgemeinen Universitätspersonal an (BMBWK 2006b: 18).
- Die Universität kann für *Verwendungen, die nicht im Vertragsbedienstetengesetz* von 1948 idGF abgebildet sind, Angestelltenverträge oder freie Dienstverträge abschließen. Das betrifft insbesondere die zahlreichen *Lehrbeauftragten* (BMBWK 2006b: 17f.).
- *Drittmittelpersonal, ausschließlich in der Lehre eingesetztes Personal und Ersatzkräfte* können mit *befristetem Vertrag* beschäftigt werden. § 109 Abs. 2 UG 2002 bestimmt dazu einschränkend: „Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.“
- *Drittmittelpersonal* kann auch mit *unbefristetem Vertrag* beschäftigt werden: „Universitäre Einrichtungen, die regelmäßige Drittmittelmaßnahmen ... haben, wie beispielsweise eine Versuchs- und Forschungsanstalt, beschäftigen Drittmittelpersonal ... auch mit unbefristeten Verträgen“ (BMBWK 2006b: 37).
- Personen, die dauerhaft zur Unterstützung des Lehr- und Forschungsbetriebs benötigt werden, können unbefristet als „*Staff Scientist*“ beschäftigt werden (BMBWK 2006b: 14f.).
- Es gibt, wie oben erwähnt, *Universitätsdozenten*, die den Amtstitel des Außerordentlichen Universitätsprofessors tragen, aber mitgliederschaftsrechtlich zu den nichtprofessoralen Wissenschaftlern gehören.
- *Professoren* können, wie gleichfalls bereits erwähnt, befristet oder unbefristet eingestellt werden. Dabei ist für eine Bestellung bis zu zwei

Jahren ein „Abgekürztes Berufungsverfahren“ vorgesehen. Eine Verlängerung der Bestellung ist dann aber nur zulässig, nachdem ein normales Berufungsverfahren durchgeführt wurde (§ 99 Abs. 1 UG 2002).

Das Universitätsgesetz von 2002 enthält zur Personalstruktur fast keine expliziten Regelungen mehr. Stattdessen ist die Bildung sog. Verwendungsgruppen, in die das wissenschaftliche Personal untergliedert ist, den Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Universitäten-Dachverband und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst überantwortet worden. Diese Verhandlungen sind mittlerweile zwar abgeschlossen, der Kollektivvertrag konnte aber aus finanziellen Gründen vorerst nicht in Kraft treten.⁶

Gleichwohl nutzen die Universitäten die nun gegebene Eigenständigkeit bei der Definition von Beschäftigungspositionen. In einem „Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002“ stellt das BMBWK zusammenfassend fest:

„Aus einer Reihe von Entwicklungsplänen ist ablesbar, dass universitäre Planungen nicht mehr durch die Vorgaben von Planstellen und Beschäftigungskategorien dominiert sind und vermehrt Aspekte zu einer effizienteren Gestaltung und Optimierung des personellen Ressourceneinsatzes einbeziehen. [...] die Personalplanungen der meisten Universitäten [zielen] darauf ab, den Personalstand zumindest beizubehalten, jedoch Umschichtungen und flexibleres Dienstrecht für die Umset-

⁶ Das BMBWK berichtete 2005 zum Sachstand: „Der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst haben auf Anfrage des Bundesministeriums ... einen Bericht über den Fortgang der Verhandlungen zur Verfügung gestellt. [...] Sie] haben sich nach intensiven Verhandlungen auf folgende künftige Grobstruktur der universitären Dienstverhältnisse geeinigt: Das allgemeine Universitätspersonal soll in Hinkunft in acht Verwendungsgruppen eingereiht werden. Die Verwendungsgruppen sind aufgabenorientiert definiert. Innerhalb der Verwendungsgruppen besteht die Möglichkeit einer Zeitvorrückung, allerdings in größeren zeitlichen Abständen als nach geltendem Vertragsbedienstetenrecht. Besonders qualifizierte Mitarbeiter/innen können in ihrer Verwendungsgruppe in eine Expertenstufe aufgenommen werden, die sich aufgabenmäßig durch hohe Verantwortung und gehaltmäßig durch ein höheres Entgelt auszeichnet. [...] Das wissenschaftliche Personal soll im Wesentlichen in die Gruppen der studentischen Mitarbeiter/innen, der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und der Universitätsprofessor/inn/en gegliedert werden. Studentische Mitarbeiter/innen sollen grundsätzlich zeitlich befristet und teilzeitbeschäftigt angestellt werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sollen ebenfalls zunächst befristet eingestellt werden, eine unbefristete Anstellung ist aber möglich. Mit besonders qualifizierten Mitarbeiter/innen kann die Universität eine Qualifikationsvereinbarung abschließen. Diese besonders gestalteten Arbeitsverhältnisse sollen auf die Tätigkeit als Universitätsprofessor/Universitätsprofessorin vorbereiten. Nach Erreichen der Qualifikation soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend der erreichten Qualifikation eingesetzt werden.“ (BMBWK 2005a: 77f.)

zung von strategischen Ziel- und Schwerpunktsetzungen zu nutzen. [...] In der Regel wollen die Universitäten die neuen vertraglichen Professuren in Form einer befristeten Anstellung besetzen, an deren Ende eine Evaluierung vorgesehen ist. Bei positivem Evaluierungsergebnis wird dieses verlängert oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt“ (BMBWK 2006b: 60f.).

Für den Bereich der Post-Docs ist hier zudem von Interesse, dass mehrere Universitäten Nachwuchsprofessuren zu schaffen beabsichtigen. An der Veterinärmedizinischen Universität Wien z.B. sollen diese langfristig einen Anteil von 40 Prozent aller Professuren ausmachen. Ebenso spricht die Medizinische Universität Wien in ihrem Entwicklungsplan Nachwuchsprofessuren an, die der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen sollen. Im Entwicklungsplan der TU Wien finden sich an der Fakultät für Mathematik und Geoinformation sogenannte Zusatzprofessuren, d.h. nichtverhandelbare Professuren für jüngere Wissenschaftler/innen. (Ebd.: 61)

Ein einheitliches Laufbahn- und Karrieremodell gibt es im österreichischen Universitätssystem somit de jure nicht mehr. Zahlreiche Universitäten erachten ein solches gleichwohl für wichtig und stellen in ihren Entwicklungsplänen entsprechende Überlegungen an (ebd.). Die aktuelle Sequenzialität der gegenwärtigen Personalstruktur(en) wird man indes, bereinigt um Alternativoptionen, so zusammenfassen können: Auf eine Promotion, die vorzugsweise als Stipendiat/in oder nebenberuflich und möglichst innerhalb von zwei Jahren erlangt wird, kann eine vier- bis sechsjährige universitäre Beschäftigung als Vertragsassistent/in folgen, an

⁶ Am 13.2.2007 wurde eine „Einigung von Dachverband und GÖD in den für beide Sozialpartner substantziellen Bereichen in umfassender Weise erreicht“, ohne Einzelheiten bekanntzugeben (<http://www.bundessektion3.at/UNIKollektiv-Presemit-teilung.doc> [Zugriff 28.2.2007]). Eine Auskunft der GÖD erbringt folgende ergänzende Informationen: „Der Kollektivvertrag ... bedarf noch der finanziellen Bedeckung. Derzeit prüfen das Wissenschafts- und das Finanzministerium, welcher budgetäre Mehrbedarf sich ergeben wird. Die Einigung auf Sozialpartnerebene geht als Anlaufkosten von einer Steigerung von etwa 10% aus. Die Gründe hierfür sind, dass die Arbeitsverhältnisse vor allem jüngerer Wissenschaftler besser dotiert werden, auch das nicht wissenschaftliche Personal vor allem im ersten Drittel der Laufbahn einkommenseitig verbessert wird und eine Pensionskassenlösung vereinbart ist. Solange die finanzielle Bedeckung nicht gesichert ist, ist es verfrüht, auf Details der Lösung einzugehen. Die Universitäten sehen sich nicht in der Lage, die Mehrkosten zu übernehmen. Die Reaktion der politischen Ebene steht noch aus. Es ist beabsichtigt, den Kollektivvertrag spätestens zum 1. Jänner 2008 in Kraft treten zu lassen“ (Schr. Mittlg. Vorsitzender-Stellvertreter GÖD, 16.3.2007). Am 14.7.2007 ist der Kollektivvertrag von den Sozialpartnern zwar unterzeichnet worden. Wegen fehlender finanzieller Unterstützung konnte er aber nicht zum 1.1.2008 in Kraft treten (http://www.uni-ak.at/betriebsrat-Kw/documents/KV_Endversion_04_2007.pdf; Zugriff: 1.3.2008.)

Tafel III-6.2: Wissenschaftliches Personal an Universitäten nach Personalkategorien, 2005

Personalkategorie	Personen	VZÄ	Veränderung zu 2002
Haupt- und nebenberufliches Personal			
An allen Universitäten	40.752		
An den Universitäten der Wissenschaften [gemeint ist: ohne Universitäten der Künste; der Begriff „Universitäten der Wissenschaften“ ist der offiziell verwendete]	37.378		
Hauptberufliches Personal	24.827	22.005	+16%
<i>darunter:</i>			
Hauptberufliches wissenschaftliches/künstlerisches Personal (alle Universitäten)	12.779	11.179	+11% ^a
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (unbefristet bzw. mindestens 3-Jahres-Vertrag)	2.102	1.997	+1%
AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches/künstlerisches Personal	10.712	9.181	+13%
<i>darunter:</i>			
DozentInnen	3.159	3.094	+9%
Nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit selbstständiger Lehr- und Forschungstätigkeit (Staff Scientist- und Post-Doc-Stellen)	5.093		
Sonstige nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Promotionsstellen und Vertragsassistenten)	2.460		
„Nachwuchsstellen“ unter den Stellen für nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	4.595		
Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Universitäten der Künste)	11.350	9.967	+11%
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (unbefristet bzw. mindestens 3-Jahres-Vertrag)	1.637	1.547	-
AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches Personal	9.734	8.420	+14%
<i>darunter:</i>			
DozentInnen	3.020	2.961	+6%

Personalkategorie	Personen	VZÄ	Veränderung zu 2002
Nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit selbstständiger Lehr- und Forschungstätigkeit (Staff Scientist- und Post-Doc-Stellen)	4.424		
Sonstige nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Promotionsstellen und Vertragsassistenten)	2.290		
„Nebenberufliches“ Personal ^b			
Nebenberufliches wissenschaftliches/künstlerisches Personal (alle Universitäten)	28.910		
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (befristet, „Gastprofessoren“)	111		
Emeritierte ProfessorInnen	48		
PrivatdozentInnen	401		
Lehrbeauftragte	7.262		
Professionelle Unterstützung beim Lernen/Forschen (studentische Hilfskräfte)	2.834		
Drittmittelpersonal	6.016		
Nebenberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Universitäten der Künste)	15.296		
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (befristet, „Gastprofessoren“)	73		
Emeritierte ProfessorInnen	35		
PrivatdozentInnen	401		
Lehrbeauftragte	6.269		
Professionelle Unterstützung beim Lernen/Forschen (studentische Hilfskräfte)	2.828		
Drittmittelpersonal	5.999		
Forschungsstipendiaten	k.A.		
Studierende in Doktoratsausbildung	ca. 17.000		
Abgeschlossene Promotionen pro Jahr	ca. 2.200		

^a Hierbei zu beachten: Dem allgemeinen, d.h. nichtwissenschaftlichen Universitätspersonal werden auch die anteiligen VZÄ hinzugezählt, die das wissenschaftliche Personal für die Ausübung von administrativen Aufgaben erbringt.

^b Zu beachten ist die obige Erläuterung, dass „nebenberuflich“ in der österreichischen Universitätsstatistik nicht zwingend heißt, dass die Tätigkeit neben einer anderen hauptberuflichen Beschäftigung ausgeübt wird.

Quelle: BMBWK 2006c: 18-26, 83f.

die sich entweder eine unbefristete Beschäftigung als Staff Scientist oder (nach erfolgreichem Berufungsverfahren) eine zunächst befristete, dann ggf. entfristete Professur oder aber eine sofort unbefristete Professur anschließen kann.

Sollen die quantitativen Größenordnungen innerhalb der Personalstruktur an österreichischen Universitäten angemessenen gewürdigt werden können, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass in Österreich eine spezifische Unterscheidung von haupt- und nebenberuflicher Beschäftigung gilt: Das haupt- und nebenberufliche Personal der Universitäten zusammen umfasst alle Verwendungen außer die Forschungsstipendiaten. Die Untermenge „nebenberufliches Personal“ umfasst fast alle befristet Beschäftigten (einschl. der Lehrbeauftragten und der bis zwei Jahre befristeten Universitätsprofessoren, aber ohne die Vertragsassistenten) sowie die über Drittmittel finanzierten Mitarbeiter/innen, aber auch studentische Hilfskräfte und überdies emeritierte Universitätsprofessoren sowie Privatdozenten (vgl. BMBWK 2006b: 107). Vollzeitäquivalente können lediglich für das hauptberufliche Personal ermittelt werden, während die österreichische Statistik für das nebenberufliche Personal mit Kopffzahlen arbeitet.

Die jüngste Erhebung ergab für die einzelnen Personalkategorien an den Universitäten die in Tafel III-6.2 dargestellten quantitativen Ergebnisse.⁷ Rund 70 Prozent aller Universitätsmitarbeiter/innen gehören dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal an. Der Anteil der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen am gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonal beträgt 19 Prozent. Rund 8 Prozent der Professorenschaft an den wissenschaftlichen Universitäten haben ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ab drei Jahren Vertragslaufzeit. An den wissenschaftlichen Universitäten wird der größere Teil des wissenschaftlichen Personals, nämlich 57 Prozent, von nebenberuflichen Mitarbeitern gestellt (wobei häufig ein geringes Lehrvolumen pro Person gegeben ist). Lehrbeauftragte stellen dabei einen beträchtlichen Anteil: Sie bilden an den wissenschaftlichen Universitäten mit 40 Prozent die größte Einzelgruppe unter dem nebenberuflichen Personal. Es folgen mit 31 Prozent die Drittmittelbeschäftigten (die im eigentlichen Sinne nicht „nebenberuflich“ arbeiten). Fast 18 Prozent des nebenberuflichen Personals machen studentische Hilfskräfte aus.

Die Längsschnittbetrachtung der Zusammensetzung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten ist aufgrund der

⁷ BMBWK (2006b: 18-26 [Stichtag 15.10.2005]; 83f. [Angaben für 2006]).

dienstrechtlichen Veränderungen der letzten Jahre nur begrenzt aussagefähig, und es ist auch nur eine summarische Klassifizierung möglich. Immerhin macht Tafel III-6.3 sichtbar, dass die Kategorie der berufenen Professoren an österreichischen Universitäten sich (mit 15 - 19%) in ähnlichen Größenordnungen bewegt wie in Deutschland und der Schweiz.⁸

Tafel III-6.3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der österreichischen Universitäten und Universitäten der Künste, 1998-2005

	1998 ¹	1999 ¹	2000	2003	2004	2005
ProfessorInnen	15,2%	15,2%	17,3%	19,0%	18,8%	18,9%
DozentInnen und ao. ProfessorInnen	5,2% ²	5,2% ²	24,7%	26,1%	26,6%	29,3%
AssistentInnen Sonst. Wiss. Pers.	78,6% ³	78,6% ³	58,0%	54,9%	54,6%	51,8%

¹ Für 1998 und 1999: Planstellen

² Nur Planstellen für außerordentliche ProfessorInnen

³ Einschließlich Dozentenstellen

Quelle: BMBWK, Statistische Taschenbücher 1998, 1999, 2005.

Es wird auch deutlich, dass mit der (mitgliedschaftsrechtlich zum „Mittelbau“ zählenden) Gruppe der Universitätsdozenten und außerordentlichen Professoren eine beträchtliche Zahl von in der Regel habilitierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur in Dauerpositionen beschäftigt ist.

Fachhochschulen

An den 17 Fachhochschuleinrichtungen – die zur Zeit etwa 11 Prozent der österreichischen Studierenden ausbilden⁹ – ist die Personalstruktur etwas anders gestaltet. Dabei gibt es kein eigenes Personalrecht für den Fachhochschulbereich, sondern die Beschäftigung erfolgt grundsätzlich auf Grund privatrechtlicher Verträge. An der FH Joanneum¹⁰ z.B. gibt es 102 Professuren und 66 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen; unter Letztere werden auch die Inhaber von Projektstellen gezählt (FH Joanneum 2005: 24). Hierarchisch finden sich in der akademischen Personalstruktur

⁸ Vgl. Tafeln II-2.9 und Tafel III-7.3.

⁹ Mit Überführung der Pädagogischen Akademien aus dem nichthochschulischen postsekundären Sektor in den Fachhochschulbereich ab 2007 erhöht sich dieser Anteil.

¹⁰ Der österreichische FH-Sektor ist noch nicht so gut dokumentiert, dass man auf übergreifende Darstellungen zum Personal zurückgreifen könnte.

der Fachhochschulen vier Stufen: An der Spitze der Studiengänge stehen die Studiengangsleiter; es folgen die FH-ProfessorInnen; zudem gibt es (vorzugsweise aus Drittmitteln finanzierte) wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, und schließlich findet sich eine sehr hohe Anzahl an nebenberuflichen Lehrbeauftragten:

- Die *Studiengangsleiter/innen* haben in akademischer Hinsicht die wichtigste Position innerhalb des FH-Gefüges inne, da die jeweilige Erhalterorganisation nicht von einem Rektor, sondern einem Geschäftsführer geleitet wird. Zumindest an den größeren FH-Einrichtungen werden die Studiengangsleiter/innen mittlerweile über Einstellungsverfahren rekrutiert, die sich formal oft an den Berufungskommissionen der Universitäten orientieren. Dabei werden die inhaltlichen Akzente aber etwas anders gesetzt, etwa wenn die externen Kommissionsmitglieder nicht aus anderen FHs, sondern aus der Wirtschaft kommen und somit die Ansprüche des späteren Berufsfeldes der FH-Studierenden repräsentieren. Im übrigen sind die Erhalter der FH-Studiengänge frei in der Wahl der Mittel, mit denen sie die Qualität ihrer Personalauswahl sichern.
- Auch die gesetzlichen Bestimmungen zur Bestellung von *Professoren und Professorinnen* sind äußerst sparsam. Das Fachhochschul-Studiengesetz bestimmt lediglich – im Zusammenhang der Formulierung der Akkreditierungserfordernisse –, dass „der Unterricht durch ein wissenschaftlich, berufspraktisch und pädagogisch-didaktisch qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal abgehalten wird“ (§ 12 Abs. 2 Pkt. 3 FHStG). Verfahrensrichtlinien bzw. Prozessbeschreibungen für die Besetzung von Professorenstellen und die Arbeit der entsprechenden Kommissionen befinden sich derzeit in der Diskussion (Hölscher/Pasternack 2007: 122). Die Lehrenden werden auch nicht durch einen Berufungs-, sondern einen Einstellungsakt bestellt. Das Recht zur Titeelführung erteilt in diesem Fall der jeweilige Erhalter. „Der Erhalter ist berechtigt, den bei ihm tätigen Personen die sinngemäße Verwendung von Bezeichnungen des Universitätswesens zu gestatten, die im Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, festgelegt sind. Die Verwendung dieser Bezeichnungen ist jeweils nur mit dem Zusatz ‚FH‘, ‚(FH)‘ oder ‚Fachhochschul-...‘ zulässig“ (§ 13 Abs. 4). Der Fachhochschulrat hat die Berufstitel – unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Stellung – wie folgt festgelegt: „Fachhochschul-Lektor/in“ (bis zum dritten Jahr ihres Beschäftigungsverhältnisses) bzw. (ab dem vierten Jahr) „Fachhochschul-Professor/in“ (Kasparovsky/Wadsack 2004: 44). Professoren und Professorinnen in Fachhochschulstudiengängen lehren wöchentlich 16-20 Stunden.

- Da es einen regelhaften Mittelbau an den FHs nicht gibt, ist anzunehmen, dass der größte Teil der *wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen* aus Drittmitteln finanziert wird. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen FH-Standorten, da die Forschungsaktivitäten und damit die Drittmiteleinwerbungen sehr ungleich verteilt sind.
- *Lehrbeauftragte* bilden den größten Teil sowohl des FH-Personals überhaupt wie auch des nebenberuflich tätigen. Letzteres umfasst 5.507 Personen (dagegen sind 1.259 Personen hauptberuflich in der FH-Lehre tätig¹¹). Der hohe Anteil nebenberuflich Lehrender in den Fachhochschulstudiengängen ist explizit ein beabsichtigtes Profilmerkmal, das der Praxisnähe dieser Studiengänge dienen soll.

Ein eigenständiges Laufbahn- oder Karrieremodell stellt der österreichische FH-Sektor nicht bereit. Die Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen sollen, wie in Deutschland, typischerweise promoviert sein – eine Qualifikationsleistung, die das Universitätswesen liefern muss. Im Unterschied zu Deutschland ist zumindest teilweise auch das Vorliegen einer Habilitation erforderlich¹², die gleichfalls von den Universitäten bereitzustellen ist. Die Rekrutierung entsprechenden Personals ist im österreichischen Fachhochschulwesen mittlerweile ein Problem, da auf Grund des rasanten Auf- und Ausbaus des Sektors unterdessen „ein Mangel an entsprechend qualifizierten österreichischen Lehrenden“ herrscht (Leitner 2004: 111). Es ist allerdings möglich, sich durch eine Tätigkeit als Lehrbeauftragter für eine Tätigkeit als hauptberuflich Lehrender zu empfehlen, was dann, nach erfolgter Einstellung und Bewährung, durch die Gestattung, die Bezeichnung „FH-Professor“ zu führen, symbolisch gekrönt werden kann.

Befristungssituation, Kündigungsrecht, Teilzeitarbeit

Mit der Dienstrechts- und Personalstrukturreform 2001ff. hat die Bedeutung *befristeter Beschäftigungsverhältnisse* an österreichischen Universi-

¹¹ Das Statistische Taschenbuch 2006 des BMBWK (2006c: 50) gibt irrtümlicherweise als Spaltensumme für die hauptberuflich an Fachhochschulen Lehrenden die Zahl 889 an; die korrekte Summe ist, wie angegeben, oben 1.259.

¹² Im § 12 Abs. 3 FHStG heisst es dazu: „Der mit der Entwicklung des beantragten Studienganges vom Erhalter betraute Personenkreis muß mindestens vier Personen umfassen. Von diesen müssen zwei wissenschaftlich durch Habilitation oder durch eine dieser gleichwertige Qualifikation ausgewiesen sein ...“

täten¹³ deutlich zugenommen – was eines der erklärten Ziele der Reform war. Es lassen sich vier Möglichkeiten der Befristung identifizieren:

1. Arbeitsverträge können gemäß § 109 1 UG 2002 bis zu sechs Jahren befristet sein, wobei keine unmittelbar aufeinanderfolgenden Befristungen möglich sind. Dies betrifft Qualifikationsstellen zur Erlangung der Promotion, Post-Doc- bzw. Vertragsassistenten-Stellen. In der Untergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ohne selbstständige Lehrtätigkeit liegt die Befristungsquote bei 78 Prozent, während 53 Prozent in der Untergruppe der Nichthabilitierten mit selbstständiger Lehrtätigkeit befristet beschäftigt sind (BMBWK 2006b: 37f.).
2. § 109 Abs. 2 UG 2002 ermöglicht aufeinanderfolgende Befristungen für Drittmittelpersonal, für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal und für Ersatzkräfte. Einschränkend wird bestimmt, dass die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten darf. 58 Prozent der Beschäftigten, die in der drittmittelfinanzierten Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) tätig sind, haben befristete Verträge. In der drittmittelfinanzierten Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) wird das Personal regelhaft befristet beschäftigt. Daher sind dort 98,2 Prozent mit befristeten Verträgen ausgestattet (BMBWK 2006b: 37f.).
3. Daneben steht es den Universitäten frei, für Verwendungen, die nicht im Vertragsbedienstetengesetz von 1948 abgebildet sind, Angestelltenverträge oder freie Dienstverträge abzuschließen. Das betrifft insbesondere die zahlreichen Lehrbeauftragten (BMBWK 2006b: 17f.).
4. Auch Professoren können befristet eingestellt werden. Dabei ist für eine Bestellung bis zu zwei Jahren ein „Abgekürztes Berufungsverfahren“ vorgesehen. Eine Verlängerung der Bestellung ist dann nur nach Durchführung eines normalen Berufungsverfahrens zulässig (§ 99 Abs. 1 UG 2002). Die seit der Dienstrechtsreform neu berufenen Professoren werden in der Regel zunächst befristet eingestellt. Daher haben inzwischen sieben Prozent der Professoren und Professorinnen befristete Verträge (BMBWK 2006b: 37).

Unbefristete Beschäftigungen sind dagegen in folgenden Varianten möglich:

1. Personen, die dauerhaft zur Unterstützung des Lehr- und Forschungsbetriebs benötigt werden, können unbefristet als „Staff Scientist“ beschäftigt werden (BMBWK 2006b: 14f.). Hierzu zählen auch die Uni-

¹³ Die Reform bezieht sich nur auf Universitäten.

versitätsdozenten und außerplanmäßigen Professoren, die sich praktisch zur Gänze (99,3 %) in unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnissen befinden (ebd.: 37).

2. Drittmittelpersonal kann auch mit unbefristetem Vertrag beschäftigt werden: „Universitäre Einrichtungen, die regelmäßige Drittmittel-einnahmen ... haben, wie beispielsweise eine Versuchs- und Forschungsanstalt, beschäftigen Drittmittelpersonal ... auch mit unbefristeten Verträgen.“ Daher haben 42 Prozent der Beschäftigten, die in der drittmittelfinanzierten Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) tätig sind, unbefristete Verträge. 1,8 Prozent des Personals, das mit drittmittelfinanzierter Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) befasst ist, wird unbefristet beschäftigt (BMBF 2006b: 37f.).
3. Professoren wurden vor der Dienstrechtsreform unbefristet eingestellt. Seit 2002 werden sie meist erst nach einer mindestens zweijährigen befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis übernommen (§ 99 Abs. 1 UG 2002).

Ein spezifisches *Kündigungsrecht* für wissenschaftlich Beschäftigte existiert nicht. Seit die Arbeitsverträge nach Vertragsbedienstetengesetz bzw. seit 1.1.2004 nach Angestelltengesetz geschlossen werden, gelten auch für Wissenschaftler/innen die dort vorgesehenen Kündigungsregeln. Allerdings ist die Rechtslage aus Anlass der Dienstrechtsänderung in einem hier relevanten Punkt ergänzt worden: „Eine Kündigung ist ... dann nicht zulässig, wenn sie wegen der vom Universitätsprofessor in Forschung (Entwicklung und Erschließung der Künste) oder Lehre vertretenen Auffassung oder Methode (Vorliegen eines verpönten Motivs) erfolgt“ (§ 49f Abs. 9, analog für Staff Scientists § 49s Abs. 6 VBD; übernommen als § 113 in UG 2002).

Teilzeitarbeit spielt an den österreichischen Universitäten in den meisten Personalkategorien keine quantitativ herausragende Rolle, in einer Kategorie jedoch sehr wohl: Unter den nichthabilitierten wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ohne selbstständige Lehr- und Forschungstätigkeit beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 43 Prozent (BMBWK 2006b: 36). Die dortigen Stellen werden häufig von den Universitäten als Stellen mit reduziertem Beschäftigungsumfang vorgesehen; sie werden typischerweise als Einstiegsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verwendet.

Förderliche und hemmende Charakteristika

Die Neufassung des Dienstrechts 2001/2002 zielte darauf ab, die seinerzeit drohende Situation zu vermeiden, dass in Gegenwart und Zukunft nur wenige Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Besetzung frei sind. Die alte Personalstruktur war durch hohe Immobilität und Aufstiegsautomatismen gekennzeichnet. Auch das Hausberufungstabu war und ist in Österreich nicht sehr stark ausgeprägt, – „es hat über weite Strecken den Charakter einer unverbindlichen Empfehlung“ (Pechar 2005: 329).

Zugleich wird an der Reform kritisiert, dass das neue Dienstrecht an der „korporationsrechtlichen Spaltung des akademischen Personals“ in eine „professorale und eine nicht-professorale Kurie“ festhalte. Dies habe nichts mit der Logik privatrechtlicher Verträge zu tun (ebd.: 330, 318). Stattdessen befinden sich österreichische Assistenten nach wie vor in Ausbildung und sind von professoralen Mentoren abhängig. „Befragt man Österreicher, die an amerikanischen Universitäten Karriere gemacht haben, warum sie ins Ausland gegangen sind, werden fast immer die unerträglichen Abhängigkeiten an vorderster Stelle genannt“ (ebd.: 331). Das Verhältnis der Professorebene zum übrigen wissenschaftlichen Personal ist insoweit nach wie vor eher hierarchisch als kollegial geprägt.

Relativierend ist darauf hinzuweisen, dass mit der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Staff Scientists unterhalb der Professorebene eine Möglichkeit gegeben ist, selbstständig lehren und forschen zu können. Einer kleinen Kulturrevolution kam es dabei für österreichische Verhältnisse gleich, dass nunmehr jede Hierarchiestufe des akademischen Systems nur über Ausschreibung und Bewerbung erreichbar ist. Es findet sich hierzu kritisch die Auffassung formuliert, dass dies intrinsische Motivationen schwäche, da der akademische Qualifikationsweg durch, im Verhältnis zu anderen Ausbildungen – einmalig lange Dauer und hohe berufsbiografische Riskanz gekennzeichnet sei (vgl. Pechar 2005: 334f.).

Die Bezahlung des Universitätspersonals bewegt sich in den folgenden Spannen: Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen verdienen – Vollzeitbeschäftigung vorausgesetzt – monatlich zwischen 2.041 und 5.323 €, außerplanmäßige Professoren zwischen 2.263 und 5.833 €, Professoren zwischen 3.035 und 5.665 € (OECD 2006c u.a.: Anh., 36).

6.3 *Forschung*

Der weitaus größte Teil öffentlich finanzierter Forschung findet in Österreich an den Universitäten statt. Daneben bewegen sich die öffentlich grundfinanzierten außeruniversitären Forschungsorganisationen mehrheitlich im Grenzbereich zwischen öffentlicher und privater Forschung, sowohl was die bearbeiteten Themen – wirtschaftsnahe und transferorientierte Fragestellungen – als auch die Finanzierung über zusätzlich eingeworbene Drittmittel betrifft. Ausnahmen hierbei stellen die Österreichische Akademie der Wissenschaften und die Ludwig-Boltzmann-Gesellschaft dar, die vorrangig grundlagenforscherisch orientiert arbeiten.

Drittmittelfinanzierung

An den Universitäten ging der Anteil des öffentlichen Sektors an der direkten Finanzierung der F&E von 95 Prozent im Jahre 1998 auf 91 Prozent im Jahre 2002 zurück,¹⁴ obgleich das Finanzierungsvolumen in diesem Zeitraum einen Zuwachs um 16 Prozent aufweist. Die Gründe dafür waren:

- Während die Zuschüsse von Bund und Ländern unterdurchschnittlich wuchsen (bei den Länderzuwendungen gab es z.T. auch Rückgänge), ist bei den „Sonstigen“ mit +29 Prozent eine überdurchschnittliche Steigerung zu verzeichnen.
- Im Wesentlichen handelt es sich bei diesen „Sonstigen“ um die (gleichfalls aus öffentlichen Mitteln gespeisten) Forschungsförderfonds, die ihre Mittel kompetitiv vergeben.
- Der Unternehmenssektor verdreifachte seine Aufwendungen für universitäre Forschungsdienstleistungen beinahe. Mit knapp 50 Mio. € fi-

¹⁴ Es werden zur Illustrierung der Situation diese Vergleichsjahre gewählt, weil Vergleiche der Budgetsituationen in den Jahren vor und nach 2002 im österreichischen Universitätsbereich wenig aussagekräftig sind: Durch die Einführung der Globalbetragszuweisungen, die Studiengebühreneinnahmen (die seit 2004 keine Bundeseinnahmen mehr sind, sondern solche der Universitäten) sowie die im Zuge der Autonomisierung neu eingeführte Notwendigkeit, die Pensionsbeiträge für die Beamten zu erwirtschaften, werden die Budgetzahlen weitgehend unvergleichbar (BMBWK 2005a: 37).

nanzierte er aber auch im Jahr 2002 nur etwa 4 Prozent aller Ausgaben für F&E im Universitätsbereich.¹⁵

- Mehr als verdoppelt haben sich auch die Zuwendungen der EU (in erster Linie über die EU-Rahmenprogramme) auf 36 Mio. € im Jahre 2002. Deren Anteil an der Finanzierung von F&E in den österreichischen Universitäten beträgt zwischen einem Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften und 5 Prozent in den technischen und Naturwissenschaften. (BMBWK u.a. 2006: 79-81¹⁶)

Festzuhalten ist: Die direkte staatliche Finanzierung der F&E an Universitäten macht 81 Prozent der Ausgaben aus. Der Rest verteilt sich auf die sonstigen öffentlichen Finanziers, also im wesentlichen die Forschungsförderungsfonds FFW und FFG (9%), als zweitwichtigste Finanzierungsquelle, den Unternehmenssektor (4%) und schließlich die EU (4%).¹⁷ International vergleichend wird dies vom österreichischen Bundeswissenschaftsministerium folgendermaßen eingeordnet:

„Im internationalen Vergleich zeigt sich eine gewisse Sonderstellung Österreichs im Mix öffentlicher Gelder: der Gesamtanteil des öffentlichen Sektors an der Finanzierung der F&E-Ausgaben des gesamten Hochschulsektors liegt mit 91 Prozent im oberen Bereich der Vergleichsländer (knapp hinter der Schweiz und Frankreich). Andererseits ist auch der Anteil der General University Funds (GUF; das ist die allgemeine, nicht projekt-bezogene Finanzierung der Universitäten durch den Bund) mit 74 Prozent sehr hoch (praktisch gleichauf mit den Niederlanden und der Schweiz), der Anteil der staatlichen Direktzahlungen (Mittel aus der Forschungsförderung bzw. direkte staatliche Aufträge) damit relativ niedrig (nur die Niederlande weisen hier einen geringeren Wert auf; Frankreich und Finnland zeigen doppelt so hohe Anteile). Auch der Unternehmensanteil ist in Österreich mit 4,1 Prozent (immer noch) geringer als in den meisten Vergleichsstaaten. Nur Frankreich weist mit 2,9 Prozent einen geringeren Wert auf, die übrigen Vergleichsstaaten liegen zwischen 5,5 Prozent (Schweden) und 11,8 Prozent (Deutschland). Der Auslandanteil hingegen ist in Österreich relativ hoch: Die 3,9 Prozent in Öster-

¹⁵ Diese deutlichen Zuwächse betreffen alle Wissenschaftszweige, auch die Sozial- und Geisteswissenschaften: Diese konnten zwischen 1998 und 2002 eine Beinahe-Verzwanzigfacherung (+1.812 %) verzeichnen, die allerdings durch einen äußerst geringen Ausgangswert erklärt wird: 1998 sind hier nur 34 T€ ausgewiesen, im Jahr 2002 dann 650 T€. Die mit Mitteln aus der Wirtschaft traditionell begünstigten technischen Wissenschaften haben den höchsten Finanzierungsanteil durch den Unternehmenssektor: 5% im Jahr 1998, 10% im Jahr 2002, absolut: von 6,5 auf 16,3 Mio. € (BMBWK u.a. 2006: 81).

¹⁶ Detaillierte statistische Darstellung in BMBWK (2006a: 50-66).

¹⁷ <http://www.bmbwk.gv.at/forschung/oesterreich/landschaft.xml>; Zugriff 17.12.2006.

reich (die zu drei Viertel aus EU-Geldern bestehen) werden nur von Schweden (5,0 %) und Finnland (8,1 %) übertroffen. Für die übrigen Vergleichsstaaten werden zwischen 2,4 und 3,7 Prozent ausgewiesen“ (BMBWK et al. 2006: 81f.).

Das aus diesen Forschungsdrittmitteln von den Universitäten beschäftigte Personal wird unterschieden nach „Personal, das von Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals für Forschungsvorhaben oder künstlerische Arbeiten herangezogen wird, die von Dritten finanziert sind (§ 26 Universitätsgesetz 2002), und Personal, das von der Universität zur Erfüllung von Verträgen mit Dritten über wissenschaftliche oder künstlerische Arbeiten, Untersuchungen oder Befundungen (§ 27 Abs. 1 Z 3 Universitätsgesetz 2002) angestellt wird“, kurz gesagt: Es wird zwischen drittmittelfinanzierter Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) und drittmittelfinanzierter Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) unterschieden. Im Falle der ersteren wird ein an der Universität selbst entwickeltes Projekt von außen finanziert. Im Falle der letzteren wird die Universität als Dienstleister für ein außen entwickeltes Projekt oder Anliegen tätig.

An den wissenschaftlichen Universitäten entspricht dieses Personal zusammen rund 80 Prozent der nicht habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Dabei werden ca. 22 Prozent des drittfinanzierten Personals aus Aktivitäten gemäß § 26 Universitätsgesetz 2002 und rund 78 Prozent aus Aufträgen nach § 27 Universitätsgesetz 2002 finanziert (BMBWK 2005: 77). Die Bedeutung der Unterscheidung beider Finanzierungsquellen wird deutlich, wenn die oben dargestellte Befristungssituation des Drittmittelpersonals noch einmal in Erinnerung gerufen wird: 58 Prozent der Beschäftigten, die in der drittmittelfinanzierten Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) tätig sind, haben befristete Verträge, während in der drittmittelfinanzierten Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) das Personal regelhaft befristet beschäftigt wird. Daher sind dort 98,2 Prozent mit befristeten Verträgen ausgestattet (BMBWK 2006b: 37f.). Umgekehrt gesagt: 42 Prozent der nach § 27 UG 2002, aber nur 1,8 Prozent der nach § 26 UG 2002 Beschäftigten verfügen über unbefristete Arbeitsverträge (BMBF 2006b: 37f.). Der Hintergrund ist, dass die Aufträge nach § 27 den Universitäten mit größerer Verlässlichkeit und Planungssicherheit erteilt werden.

Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation

Die außeruniversitäre Forschungslandschaft Österreichs ist zwar überwiegend kleinzellig strukturiert, doch gibt es Ausnahmen. Diese sind:

- die *Österreichische Akademie der Wissenschaften* (ÖAW) mit 22 Instituten, fünf Forschungsstellen, 35 wissenschaftlichen Kommissionen und drei Forschungsgesellschaften. Sie beschäftigt rund 800 Mitarbeiter/innen, davon ca. 70 Prozent Wissenschaftler/innen, und konzentriert sich inhaltlich auf die Grundlagenforschung;¹⁸
- die *Ludwig Boltzmann-Gesellschaft – Österreichische Vereinigung zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung*, eine Dachorganisation für über 100 kleinere Forschungsgruppen mit fachlichen Schwerpunkten in den Bereichen der Humanmedizin sowie der Geistes- und Sozialwissenschaften. Im Zuge einer jüngst formulierten neuen Organisationsstrategie soll die Gesellschaft „durch weitblickenden Lobbyismus und gekonnte strategische Partnerschaften mit Wirtschaftsvertretern zu einem wesentlichen Impulsgeber für eine Internationalisierung der Forschungsentwicklung werden“. Beschäftigt werden derzeit etwa 260 Personen;¹⁹
- die *Austrian-Research-Centers-Gruppe ARC Seibersdorf research GmbH* mit zehn Standorten, an denen von 552 WissenschaftlerInnen angewandte Forschung und technologische Entwicklung betrieben werden;²⁰
- mehrere von Bundesländern gegründete *Trägergesellschaften für Forschungseinrichtungen* mit Anwendungsorientierung, etwa Joanneum Research (Steiermark) mit 14 Einrichtungen und 384 Mitarbeitern²¹ oder – deutlich kleiner – Salzburg Research (Salzburg) mit 44 WissenschaftlerInnen und Upper Austria Research (Oberösterreich) mit 45 WissenschaftlicherInnen (Forschung Austria 2004: 8).

Weitere außeruniversitäre Forschungsorganisationen bzw. -einrichtungen sind die Christian Doppler Forschungsgesellschaft (306 Wissenschaftler/innen) und die K_ind/K_net-Kompetenzzentren (372 Wissenschaftler/in-

¹⁸ <http://www.bmbwk.gv.at/forschung/oesterreich/landschaft.xml>; Zugriff 17.12.2006; Lanzendorf (2006: 101).

¹⁹ http://www.ludwigboltzmann.at/gesellschaft/gesellschaft.php?contentPage=g_was_ist.php; Zugriff 20.1.2007, und Lanzendorf (2006: 101).

²⁰ http://www.arcs.ac.at/downloads/Presstext_Wissensbilanz_2005.pdf; Zugriff 17.12.2006.

²¹ <http://www.joanneum.at/index.php?id=66&L=0%3BL%3D0>; Zugriff 17.12.2006.

nen),²² die beide den Transfer von Wissen aus der Grundlagenforschung in die technische und wirtschaftliche Anwendung fördern, die Geologische Bundesanstalt und die Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik.

Die Personalbeschäftigung findet in den Instituten und Zentren dieser Einrichtungen nach dem allgemeinen Angestelltengesetz statt. Weiteres regeln die Tarifpartner Verein Forschung Austria und Österreichischer Gewerkschaftsbund, verhandelnd vertreten durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und die Gewerkschaft der Privatangestellten (vgl. Forschungskollektivvertrag 2006).

Für die naturwissenschaftlich-technischen Einrichtungen liegen Angaben zur Befristungssituation vor: Im Jahre 2004 waren dort 71 Prozent der beschäftigten Wissenschaftler/innen dauerhaft beschäftigt. Von den 29 Prozent befristet Tätigen hatten wiederum 62 Prozent einen Anstellungsvertrag, während 38 Prozent über Werkauftrag tätig waren (Forschung Austria 2004: 6). Hinsichtlich der institutsinternen Hierarchien wird im außeruniversitären Sektor schematisierend zwischen sechs Ebenen unterschieden: erste Führungsebene, zweite Führungsebene, Principal Scientist, Senior Scientist, Junior Scientist und Technische Fachkräfte (ebd.: 10, orientiert am Forschungskollektivvertrag 2006: 15-17).

Die Bezahlung des Personals orientiert sich einerseits an der beruflichen Position, andererseits an einem spezifischen erfahrungs- und arbeitsqualitätsorientierten Aufstiegssystem. Die Eingruppierung in eine von neun Beschäftigungsgruppen erfolgt zunächst entsprechend der beruflichen Position und ihrer Bewertung. Innerhalb der Beschäftigungsgruppen gibt es dann fünf Entwicklungsstufen. Diese können auf Grund von jährlich zugeschriebenen Erfahrungspunkten (drei Punkte pro Jahr) und Qualitätspunkten (bis zu sieben Punkte jährlich für die Erfüllung von sieben definierten Qualitätskriterien) erreicht werden. Qualitätspunkte führen dabei zur Beschleunigung der Gehaltsentwicklung.²³ Überdies sind die höchsten Entwicklungsstufen allein auf Grund von kumulierten Erfahrungspunkten nicht erreichbar, sondern benötigen zwingend auch Qualitätspunkte. Ebenso ist es unmöglich, dass Neueinsteiger ins Institut/ Unternehmen sofort eine dieser qualifizierten Entwicklungsstufen zuerkannt bekommen. Die Qualitätskriterien, deren Erfüllung Voraussetzung

²² Zahlen nach Forschung Austria (2004: 8).

²³ Der Wechsel von Entwicklungsstufe I nach II erfordert z.B. in den meisten Beschäftigungsgruppen 8 Punkte, der Wechsel von Entwicklungsstufe IV nach V zwischen 25 und 30 Punkten (genaue Punktzahl abhängig von Beschäftigungsgruppe).

für die Gutschrift von Qualitätspunkten sind, werden im Forschungskollektivvertrag genannt und definiert: Arbeitsqualität, Aufgabenmobilität, Innovation, Kommunikation und Kooperation, Spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten, Weiterbildung, Wissens- und Kompetenzvermittlung (Forschungskollektivvertrag 2006: 15-18).

Erreichbar sind für Wissenschaftler/innen Monatsgehälter in Höhe von 2.278 bis 2.779 € (Junior Scientist), 2.733 bis 3.349 € (Senior Scientist), 3.189 bis 3.986 € (Principal Scientist), 3.759 bis 4.322 € (Leiter/innen mittlerer Organisationseinheiten) sowie 4.441 bis 5.553 € (Leiter/innen großer Organisationseinheiten) (ebd.: 14f.).

6.4 Fazit

Im öffentlich finanzierten Wissenschaftssystem Österreichs dominieren die Universitäten. An den Fachhochschulen sind lediglich 11 Prozent der österreichischen Studierenden eingeschrieben.²⁴ Im Bereich der außeruniversitären Forschung sind nur ca. 15 Prozent des wissenschaftlichen Personals der öffentlich finanzierten Hochschul- und Forschungseinrichtungen tätig. Die Universitäten beschäftigen die überragende Mehrzahl der Wissenschaftler/innen, verfügen über den höchsten Anteil an den staatlich ausgereichten Forschungsmitteln incl. Drittmitteln und prägen die Vorstellung von der ‚typischen‘ Wissenschaftskarriere.

Der Hochschulbereich (Universitäten und Fachhochschulen) ist seit einigen Jahren durch eine Steuerung geprägt, die vom New Public Management inspiriert wird. Dies hat Folgen auch für die Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen. Die zu Grunde liegenden Reformen wirken sich dahingehend aus, dass die österreichischen Universitäten sich unternehmensförmiger organisieren.

Es läßt sich verallgemeinernd sagen: Die Universitäten prägen auf Grund ihrer Größe nach wie vor die österreichische Forschungslandschaft, doch zugleich wirken flexibler erscheinende, marktnäher agierende Einrichtungen wie die Fachhochschulen oder die anwendungsorientierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen struktur- und verhaltensprägend auf die Universitäten zurück.

Die zentralen dienstrechtlichen Neuerungen an den Universitäten waren bzw. sind die Abschaffung der Pragmatisierung (Verbeamtung) von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen so wie die Umstellung auf

²⁴ Mit der Übernahme der Pädagogischen Akademien in den Fachhochschulsektor ab 2007 erhöht sich dieser Anteil.

privatrechtliche Angestelltenverträge, damit im Zusammenhang die Abkehr von der zuvor dominierenden unbefristeten Beschäftigung und die Hinwendung zu einer Personalstruktur, die verstärkt wettbewerblich gestaltet ist. Alle Wissenschaftseinrichtungen (Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen) sind Dienstherrn ihres Personals. Die Universitäten wurden zu einem Kollektivvertrag mit den Gewerkschaften verpflichtet, der allerdings noch auf Eis liegt. Für den außeruniversitären Bereich existiert ein Kollektivvertrag. Insoweit kann von einem im Entstehen befindlichen Wissenschaftstarifvertragssystem gesprochen werden, das an die Situation in den Niederlanden oder Schweden erinnert.

Die Mehrheit der nichtprofessoralen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an den Universitäten ist heute befristet beschäftigt. Ebenso spielt Teilzeitarbeit im Bereich der Nachwuchsqualifikationsstellen mit 43 Prozent eine bedeutende Rolle. Im außeruniversitären Sektor sind 29 Prozent der Forscher/innen befristet beschäftigt. 80 Prozent der nicht habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden an den Universitäten über Drittmittel beschäftigt. Die Dienstrechtsreform hat wenig daran geändert, dass das Verhältnis der Professurebene zum übrigen wissenschaftlichen Personal nach wie vor eher hierarchisch als kollegial geprägt ist. Das gilt auch im Hinblick auf die zahlenmäßig nicht unbedeutende Gruppe der auf Dauer beschäftigten, meist habilitierten Universitätsdozenten und außerordentlichen Professoren, die statusmäßig dem „Mittelbau“ zugerechnet werden.

Die Karrierestruktur im Universitätsbereich lässt sich vereinfachend so zusammenfassen: Auf eine Promotion, die vorzugsweise als Stipendiat/in oder nebenberuflich und möglichst innerhalb von zwei Jahren erlangt wird, kann eine vier- bis sechsjährige universitäre Beschäftigung als Vertragsassistent/in folgen, an die sich entweder eine unbefristete Beschäftigung als Staff Scientist oder eine zunächst befristete, dann ggf. entfristete Professur oder aber eine sofort unbefristete Professur anschließen kann. Der außeruniversitäre Sektor steht wegen seines relativ geringen Umfangs nur beschränkt als alternative Karriereoption für forschungsorientierte Wissenschaftler/innen zu Verfügung. Dort werden sechs Hierarchieebenen unterschieden: erste Führungsebene, zweite Führungsebene, Principal Scientist, Senior Scientist, Junior Scientist sowie Technische Fachkräfte. Auch der Fachhochschulbereich bietet, ähnlich wie in Deutschland, in begrenztem Umfang Karrierechancen für Promovierte und sogar Habilitierte als Fachhochschulprofessoren. Aber die erste Adresse sind zweifellos die Universitäten.

7. Schweiz

7.1 Tradition und Entwicklung

Die Kompetenzen im schweizerischen Wissenschaftssystem sind aus historischen Gründen zwischen dem Bund und den 26 Kantonen und Halbkantonen¹ verteilt. Die eidgenössische Willensnation ist in vielen Politikbereichen, insbesondere auch im Schulwesen, eindeutig föderalistisch verfasst. Im Hinblick auf die Hochschulen und die Organisationen der außeruniversitären Forschung, die traditionell starken französischen und deutschen Einflüssen ausgesetzt sind, nimmt die Schweiz allerdings eher eine Mittelstellung zwischen dem französischen Zentralismus und dem strikteren deutschen Föderalismus ein. Insbesondere seit durch Volksabstimmung vom 27.7.2006 ein neuer Artikel 63a über die Hochschulen in die Schweizer Verfassung aufgenommen worden ist, sind die Bundeskompetenzen in diesem Bereich erheblich gestärkt worden.² Der schweizerische Föderalismus hat in dieser Hinsicht also eine entgegengesetzte Entwicklung genommen wie der deutsche, der mit der nahezu zeitgleich verabschiedeten Föderalismusreform die Bundeskompetenzen im Hochschulbereich deutlich eingeschränkt hat.

Das Hochschulwesen verdeutlicht die schweizerische Variante des kooperativen Föderalismus anschaulich: Der Universitätssektor besteht aus zehn kantonalen Universitäten sowie zwei vom Bund getragenen Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH). Der Bund ist durch seine substanzielle Beteiligung an der Grundfinanzierung der kantonalen Universitäten auch in diesen einflussreich. Ebenso beteiligt sich der Bund an der Finanzierung der sieben kantonal oder interkantonal getragenen Fachhochschulen, wie auch die Regelungskompetenz zum FH-Bereich zum großen Teil beim Bund liegt. Überdies fördert der Bund einzelne universitäre Institute.

Strukturell ist das Schweizer Hochschulsystem ein duales: Neben den *Universitäten* gibt es seit 1997 auch *Fachhochschulen*, inzwischen sieben an der Zahl. Diese wurden aus Höheren Fachschulen entwickelt und ähneln in der Aufgabenbestimmung ihren Schwestereinrichtungen in

¹ Art. 142 Abs. 4 Bundesverfassung bezeichnet sechs Kantone als solche mit „je eine(r) halbe(n) Ständesstimme“, d.h. diese haben im Ständerat eine Stimme statt, wie die anderen 20 Kantone, zwei Stimmen. Die Gründe sind historisch und reichen in einem Falle auf das Jahr 1597 zurück.

² <http://www.admin.ch/ch/d/as/1999/2556.pdf>; Zugriff: 14.7.2007.

Deutschland und Österreich: berufspraktisch orientierte Hochschulausbildung und anwendungsorientierte F&E. Eine Besonderheit ist, dass die Fachhochschulen typischerweise in weitere Teilhochschulen untergliedert sind,³ d.h. verschiedene Fachschulstandorte wurden zu je einer FH zusammengefasst, um unterkritische Organisationsgrößen zu vermeiden.⁴

Dem FH-Sektor zugeschlagen werden neu auch die 17 *Pädagogischen Hochschulen* (vgl. SKPH 2006):⁵ Lehrpersonen für die Vorschulstufe, die Primarstufe, die Sekundarstufen I und II, Lehrer/innen der Schulischen Heilpädagogik, Logopädinnen und Logopäden sowie Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten werden dort ausgebildet. Dominierend indes sind im schweizerischen Hochschulwesen die *Universitäten*: wie erwähnt, zehn kantonale und zwei vom Bund getragene, daneben fünf spezialisierte Institute, die eine Anerkennung nach Universitätsfördergesetz (Art. 11) besitzen. Die Eidgenössischen Technischen Hochschulen in Zürich und Lausanne sind die Bundesuniversitäten und bilden gemeinsam mit vier Forschungsanstalten den sog. ETH-Bereich. Das 'Flugschiff' ist hier die 1854 als eidgenössische polytechnische Schule gegründete ETH Zürich; die zweite ETH im französischsprachigen Lausanne kam 1968 hinzu. Der gesamte ETH-Bereich wird von einem eigenen ETH-Rat strategisch geführt. Das Verhältnis zwischen Bundesrat (Bundesregierung) und ETH-Bereich ist seit 2000 über Leistungsauftrag und Globalbudget organisiert. Die ETHs lehren und forschen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, der Architektur, Mathematik und verwandten Gebieten und „beziehen die Geistes- und Sozialwissenschaften in ihre Tätigkeit ein“ (§ 7 ETH-Gesetz).

Die zehn kantonalen Universitäten sind überwiegend Volluniversitäten im herkömmlichen Sinne: Die Universität Basel hat mit ihrem Grün-

³ Vgl. <http://www.switch.ch/de/edu/fh.html>; Zugriff 3.3.2007.

⁴ So besteht bspw. die Berner Fachhochschule (BFH) des Kantons Bern aus der Hochschule für Architektur, Bau und Holz (HSB) mit Standorten in Biel und Burgdorf, der Hochschule für Technik und Informatik (HTI) in Bern, Biel und Burgdorf, der Hochschule für Wirtschaft, Verwaltung und soziale Arbeit (HWS) in Bern, die wiederum in drei Hochschulen untergliedert ist, davon eine in privater Trägerschaft (Hochschule für Wirtschaft und Verwaltung HSW, Private Hochschule Wirtschaft PHW und Hochschule für Sozialarbeit HSA), des weiteren der Hochschule der Künste mit Standorten in Bern und Biel, der Schweizerischen Hochschule für Landwirtschaft in Zollikofen und der Eidgenössischen Fachhochschule für Sport in Magglingen.

⁵ Ausnahme: PH St. Gallen, die eine universitäre Institution ist. Zwei der PHs sind in eine Fachhochschule integriert bzw. einer Fachhochschule angegliedert. Auch in den Kantonen Bern (deutschsprachiger Teil) und Genf ist die Lehrerausbildung zunächst an den Universitäten verblieben.

dungsjahr 1459 mittelalterliche Wurzeln. Die deutschsprachigen Universitäten Bern und Zürich, das zweisprachige Freiburg/Fribourg sowie die französischsprachigen Universitäten Genf und Lausanne sind Gründungen des 19. Jahrhunderts, freilich z.T. mit sehr viel älteren Akademien als Vorläufereinrichtungen. 1909 kam die kleine Universität Neuchâtel hinzu. Die aus einer seit 1899 bestehenden Handelshochschule entstandene Universität St. Gallen konzentriert sich auf die Rechts-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften. Auch die noch jungen Universitäten (Universität Luzern und Universität der italienischen Schweiz in Lugano) sind enger profiliert. Kulturell sind die schweizerischen Universitäten in Gänze nicht eindeutig zu beschreiben:

„Das Lehr- und Studienklima an den Schweizer Hochschulen ist weitgehend mit jenem an ausländischen Hochschulen des jeweiligen Sprachraums vergleichbar. So wird darauf hingewiesen, dass im Vergleich zu den französischsprachigen Schweizer Hochschulen den Studierenden an Deutschschweizer Universitäten ein grösserer Entscheidungsfreiraum und eine stärkere Unabhängigkeit eingeräumt werden und dass der regelmässigen Teilnahme an den Lehrveranstaltungen und den Zwischenprüfungen weniger Gewicht beigemessen wird. Der Hauptunterschied zu den Nachbarländern besteht jedoch darin, dass in der Schweiz der Forschung ein ausserordentlich hoher Stellenwert zuteil wird“ (OECD 2003b: 164).

Eine Besonderheit ist in der Schweiz der hohe *Internationalisierungsgrad des Personals*, wobei im deutschsprachigen Landesteil deutsche Staatsangehörige weit überwiegen. An der naturwissenschaftlich dominierten ETH Zürich etwa stammt die Hälfte der Professoren und Doktoranden aus dem Ausland (Osterwalder 2006). An den philosophischen Fakultäten der deutschsprachigen Universitäten (Basel, Bern, Zürich) und der zweisprachigen Universität Freiburg/Ue. z.B. sind unter den Professoren und Professorinnen 51 Prozent Nichtschweizer und 36 Prozent Deutsche (von Ungern-Sternberg 2002: 108). Insgesamt steigt an den Universitäten der Ausländeranteil kontinuierlich: bei den Professoren von 33 Prozent (1995) auf 42 Prozent (2005), bei Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern von 34 Prozent (1995) auf 45 Prozent (2005).⁶ An den Fachhochschulen sind 17 Prozent der Professoren, 11 Prozent der sonstigen Dozierenden und 15 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind1.Document.82679.xls>; Zugriff 6.3.2007.

Nichtschweizer.⁷ Über alle Sektoren hinweg stammt ein Drittel des F&E-Personals in der Schweiz aus dem Ausland. Davon arbeiten zwei Drittel in der Privatwirtschaft und ein Drittel im Hochschulsektor (Staatssekretariat für Bildung und Forschung o.J.: 1).

Vergleichbar hohe Ausländeranteile sind mit Schwankungen seit dem 19. Jahrhundert typisch, allerdings mit einer zwischenzeitlich deutlichen Verschiebung: Waren die deutschschweizerischen Universitäten zunächst in der sich herausbildenden Hierarchie deutschsprachiger Hochschulen auf dem Rang der ‚Eingangsstufe‘ – „d.h. man berief hoffnungsvolle Anfänger, die häufig rasch weiter zogen“ (Ungern-Sternberg 2002: 104) –, so hat die Tätigkeit an einer schweizerischen Universität in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts deutlich an Attraktivität gewonnen.⁸ Dahinter steht insbesondere auch die bessere Finanzausstattung. „Der TU München stehen aus staatlichen Zuschüssen pro Studierenden 15.000 Euro zur Verfügung, der TU Darmstadt weniger als 10.000 Euro“, erläutert der Rektor der ETH Zürich: „Wir kommen auf 52.000 Euro“ (Osterwalder 2006).

Die Dominanz der Universitäten im Hochschulsektor illustrieren die Studierendenzahlen: Von insgesamt 166.449 Studierenden sind 67 Prozent an universitären Hochschulen und 33 Prozent an Fachhochschulen eingeschrieben.⁹ Daneben verfügt die Schweiz ebenso wie Deutschland und Österreich über eine sehr differenzierte *Höhere Berufsbildung*. Diese ist „auch gemäss internationaler Einstufung der Tertiärstufe zuzurechnen (OECD: Tertiärstufe B)“ (Projektgruppe Bund-Kantone 2004: 12).

Ebenso wie in der Hochschullandschaft dominieren die – auf Grundlagenforschung fokussierten – Universitäten auch in der Forschungsland-

⁷ Daten für 2005, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind6.Document.82707.xls>; Zugriff 5.3.2007.

⁸ Zugleich müsse darauf geachtet werden, dass schweizerische Kandidaten in Berufungsverfahren besondere Beachtung und Würdigung erfahren, was gleichwohl nur bei gleicher Qualifikation gelten könne: „Sinkt der Prozentsatz schweizerischer Professoren und Professorinnen ... zu sehr ab, dann droht die ‚Bodenhaftung‘ der Universität zu schwinden, die in den überschaubaren politischen Verhältnissen ... besonders wichtig ist.“ Offenbar in diesem Zusammenhang, nämlich um professorables Personal aus dem eigenen Land zu gewinnen, sei die Einstellungspraxis auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses sehr viel restriktiver: „Hier bedarf es besonderer Begründung, wenn ein nichtschweizerischer Bewerber zum Zuge kommen soll“ – was wiederum im naturwissenschaftlichen Bereich keine Geltung habe (Ungern-Sternberg 2002: 105f.).

⁹ Angabe für 2005. Die Lehramtsstudierenden tragen zu dieser 10 Jahre nach Einführung der Fachhochschulen erstaunlich hohen Fachhochschulquote nur mit knapp 20% bei. Vgl. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/tab/uebersicht.html>; Zugriff 28.2.2007.

schaft. Gleichwohl gibt es einen, z.T. mit den Universitäten verflochtenen, *außeruniversitären Forschungssektor*. Zu mehr als zwei Dritteln wird die Forschung in der Schweiz allerdings von der Privatwirtschaft finanziert.¹⁰ Der öffentlich finanzierte außeruniversitäre Forschungsbereich beschäftigt lediglich 960 (Personen) bzw. 425 (VZÄ) Forscher/innen.¹¹ Zwar ist die Förderung der wissenschaftlichen Forschung durch Art. 64 der Bundesverfassung und das Forschungsgesetz als Aufgabe des Bundes bestimmt. Doch nimmt der Bund diese Aufgabe vorrangig dadurch wahr, dass Einrichtungen im Hochschulsektor mit Aufträgen und projektgebundenen Finanzierungen bedacht werden.

Der vergleichsweise kleine öffentlich finanzierte Bereich der außeruniversitären Forschungssektor setzt sich zusammen aus den vier Forschungsanstalten im ETH-Bereich, vier wissenschaftlichen Akademien, einigen außeruniversitären Instituten sowie der Ressortforschung.¹²

Die *Ressortforschung* ist in der Schweiz nur zum Teil in eigenen Forschungsanstalten der Bundesverwaltung organisiert. Zu einem großen Teil lässt sie der Bund durch Hochschulen oder private Unternehmen durchführen.¹³ Privilegiert sind im Rahmen der Ressortforschung die Forschungsanstalten im ETH-Bereich, mit denen „dauerhafte und bevorzugte Beziehungen“ unterhalten werden.¹⁴

Schließlich ist festzuhalten, dass die schweizerische Wissenschaft auf bemerkenswerte Input- und Outputdaten verweisen kann: Mit rund 42.000 Personen sind 1,3 Prozent der aktiven Bevölkerung im F&E-Bereich tätig (europäischer Durchschnitt: 1%). 2,63 Prozent des Bruttoinlandsprodukts werden in F&E investiert, davon rund zwei Drittel von der Privatwirtschaft (Deutschland: 2,5). Die Schweizer Wissenschaft liegt mit 1.757 Publikationen und 119 Patentanmeldungen pro Million Einwohner international an der Spitze (Deutschland: 731 Publikationen, 70 Patente)

¹⁰ <http://www.sbf.admin.ch/htm/forschung/forschung-d.html>; Zugriff 28.2.2007.

¹¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/09/key/ind2.Document.51936.xls>; Zugriff 28.2.2007.

¹² Zu Details vgl. Kap. 7.3. Forschung – Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation.

¹³ Aufteilung der Ressortforschungsaktivitäten: 36% Bundesverwaltung; 12,9% ETH-Bereich; 8,2% kantonale Universitäten; 1,2% Fachhochschulen; 16,5% Privatwirtschaft; 6,8% Non-Profit-Organisationen; 17,5% internationale Organisationen und Programme; 0,9% Kantone und Gemeinden (<http://www.ressortforschung.admin.ch/html/intro-d.html>; Zugriff 28.2.2007).

¹⁴ <http://www.ressortforschung.admin.ch/html/intro-d.html>; Zugriff 28.2.2007. Zu aktuellen Details vgl. „Fact Sheets 2005“.

(vgl. Staatssekretariat für Bildung und Forschung o.J.). Dabei wird das Profil der schweizerischen Forschung vorrangig durch natur- und ingenieurwissenschaftliche Aktivitäten geprägt, die mit einem gut funktionierenden Innovationssystem verbunden sind.

Tafel III-7.1: Grunddaten des schweizerischen Wissenschafts-systems (Angaben für 2005, Budget Ressortforschung: 2004)

	Universitäten			Fachhochschulen (incl. PHs)	öffentl. finanz. außeruniversitäre Forschung	Resortforschung
	ETHs	Kantonsunis	Gesamt			
Budget (Mio CHF)	1.577	3.521	5.098	1.440	nicht ermittelbar	140
Wissenschaftliches Personal (VZÄ)	6.322	13.172	19.494	6.891	425	
Studierende	18.959	93.350	112.309	54.140	--	--

Quellen: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/tab/uebersicht.html>;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind12.Document.82727.xls>;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind6.Document.82691.xls>;
<http://www.ressortforschung.admin.ch/html/intro-d.html>;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind1.Document.82787.xls>;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/09/key/ind2.Document.51928.xls>;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/09/key/ind2.indicator.20203.202.html?open=214#214>; Zugriffe 28.2.2007.

7.2 Hochschulen

Das schweizerische Hochschulwesen hat im zurückliegenden Jahrzehnt beträchtliche *Reformen* absolviert. 1996 wurden die Universitäten aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert. Sie sind seither öffentlich-rechtliche Anstalten. Es wurde ein „Organ für Akkreditierung und Qualitätssicherung“ geschaffen. Die behördlichen Kompetenzen nehmen Universitätsräte als oberste Entscheidungs- und Aufsichtsorgane der Universitäten wahr. Der Universitätsrat erlässt das Universitätsstatut. Zu diesem gehören auch die Anstellungs- und Dienstordnung des Personals. Der Beamtenstatus für Professoren wurde abgeschafft.

Hinsichtlich der Finanzierung wurden ein Wechsel von einer aufwands- zu einer leistungsbezogenen Zuweisung der Grundbeträge des Bundes und die Einführung von projektgebundenen Beiträgen vollzogen (Art. 13 Abs. 1 UFG). Für 70 Prozent der Grundbeiträge des Bundes ist

nun die Zahl der Studierenden, die sich in der Regelstudienzeit befinden, ausschlaggebend. Die restlichen 30 Prozent werden vor allem abhängig von der Höhe der akquirierten Drittmittel verteilt (Bund und Kantone 2002: 86). Kritisiert wird eine finanzierungsbedingte Chancenungleichheit zwischen kantonalen Universitäten und ETHs: Verfügt die ETHs durchschnittlich über 125.000 CHF pro Studierenden, so die anderen Universitäten lediglich über 31.000. Selbst wenn berücksichtigt werde, dass an den ETHs Ingenieure und Naturwissenschaftler ausgebildet werden, an den Kantonsuniversitäten aber alle Fachrichtungen, rechtfertigt dies keinesfalls eine viermal höhere Finanzausstattung (Plattner 2001: 65; ähnlich Pechar u.a. 2002: 218).

Trotz aller Reformen werden weiterhin *Schwachstellen des Hochschulsystems* ausgemacht. Eine von Bund und Kantonen eingesetzte Projektgruppe identifiziert drei Schwächen, die vorrangig zu bearbeiten seien: die ungenügende Steuerung des Hochschulsystems; nicht zu rechtfertigende Kostenunterschiede von vergleichbaren Studiengängen zwischen den einzelnen Hochschulen; die mangelnde Aufgabenteilung unter den Hochschulen (Projektgruppe Bund-Kantone 2004: 16). Im Ergebnis hat sich die Projektgruppe weder für eine Stärkung der zentralen noch der dezentralen Ebene, sondern für eine verstärkte Kooperation von Bund und Kantonen ausgesprochen:

„Ausschlaggebend war die Erkenntnis, dass das heutige Hochschulsystem – mit seinen geteilten Zuständigkeiten – neben Schwachstellen auch über ausgewiesene Stärken verfügt. Im Besonderen hat es sich als reformfähig erwiesen, wie die rasche Umsetzung des Bologna-Prozesses gezeigt hat: Die Neuordnung der Studienstruktur nach dem Bologna-Modell wird im Jahr 2006 abgeschlossen sein.“¹⁵

Vier Reformabsichten werden formuliert, mit deren Umsetzung eine „einheitliche Hochschullandschaft“ geschaffen werden soll: Verbesserung der Steuerung des Gesamtsystems durch eine verstärkte Bund-Kantone-Kooperation; Stärkung der Autonomie der einzelnen Hochschulen; Vereinfachung der Finanzierungsregeln, insbesondere durch Einführung von Standardkosten pro Studierenden, also Anwendung eines Normkostenmo-

¹⁵ <http://www.sbf.admin.ch/htm/bildung/hochschullandschaft/hsl-d.html>; Zugriff 3.3.2007.

dells; Optimierung der Aufgabenteilung zwischen den Hochschulen (Projektgruppe Bund-Kantone 2004: 16ff.).¹⁶

Dienstrecht und Personalstruktur

Die Schweiz kennt keine einheitliche akademische Karrierestruktur (SWTR 2001: 25). Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die französischsprachigen Hochschulen sich eher an das französische Laufbahnmuster anlehnen, während die deutschsprachigen eher an deutschen Hochschulen orientiert sind. Nur für die beiden ETHs in Zürich und Lausanne gibt es (im ETH-Gesetz) eindeutige Vorgaben. Die zehn *Universitäten* sind kantonale geprägt, weisen aber doch einige grundlegende Gemeinsamkeiten auf: So verfügen sie alle über einen Universitätsrat, der als oberstes Entscheidungs- und Aufsichtsorgan der Universität das Universitätsstatut erlässt, ebenso die Anstellungs- und Dienstordnung des Personals. Jede Universität regelt für sich die Vergütung über eine vom staatlichen Lohngesetz unabhängige Gehaltsordnung. Der Beamtenstatus für Professoren wurde schweizweit abgeschafft. Auch die älteren Beschäftigungsverhältnisse werden sukzessive den neuen Bestimmungen angepasst. Bislang garantierte der Beamtenstatus Unkündbarkeit während der jeweiligen Wahlperiode. Neuberufene werden entweder für eine Periode von jeweils sechs Jahren mit Verlängerungsmöglichkeit oder unbefristet angestellt. Eine Kündigungsoption besteht dabei, ist aber in der Praxis nahezu unerheblich, „da eine Kündigung bzw. Nichtverlängerung nur aus so wichtigen Gründen möglich wäre, dass dann auch ein deutscher Beamter aus seinem Amt entfernt werden könnte“ (Ungern-Sternberg 2002: 107). Von der Universität Zürich heißt es:

„... wie bisher auch schon will man mit äußerster Behutsamkeit prüfen, ob man sich von einem Professor trennt. Explizit nicht gefolgt werden soll einer in den USA und auch an kantonalen Hochschulen der Schweiz möglichen Praxis, Professoren wegen Restrukturierungsmaßnahmen zu entlassen. Man ziehe es vor, auch in einem solchen Fall das Personal bis

¹⁶ Der geplante Reformablauf wird so beschrieben: „Vorgesehen ist, einen Vorentwurf für das Hochschulrahmengesetz im Verlaufe des Jahres 2007 in die Vernehmlassung zu geben. Im Jahr 2008 soll die Botschaft ausgearbeitet werden, so dass die eidgenössischen Räte das Gesetz im darauffolgenden Jahr behandeln können. Parallel dazu muss von den Kantonen ein neues Konkordat ausgearbeitet werden; zudem müssen Bund und Kantone eine neue Zusammenarbeitsvereinbarung abschliessen. Aus heutiger Sicht kann das Gesetz spätestens am 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt werden“ (<http://www.sbf.admin.ch/html/bildung/hoehschullandschaft/hsl-d.html>; Zugriff 3.3.2007).

zum Ausscheiden aus dem Dienst zu halten, weil man sonst mit einem erheblichen Imageschaden rechnet“ (Schmitt u.a. 2004: 50).

Die Kategorien des wissenschaftlichen Personals werden im ETH-Gesetz in zwei größere Gruppen unterschieden: zum einen „Mitglieder des Lehrkörpers“, die sich zusammensetzen aus ordentlichen und außerordentlichen Professoren, Assistenzprofessoren, Privatdozenten und *Maitres d'enseignement et de recherche* so wie Lehrbeauftragten; zum anderen die Assistenten, die wissenschaftlichen Mitarbeiter und die Doktoranden (Art. 13 Abs. 1 ETH-Gesetz). „Die Mitglieder des Lehrkörpers“, so heisst es im Gesetz weiter, „lehren und forschen innerhalb ihres Lehr- und Forschungsauftrages selbständig und in eigener Verantwortung“ (Art. 14 Abs. 1 ETH-Gesetz). Die Mitglieder des Lehrkörpers, die nicht ordentliche oder außerordentliche Professoren sind, werden auch als „oberer Mittelbau“ bezeichnet, die Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeiter hingegen als „unterer Mittelbau“. Assistenzprofessoren werden für maximal vier Jahre ernannt, mit der Option einer einmaligen Wiederernennung. Das Arbeitsverhältnis kann ordentlich gekündigt werden (Art. 14 Abs. 3 ETH-Gesetz).

An den kantonalen Universitäten ist die Situation ähnlich. Auch hier ist die Assistenzprofessur als neue Personalkategorie eingeführt worden, und ein *Tenure Track* wird diskutiert, ist aber noch nicht der Regelfall. Es obliegt der Entscheidung der Universitäten, ob und wie viele Assistenzprofessuren sie mit *Tenure Track* ausschreiben: „Das *Tenure-Track*-Versprechen gibt die Universität Zürich allerdings nicht oft: Im Moment sind elf solcher Professuren besetzt“ – von insgesamt 50 (Straumann 2005). Diese Zurückhaltung habe vor allem einen Grund: „Eine flächendeckende Anwendung des *Tenure*-Systems würde die Lehrstuhlplanung auf Jahre hinaus festlegen und aktuelle Umwidmungen und Neubesetzungen erheblich einschränken“ (Rüegger/Kahmen 2006: 6). Das Durchschnittsalter der Assistenzprofessoren beträgt 35,1 Jahre (Kottusch 2000). Im weiteren setzen sich die übrigen Dozierenden zum großen Teil aus Privatdozenten und nebenberuflichen Dozenten zusammen. Insgesamt gibt es daher im oberen Mittelbau nur 14 Prozent Vollzeitbeschäftigungen. Die meisten seiner Angehörigen sind zu weniger als 50 Prozent beschäftigt (Bundesamt für Statistik 2006: 14).

Assistenten werden an den Universitäten und ETHs grundsätzlich befristet eingestellt. „Die Assistenten haben Gelegenheit, sich durch For-

schung oder den Besuch von Lehrveranstaltungen weiterzubilden“ (Art. 15 Abs. 1 ETH-Gesetz).

Die Anzahl der Promotionen ist zwischen 1995 und 2004 um 7,4 Prozent gestiegen und erreichte den Wert von jährlich 2.768 Doktoraten. 39 Prozent der Promovierten waren Ausländer/innen. Fast drei Viertel (71%) der Doktorate wurden von den deutschschweizer Hochschulen verliehen, ein knappes Viertel (23%) allein von der Universität Zürich (Bundesamt für Statistik 2005: 16).

Für die *Fachhochschulen* spricht das einschlägige Gesetz lediglich von zwei Personalkategorien: Es nennt Dozenten (Art. 12 Fachhochschulgesetz) und eröffnet die Möglichkeit, dass Assistenten und weiteres wissenschaftliches Personal beigezogen werden können (Art 13 FHSG). Zu den Anforderungen heißt es: „Die Dozentinnen und Dozenten müssen sich über eine abgeschlossene Hochschulausbildung, über Forschungsinteresse sowie über eine didaktische Qualifikation ausweisen. Die Lehre in den richtungsspezifischen Fächern setzt zudem eine mehrjährige Berufserfahrung voraus.“ Vom Erfordernis des Hochschulabschlusses kann auch abgesehen werden, „sofern die fachliche Eignung auf andere Weise nachgewiesen ist“ (Art. 12 FHSG Abs. 1 und 2).¹⁷

Nach Auskunft des Schweizerischen Bundesamt für Statistik werden folgende Personalkategorien an den Fachhochschulen unterschieden: (a) *Professor/innen*: Professor/innen, Hauptlehrer/innen, Assistenzprofessor/innen, Rektor/innen, Prorektor/innen, Abteilungsleiter/innen, (b) *übrige Dozierende*: Privatdozent/innen, Lehrbeauftragte, Lektor/innen, Gastdozent/innen; (c) *Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende*: Oberassistent/innen, Assistent/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Hilfsassistent/innen.¹⁸ Für die veröffentlichten statistischen Erfassungen entfalten diese Differenzierungen allerdings keine Relevanz. Hier wird in einem vereinfachenden Viererschema unterschieden zwischen Professoren, übrigen Dozierenden, Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden. In informellen Gesprächen mit Universitätsangehörigen wird oft die inflationäre Vergabe des Professorentitels an Fachhochschulen kritisiert. In der Tat weist die amtliche Hochschulstatistik unter den Fachhochschulprofessoren lediglich 21 Prozent mit Promotion bzw. Habilitation aus. (Bundesamt für Statistik 2006d: 24, Tab. T6)

¹⁷ Letzteres bezieht sich vorrangig auf Lehrkräfte im künstlerisch-gestalterischen Bereich.

¹⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind12.informations.12203.html>; Zugriff 27.2.2007.

Hinweise auf die *Tätigkeitsschwerpunkte* der verschiedenen Personal-kategorien geben die von der Bundesstatistik erfassten durchschnittlichen Aktivitäten in verschiedenen Leistungsarten: Während an den Universitäten die Professoren 54 Prozent ihrer Arbeit in Lehre incl. Weiterbildung und 36 Prozent in Forschung und Entwicklung investieren, verhält sich dies beim sonstigen wissenschaftlichen Personal deutlich abweichend. Bei den „übrigen Dozierenden“ (oberer Mittelbau) verteilen sich die Aktivitäten zu 74 Prozent auf die Lehre incl. Weiterbildung und zu 20 Prozent auf F&E. Die Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (unterer Mittelbau) hingegen sind zu 59 Prozent in der Forschung aktiv und zu 38 Prozent in der Lehre.¹⁹

Da der obere Mittelbau 62 Prozent seiner Arbeit der Grundausbildung der Studierenden widmet, die Professoren indes nur 35 Prozent (und 14% vertiefender Studierendenausbildung), lässt sich festhalten: Der obere Mittelbau trägt den größten Teil der Lehre in der Grundausbildung der Studierenden, wobei er, wie oben erwähnt, „selbständig und in eigener Verantwortung“ tätig ist. Die Positionen des unteren Mittelbaus indes sind Qualifikations- und Projektstellen; dessen Angehörige „gelten als noch in der Ausbildung befindlich“. Dabei werden 56 Prozent der Stellen (in VZÄ) durch Drittmittel finanziert.²⁰ Post-Docs nutzen solche Stellen häufig, um sich zu habilitieren, da die Habilitation nach wie vor als bevorzugte Berufungsvoraussetzung gilt – unabhängig von der hochschulpolitischen Meinungsbildung, die zur Abschaffung der Habilitation tendiert (SWTR 2001: 38).

Dagegen halten die „Angehörigen des oberen Mittelbaus ... die eigene Ausbildung für abgeschlossen. Das auf dieser Stufe tätige Personal ist im Durchschnitt 45 Jahre alt und seit 13 Jahren beruflich tätig“ (Bund und Kantone 2002: 37).

An den *Fachhochschulen* sind die Tätigkeitsschwerpunkte entsprechend dem spezifischen Arbeitsauftrag anders verteilt:²¹ Professoren und oberer Mittelbau sind dort zu fast gleichen Anteilen ihrer Tätigkeiten in der Lehre incl. Weiterbildung tätig, nämlich zu 76 bzw. 83 Prozent. Der untere Mittelbau an den FHs investiert dagegen 33 Prozent seiner Aktivi-

¹⁹ Daten gerundet übernommen von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind1.Document.82755.xls>; Zugriff 26.2.2007. Differenzen zu 100: sonstige Tätigkeiten.

²⁰ Bundesamt für Statistik (2006: 18), eigene Berechnung.

²¹ Daten gerundet übernommen von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind6.Document.82739.xls>; Zugriff 27.2.2007. Differenzen zu 100: sonstige Tätigkeiten.

täten in die Lehre, sehr viel mehr Zeit aber in die angewandte Forschung und Entwicklung: 43 Prozent. Daran lässt sich ablesen, dass auch an den Fachhochschulen die Positionen im unteren Mittelbau eher Qualifikations- und Projektstellen sind. Der obere Mittelbau an den FHs forscht durchschnittlich 6 Prozent seiner Arbeitszeit, die FH-Professoren 10 Prozent.

Tafel III-7.2: Personalressourcen der schweizerischen Hochschulen (Angaben für 2005; Promotionen: 2004)

Personalkategorie	Personen	VZÄ
Personal an allen Hochschulen		39.572
<i>darunter:</i> Wissenschaftliches Personal an allen Hochschulen		26.385
Wissenschaftliches Personal an Universitäten (incl. ETH)		19.494
<i>darunter:</i>		
Professoren und Professorinnen		2.729
Übrige Dozierende		2.388
Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende		14.377
Wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen	27.104	6.891
<i>darunter:</i>		
Professoren und Professorinnen	5.336	3.447
Übrige Dozierende	18.526	1.821
Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende	3.242	1.623
Abgeschlossene Promotionen pro Jahr	2.768	

Quellen: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind12>.

Document.82727.xls; Zugriff 2.3.2007, Bundesamt für Statistik (2005: 18; 2006c: 5).

Tafel III-7.3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der Hochschulen und Art der Finanzierung, 1998-2005

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	%	da- von Dritt- mittel														
Universitäten																
Professoren/innen	14,3	1,9	14,2	2,0	14,1	2,0	13,6	2,9	13,3	4,7	13,5	6,0	13,6	5,8	14,0	5,8
Übrige Dozierende	11,7	4,4	11,7	7,3	11,9	7,3	10,4	9,1	10,6	9,5	11,2	9,3	11,1	8,9	12,3	10,1
Ass./ wiss. Mitarb.	73,9	37,8	74,0	36,0	74,0	34,4	76,0	38,7	76,1	40,2	75,3	40,2	75,3	38,9	73,7	38,8
Univ. insgesamt	100	29,0	100	27,8	100	26,6	100	30,8	100	32,3	100	32,2	100	31,1	100	28,6
Fachhochschulen																
Professor/innen	-	k.A.	-	k.A.	49,2	k.A.	54,3	k.A.	51,5	k.A.	55,4	k.A.	51,6	k.A.	50,0	k.A.
Übrige Dozierende	-	k.A.	-	k.A.	24,4	k.A.	18,5	k.A.	19,6	k.A.	19,3	k.A.	22,2	k.A.	26,4	k.A.
Ass./ wiss. Mitarb.	-	k.A.	-	k.A.	26,4	k.A.	27,2	k.A.	28,9	k.A.	25,3	k.A.	26,2	k.A.	23,6	k.A.
FH insgesamt	-	k.A.	-	k.A.	100	k.A.										

Quellen: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.Document.87006.pdf>,

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.Document.87705.pdf>,

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.Document.67048.pdf>,

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.Document.50242.pdf>, Zugriffe: 15.7.2007.

67 Prozent aller Hochschulangestellten gehören dem wissenschaftlichen Personal an. Wie Tafel III-7.3 erkennen lässt, sind die Personalstrukturen an schweizerischen Universitäten und Fachhochschulen denen der entsprechenden Hochschultypen in Deutschland recht ähnlich.²² Der Professorenanteil am wissenschaftlichen Universitätspersonal beträgt 13-14 Prozent, an den noch im Aufbau begriffenen Fachhochschulen hingegen ca. 50 Prozent. An den Universitäten wird der weitaus größere Teil der nichtprofessoralen Wissenschaftler/innen vom unteren Mittelbau (Qualifikations- und Projektstellen) gestellt. Ihm gehören, wie auch in Deutschland, ca. drei Viertel des wissenschaftlichen Personals an, in aller Regel in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Zum oberen Mittelbau gehören etwa 10-12 Prozent des wissenschaftlichen Personals (VZÄ). Selbstständige Lehre wird also von etwa einem Viertel der Wissenschaftler/innen, nämlich den Professoren und dem oberen Mittelbau, geleistet. Ähnlich wie in Deutschland ist auch in der Schweiz der Anteil der Drittmittelbeschäftigten im unteren Mittelbau mit 35-40 Prozent beträchtlich.

Befristungssituation, Teilzeitarbeit

Im universitären Mittelbau ist die *Befristung* der Beschäftigungsverhältnisse der typische Fall. Assistenzprofessoren werden für maximal vier Jahre ernannt, meist mit der Möglichkeit einer einmaligen Wiederernennung, stellenweise mit Tenure-track-Option. Assistenten werden grundsätzlich befristet eingestellt; allerdings sind gelegentlich doch Dauerbeschäftigungen auf Assistentenstellen anzutreffen. An den Fachhochschulen ist insgesamt mehr als die Hälfte (57%) des Personals befristet oder auf Mandatsbasis tätig. Die übrigen Dozierenden (oberer Mittelbau) sind hauptsächlich auf Mandatsbasis (59%) oder befristet (18%) beschäftigt. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden (unterer Mittelbau) kommen befristete Arbeitsverträge in 50 Prozent der Anstellungsfälle vor (Bundesamt für Statistik 2006c: 5, 20).

Ebenso typisch ist im Mittelbau die *Teilzeittätigkeit*. An den Universitäten ist die Mehrheit (60%) der Angestellten teilzeitbeschäftigt (<90% der Normalarbeitszeit). „Da sich die Personalkategorie der übrigen Dozierenden zum grossen Teil aus Privatdozenten und nebenberuflichen Dozenten zusammensetzt, sind Vollzeitbeschäftigungen eher gering ausgeprägt (14%). Die meisten der übrigen Dozierenden sind zu weniger als 50 Prozent beschäftigt“ (Bundesamt für Statistik 2006: 14). Werden diejeni-

²² Vgl. oben, Tafeln II-2.8 bis Tafel II-2.14.

gen, die weniger als 90-prozentig teilzeitbeschäftigt sind, zusammengezählt, dann ergibt sich: 86 Prozent des oberen Mittelbaus und 65 Prozent des unteren Mittelbaus sind mit einem Teilzeitvertrag angestellt (Tafel III-7.4).

Tafel III-7.4: Beschäftigungsgrad des oberen und unteren Mittelbaus an schweizerischen Universitäten, 2005

Personalkategorie	Beschäftigungsgrad	absolut	%
<i>Übrige Dozierende („oberer Mittelbau“)</i>		6.727	100,0
	<= 5%		10,3
	> 5% - >50%		68,4
	>= 50% - < 90%		7,3
	>= 90%		13,9
<i>Assistenten und Wiss. Mitarb. („unterer Mittelbau“)</i>		21.136	100,0
	<= 5%		0,4
	> 5% - >50%		19,2
	>= 50% - < 90%		45,3
	>= 90%		35,1

Quelle: Bundesamt für Statistik (2006: 15).

An den *Fachhochschulen* sind Teilzeitbeschäftigungen die Regel. 82 Prozent der dort Beschäftigten haben einen Beschäftigungsgrad unter 90 Prozent inne. Hier wird der Eindruck allerdings – mehr noch als an den Universitäten – durch den Umstand verzerrt, dass die schweizerische Statistik nicht zwischen haupt- und nebenamtlichem Personal unterscheidet: „45 Prozent der beschäftigten Personen haben einen Beschäftigungsgrad von kleiner oder gleich 5 Prozent inne“, d.h. sie sind nebenamtlich auf Stundenbasis Lehrende. Dies betrifft vor allem die Gruppen der übrigen Dozierenden, also des oberen FH-Mittelbaus, bei denen nur 2 Prozent einen Beschäftigungsgrad von 90 Prozent und mehr aufweisen. Bei den ProfessorInnen, Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Fachhochschulen ist hingegen jeweils mehr als ein Drittel vollzeitbeschäftigt (Bundesamt für Statistik 2006c: 5, 14).

Insgesamt fällt als Besonderheit des Schweizer Hochschulsystems auf, dass die Teilzeitbeschäftigung hier als ein bevorzugtes Instrument der Personalsteuerung eingesetzt wird. Bereits ein Blick in die Stellenanzeigen macht deutlich, dass an den Schweizer Universitäten und Fachhochschulen Positionen mit allen erdenklichen Zeitanteilen (in der Regel in Prozent angegeben) ausgeschrieben werden.

Förderliche und hemmende Charakteristika

„Sowohl in der Lehre als auch in der Forschung kontrastieren die vergleichsweise vorteilhaften Arbeitsbedingungen für Schweizer Professorinnen und Professoren mit der häufig prekären Lage des unteren und oberen Mittelbaus“, vermerkt der OECD-Länderbericht zur Schweiz im Rahmen der „Examen der nationalen Bildungspolitik“ (OECD 2003b: 165). Während Professoren im Hinblick auf Gehälter, Mitarbeitende und Infrastruktur privilegiert seien, würden die Angehörigen des Mittelbaus sehr bescheiden entlohnt, vor allem in Anbetracht des Preisniveaus und unter Inrechnungstellung der Karriere- und Verdienstmöglichkeiten außerhalb des Hochschulsektors.

Hinzu trete die weite Verbreitung von Teilzeitstellen, die im oberen Mittelbau noch zahlreicher sind als im unteren. Angesichts der ungewissen akademischen Karriereaussichten fühlten sich die Mittelbauangehörigen stark von der Person des jeweiligen Professors abhängig, mit dem sie direkt zusammenarbeiten. Überdies würden Interessenten an einer Hochschultätigkeit, die ihre didaktischen Fähigkeiten entwickeln möchten, durch die von Abhängigkeit und Unsicherheit geprägten Arbeitsbedingungen und die primär auf die Forschung ausgerichteten Stellen im unteren und oberen Mittelbau entmutigt, eine Karriere in der Lehre anzustreben.

Eine Initiative des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) reagiert auf solche Monita, indem zeitlich befristete Förderungsprofessuren für noch nicht nominierte Professorinnen und Professoren sowie Assistenzprofessuren, sog. SNF-Professuren, geschaffen werden. Deren Inhaber können auf Grund einer Evaluation zu einer ordentlichen Professur befördert werden. Auch im Bereich der Doktorandenausbildung und der Post-Doc-Beschäftigung gibt es Förderinitiativen.

7.3 Forschung

Drittmittelfinanzierung

Generell stellt sich die Finanzierung der schweizerischen Universitäten so dar, dass die Trägerkantone (bzw. im ETH-Bereich der Bund) die Universitäten über Globalbeiträge auf der Grundlage eines Leistungsvertrages finanzieren. Diese Zuschüsse decken den Finanzbedarf etwa zur Hälfte. Hinzu treten Direktzahlungen des Bundes, Beiträge der Nichthochschulkantone für ihre Studierenden über einen interkantonalen Finanzaus-

gleich, staatlich und private Forschungsförderung und Drittmittel sowie Erträge aus Gebühren und Eigenkapital (Gäbler 2001: 32).

Rund zwei Drittel der vom Bund für Forschung und Entwicklung (F&E) ausgereichten Mittel kommen Forschungsprojekten im Hochschulbereich zugute (Pechar u.a. 2002: 218). „Das Drittmittelvolumen belief sich 2005 auf 1,039 Mrd. Franken, was einem Anteil von 20 Prozent der Gesamterträge der universitären Hochschulen entspricht. Sie stammten mehrheitlich aus SNF-Forschungsprojekten (349,15 Mio. Franken), Forschungsmandaten des Privatsektors (297,08 Mio. Franken) und Forschungsmandaten des Bundes (97,32 Mio. Franken)“ (Bundesamt für Statistik 2006a: 6). Der Schweizerische Nationalfonds verteilt unabhängig, wettbewerblich und über Peer-Review-Bewertungen von Anträgen öffentliche Forschungsmittel, ähnlich wie die DFG in Deutschland. 11,9 Prozent des wissenschaftlichen Personals der Universitäten (VZÄ) wurden im Jahr 2005 über SNF-Mittel finanziert. Weitere 16,7 Prozent des wissenschaftlichen Personals konnten auf Grund sonstiger Drittmitteleinnahmen beschäftigt werden. Damit betrug die Quote der drittmittelbeschäftigten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an den Schweizer Universitäten im Jahr 2005 in Vollzeitäquivalenten 28,6 Prozent (vgl. Tafel III-7.3). Bezieht man auch das nichtwissenschaftliche Universitätspersonal ein, so liegt die Drittmittelquote bei 23,1 Prozent.²³ Andererseits gibt die amtliche Finanzstatistik für die Universitäten der Schweiz einen durchschnittlichen Drittmittelanteil an den Universitätshaushalten von 20 Prozent an. (Bundesamt für Statistik 2006a: 9f.)

An den Fachhochschulen werden – neben 20,5 Prozent Bundes- und 58,5 Prozent kantonaler Finanzierung – 21 Prozent der Kosten über private Drittmittelgeber finanziert. In den Bundesmitteln sind auch Beträge enthalten, welche die FHs als Drittmittel einwerben. Die Drittmittelstruktur der Fachhochschulen setzt sich zu 72 Prozent aus Mitteln aus dem privaten Sektor und zu 28 Prozent aus Mitteln der öffentlichen Hand zusammen (Bundesamt für Statistik 2006b: 6).

In der Hochschulmedizin ist die Finanzierung auch in der Schweiz anders strukturiert als im übrigen Hochschulbereich. Als zusätzliche Besonderheit kommt hier die Mitfinanzierung durch Nichtsitzkantone hinzu. Die mit Abstand wichtigsten Finanziere der Schweizer Hochschulmedizin sind die Standortkantone Basel, Bern, Genf, Waadt und Zürich, die gemeinsam rund 45 Prozent aller laufenden Kosten tragen. Sie leisten im

²³ Bundesamt für Statistik (2006: 19), eigene Berechnungen.

Jahr zusammen einen Beitrag von rund CHF 2,7 Mrd. CHF (2003) und unterstützen damit sämtliche Arten der Aufwendungen, von jenen für die stationäre bzw. ambulante Krankenbehandlung über jene für Dienstleistungen bis hin zu den Kosten der ärztlichen Ausbildung und der medizinischen Forschung. Den zweithöchsten Beitrag leisten die Krankenversicherungen, die mit ca. 2 Mrd. CHF ausschließlich die stationäre und ambulante Behandlung mitfinanzieren. Private Geldgeber sowie Stiftungen steuern einen Beitrag von knapp 800 Mio CHF bei, dies insbesondere für Aufwendungen im Bereich der ärztlichen Ausbildung und der medizinischen Forschung sowie der Dienstleistungen. Mit ca. 380 Mio CHF beteiligen sich die übrigen Kantone an den Kosten. Der Bund schliesslich gibt im Rahmen seiner Zuständigkeiten einen jährlichen Finanzierungsbeitrag von rund 180 Millionen CHF für die Ausbildung des ärztlichen Nachwuchses sowie die medizinische Forschung (SBF News 2/2005).

Tafel III-7.5: Finanzierungsstruktur der schweizerischen Hochschulmedizin, 2003

Geldgeber	Betrag (CHF)	%
Sitzkantone	2.700.000.000	45
übrige Kantone	380.000.000	6
Bund	180.000.000	3
Krankenversicherungen	2.000.000.000	33
Drittmittel	800.000.000	13
Summe	6.060.000.000	100

Quelle: SBF News 2/2005.

Gleichwohl besteht eine vielfach beklagte Kosten- und Ausgabenintransparenz im Bereich der Hochschulmedizin. Die Ursache wird darin gesehen, dass die Finanzierung der Medizinischen Fakultäten wie die der Universitätsspitäler an jedem Standort nach eigenen Regeln erfolgt: „Kosten- und Leistungsrechnungen basieren auf unterschiedlichen Grundlagen. Die Finanzflüsse sind kaum vergleichbar“ (CRUS 2004: 9).

Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation

Die außeruniversitäre Forschung der Schweiz lässt sich, soweit sie überwiegend öffentlich finanziert ist, in vier größere Gruppen gliedern:

- vier Forschungsanstalten im sog. ETH-Bereich (Paul Scherrer Institut, die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Land-

schaft, die Eidgenössische Materialprüfungs- und Forschungsanstalt und die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz);

- vier wissenschaftliche Akademien: die Schweizerischen Akademien der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW), der Naturwissenschaften (SANW), der Medizinischen Wissenschaften (SAMW) und der Technischen Wissenschaften (SATW); diese sind indes vorrangig publizistisch, koordinierend und in der Öffentlichkeitsarbeit für die Wissenschaft tätig, daneben führen sie auch mittel- bis langfristige Sonderprojekte durch;
- außeruniversitäre Institute, die für Mehrjahresperioden gefördert werden, jedoch keine Dauerfinanzierungsgarantie besitzen;
- Ressortforschung.

Von den außeruniversitären Instituten „erwartet der Bund wertvolle wissenschaftliche Impulse in Bereichen, für welche an den schweizerischen Hochschulen keine geeigneten Forschungsmöglichkeiten bestehen“. Sie werden überwiegend nicht auf Dauer finanziert, sondern müssen sich in einem kompetitiven Verfahren bewerben.²⁴

Die Ressortforschung ist in der Schweiz nur zum Teil – 36 Prozent der Aktivitäten – in eigenen Forschungsanstalten der Bundesverwaltung organisiert. Zu einem großen Teil lässt sie der Bund durch Hochschulen oder private Unternehmen durchführen: 12,9 Prozent im ETH-Bereich; 8,2 Prozent von kantonalen Universitäten; 1,2 Prozent an Fachhochschulen; 16,5 Prozent Privatwirtschaft.²⁵ Auch wird die Ressortforschung nicht in alleiniger Verantwortung der einzelnen Bundesdepartments organisiert, sondern durch das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (im Eidgenössischen Innendepartment) sowie das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (im Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement) koordiniert. Privilegiert sind im Rahmen der Ressortforschung die Forschungsanstalten im ETH-Bereich, mit denen „dauerhafte und bevorzugte Beziehungen“ unterhalten werden. Dabei zielen die Investitionen in die Ressortforschung „nicht primär auf die Forschungsförderung, sondern auf die Lösung konkreter Fragestellungen ab“.²⁶

²⁴ <http://www.sbf.admin.ch/htm/forschung/nfi-d.html> (Zugriff 28.2.2007). Dort auch eine Liste der 2004-2007 finanzierten 22 Institute.

²⁵ Der Rest zu 100% ist auf andere Leistungserbringer verteilt. <http://www.ressortforschung.admin.ch/html/intro-d.html>; Zugriff 28.2.2007.

²⁶ <http://www.ressortforschung.admin.ch/html/intro-d.html>; Zugriff 28.2.2007. Zu aktuellen Details vgl. „Fact Sheets 2005“.

Das außeruniversitäre Forschungspersonal umfasst 960 Personen, die zusammen 425 Vollzeitäquivalente ergeben.²⁷ Daraus ist nicht nur abzulesen, dass dort die Teilzeitbeschäftigung sehr verbreitet ist, sondern auch, dass der Sektor vergleichsweise klein ist.

7.4 Fazit

Im öffentlich finanzierten Wissenschaftssystem der Schweiz haben bisher die Universitäten deutlich dominiert. In dem seit 1997 neu geschaffenen und schnell wachsenden Fachhochschulsektor (incl. Pädagogischen Hochschulen) sind allerdings bereits 33 Prozent der schweizerischen Studierenden eingeschrieben, so dass sich hier eine gewisse Kräfteverschiebung andeuten könnte. Im Bereich der außeruniversitären Forschung sind lediglich 1,6 Prozent des wissenschaftlichen Personals der öffentlich finanzierten Hochschul- und Forschungseinrichtungen tätig. Die Universitäten beschäftigen die überragende Mehrzahl der Wissenschaftler/innen und verfügen über den höchsten Anteil an den staatlich ausgereichten Forschungsmitteln incl. Drittmitteln. Sie prägen auch die Vorstellung von der ‚typischen‘ Wissenschaftskarriere, obgleich es eine einheitliche akademische Karrierestruktur in der Schweiz nicht gibt. Wenn man bedenkt, dass bis jetzt nur rund ein Fünftel der FH-Professoren promoviert ist, scheint die Fachhochschulkarriere für forschungsorientierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keine wirkliche Karrierealternative darzustellen.

Der Hochschulbereich (Universitäten und Fachhochschulen) ist seit einigen Jahren durch eine Steuerung geprägt, die unternehmerisch inspiriert wird. Dies hat Folgen auch für die Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen. Die zu Grunde liegenden Reformen wirken dahingehend, dass die schweizerischen Universitäten sich unternehmensförmiger organisieren.

Die zentrale dienstrechtliche Neuerung an den Universitäten war die Abschaffung der Verbeamtung von Professoren. Jede Universität regelt eigenständig sowohl die Anstellungs- und Dienstordnung als auch die Vergütung über eine vom staatlichen Lohngesetz unabhängige Gehaltsordnung.

²⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/09/key/ind2.Document.51936.xls>; Zugriff 28.2.2007.

Die Mehrheit der nichtprofessoralen Wissenschaftler/innen an den Universitäten und Fachhochschulen ist heute befristet beschäftigt. Ebenso spielen Teilzeitverträge (und damit auch reduzierte Bezüge) im Bereich der Nachwuchsstellen der Universitäten mit 60 Prozent eine bedeutende Rolle. Zirka 20 Prozent der Budgets von Universitäten und Fachhochschulen stammen aus eingeworbenen Drittmitteln. In der Schweiz, ähnlich wie in Deutschland und Österreich, ist an den Universitäten die Professur eine seltene und stark herausgehobene Position²⁸, drei Viertel des wissenschaftlichen Personals sind unselbstständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf befristeten Forschungs- bzw. Qualifikationsstellen. Das Verhältnis der Professorenebene zum übrigen wissenschaftlichen Personal ist deshalb an den Universitäten, trotz mancher atmosphärischer Veränderungen, nach wie vor eher hierarchisch als kollegial geprägt. An den Fachhochschulen andererseits sind, wiederum ähnlich wie in Deutschland, die Professoren die weitaus größte Gruppe unter den hauptberuflich Lehrenden.

²⁸ Schweiz 13-14%, Deutschland 16-17%, Österreich 15-19% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Universitätspersonals.

Kapitel IV: Vergleichende Analyse

1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte

Wie die einzelnen Länderstudien deutlich gemacht haben, lassen sich die verschiedenen nationalen Wissenschaftssysteme nur in ihrem jeweiligen Kontext begreifen und angemessen nachzeichnen. Erst vor diesem Hintergrund kann es dann sinnvoll werden, abstrahierende Vergleiche zwischen ihnen vorzunehmen. Dies soll nun geschehen, und zwar im Hinblick auf die Leitfrage, wie die unterschiedlichen Systeme angesichts überall fortschreitender Hochschulexpansion, verstärkter Reform- und Wettbewerbsorientierung und zunehmender Internationalisierung mit dem wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur umgehen.

1.1 Allgemeine Indikatoren

Als erstes werden einige ausgewählte abstrakte Rahmendaten vorgestellt, die noch einmal ins Bewusstsein rufen sollen, wie unterschiedlich die Ausgangsbedingungen sind, mit denen diese vergleichende Betrachtung rechnen muss. Schon alleine die in den ersten vier Spalten von Tafel IV-1.1 dokumentierten Größenverhältnisse machen deutlich, dass wir es im Grunde mit drei Ländergruppen zu tun haben: (1.) Das Wissenschaftssystem der USA, das aufgrund seines schieren Volumens und seiner hegemonialen Stellung weitgehend autark ist und darüber hinaus wissenschaftliches Personal von außen anzieht. (2.) Die drei „mittleren Wissenschaftssysteme“ in Frankreich, Großbritannien und Deutschland, die das europäische Universitätssystem maßgeblich geprägt haben und deren relative Größe bisher eine gewisse nationale Autonomie zugelassen hat. (3.) Die vier „kleinen“ Wissenschaftssysteme (Schweden, Niederlande, Österreich, Schweiz), für die Autarkiebestrebungen schwerlich in Betracht kommen. Die drei Ländergruppen werden deshalb in den folgenden Übersichten graphisch voneinander abgehoben.

Ein Blick auf die in den einzelnen Ländern für Forschung und Entwicklung (FuE) aufgewendeten Anteile des Bruttoinlandsproduktes (Spalte 5) macht allerdings sichtbar, dass ein systematischer Zusammen-

hang zwischen der Landesgröße und dem BIP-Anteil für FuE nicht vorliegt. Analoges gilt für den Staatsanteil am GERD (gross domestic expenditure for research and development, Spalte 6). Die Angaben von Spalte 6 besagen, dass der nicht-staatliche (also vornehmlich privatwirtschaftlich finanzierte) Anteil an den nationalen FuE-Ausgaben den öffentlich finanzierten Anteil überall deutlich übersteigt und sich in einer Bandbreite zwischen 60 und 80 Prozent bewegt. Der nicht-staatliche Anteil wird allerdings ganz überwiegend auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen verausgabt, nur zu einem kleinen Teil im Hochschulsektor. Dieser wird mit dem HERD-Indikator (higher education expenditure in research and development) in Spalte 7 erfasst.

Der häufig benutzte HERD-Indikator ist allerdings für unseren Zweck nur begrenzt aussagekräftig, da in ihn eine von Land zu Land unterschiedliche und relativ künstliche Trennung zwischen Hochschulausgaben für Forschung einerseits, für Lehre und sonstige Hochschulaufgaben andererseits einfließt. Aussagekräftiger sind deshalb die Angaben in den Spalten 8 und 9, die sich auf den BIP-Anteil *aller* Hochschulausgaben beziehen. Hier zeigt sich, dass die USA weit vor den sieben europäischen Ländern liegen, deren Hochschulausgaben sich (mit Ausnahme Schwedens) alle deutlich unter dem OECD-Durchschnitt bewegen. Wie Spalte 9 belegt, sind die europäischen Hochschulen überwiegend staatlich, die US-Hochschulen überwiegend privat finanziert, wobei in den USA bekanntlich sowohl bei den staatlichen als auch bei den privaten Hochschulen die Studiengebühren eine weitaus größere Rolle spielen als in Europa. Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, dass in den USA der Staatsanteil an der Hochschulfinanzierung mit 1,2 Prozent des BIP durchaus auf europäischem Niveau liegt (OECD 2006b: 206). Das heißt, der große Vorsprung der USA gegenüber den europäischen Ländern beim BIP-Anteil der Hochschulfinanzierung erklärt sich aus ihrem großen Plus beim nichtstaatlichen Finanzanteil.

Tafel IV-1.1: OECD-Indikatoren über Bevölkerung, Erwerbspersonen, Studierende, Bruttoinlandsprodukt und BIP-Anteile für FuE, Hochschulen sowie Staatsquoten

	1 2005	2 2005	3 2004	4 2005	5 2004	6 2004	7 2004	8 2003	9 2003
	Bevölkerung (Mio)	Erwerbspersonen (Mio)	Studierende (Mio)	BIP (Mrd. US\$)	GERD (BIP-Anteil aller FuE-Ausgaben) %	Davon: Staatsanteil am GERD %	HERD (=BIP-Anteil von FuE an Hochschulen) %	Hochschulgaben insgesamt: BIP-Anteil %	Davon: Staatsanteil an HS-Ausgab. %
USA	296,4	150,6	16,90	12.455,1	2,61	31,0	0,36	2,9	42,8
Deutschland	82,5	41,0	2,33	2.781,9	2,49	30,4	0,41	1,1	87,1
Frankreich	60,9	27,5	2,16	2.126,6	2,16	39,0	0,41	1,1	81,3
Großbritannien	60,0	29,5	2,25	2.198,8	1,88	31,4	0,40	1,1	70,2
Niederlande	16,3	8,3	0,54	624,2	1,78	36,2	0,50	1,3	78,6
Schweden	9,0	4,6	0,43	357,7	3,95	23,5	0,87	1,8	89,0
Österreich	8,2	4,0	0,24	304,8	2,24	35,3	0,44	1,1	92,7
Schweiz	7,4	4,6	0,20	367,0	2,94	22,7	0,67	K.A.	K.A.
EU 15	385,8	183,3	(18,2) ^b	12.766,0	1,90	34,3	0,42	1,3 ^a	(84,3) ^a
OECD	1.168,5	557,9		34.013,0	2,26	30,2	0,39	1,9	76,4

^a EU 19 (einschl. Polen, Tschechien, Slowakei und Ungarn)

^b EU 27

Quellen: OECD (2006a: 6f., 12f., 32f., 40ff, 52f); OECD (2006b: 206, 219); EUROSTAT http://nces.ed.gov/programs/digest/d05/tables/dt05_213.asp.

1.2 Studierende

Wendet man sich Tafel IV-1.2 zu, so ist der augenfälligste Befund das „*mitteleuropäische Cluster*“, bestehend aus Frankreich, Schweiz, Österreich und Deutschland, deren Studienanfänger- und Absolventenraten (Spalten 1 und 3) deutlich unter dem OECD- und EU 19-Durchschnitt liegen. Die traditionellen Besonderheiten der Berufsausbildungssysteme dieser Länder werden oft als Erklärung für diesen Befund angeführt. Wendet man sich den Aufwendungen pro Studierenden zu, ist allerdings kein klares Muster auszumachen: Die finanziellen Aufwendungen des Wirtschafts- und Bevölkerungsgiganten USA, aber auch die der kleinen Staaten Schweden und Schweiz liegen deutlich über denen der anderen europäischen Länder, wobei die privaten Finanzzuflüsse und Studiengebühren in den USA hoch sind, in Schweden und der Schweiz hingegen niedrig. Auch beim Vergleich der Spalten 5 und 6 (BIP pro Kopf und Ausgaben pro Student) ist kein eindeutiger Zusammenhang zu erkennen (vgl. dazu auch OECD 2006b: 181f., 192). In den USA studiert rund ein Viertel aller Studierenden an staatsunabhängigen privaten Hochschulen. In Europa ist das Hochschulwesen dagegen fast durchweg staatlich bzw. staatlich finanziert. Das gilt auch für Großbritannien und die Niederlande, obwohl deren Hochschulen rechtlich eigenständig sind und nicht bzw. nicht mehr dem staatlichen Sektor angehören. Einzig in Frankreich gibt es neben dem starken staatlichen Hochschulsektor einen nicht unbeträchtlichen Anteil eigenständiger Privathochschulen, vor allem Wirtschafts- und Managementhochschulen, darunter auch eine Reihe von *Grandes Écoles*.

Ein systematischer Zusammenhang zwischen Studienanfängerzahlen und Studiengebühren (Spalten 1 und 7) ist ebenfalls nicht gegeben, ebenso wenig wie zwischen der durchschnittlichen Finanzausstattung der Hochschulen und ihren Absolventenquoten (Spalten 3 und 6). Die hoch aggregierten OECD-Daten ermöglichen zwar abstrakte Ländervergleiche und sind zur Charakterisierung der allgemeinen Rahmengenheit brauchbar, aber für sich genommen doch enttäuschend. Um wirklich aussagekräftig zu werden, bedürfen sie der zusätzlichen Unterfütterung durch eine *typologisierende Analyse der Strukturmerkmale der unterschiedlichen nationalen Hochschul- und Forschungssysteme*, wie schon in den voranstehenden Länderstudien immer wieder betont wurde. Das soll im Folgenden in Angriff genommen werden.

Tafel IV-1.2: Studienanfänger- und Absolventenquoten, Ausgaben für Studierende, Studiengebühren

	1 2004	2 2004	3 2004	4 2004	5 2003	6 2003	7 2003-2006
	Studienanf. (Tertiär A) Anteil an Altersgruppe %	Davon: An staatl. finanz. Hochschu- len %	Absolventen Anteil an Altersgruppe %	Studis pro Lehrkraft (Tertiär A+B) Anzahl	BIP pro Kopf US-\$ ¹	Ausgaben p.a. pro Student (Tertiär A+B) US-\$ ¹	Davon: Studiengebühren (öffentl. Hochsch.) US-\$ p.a. ²
<i>USA</i>	63	74	34	15,8	41.900	24.074	3.000-11.000 ³
Deutschland	37	100	21	12,7	29.800	11.594	keine / 1.300 ⁴
Frankreich	39 ⁵	88	26	17,8	30.200	10.704	220
Großbritannien	52	100	39	17,8	32.100	11.866	2.500/6.000 ⁶
<i>Niederlande</i>	56	100	40	13,6	34.200	13.444	2.000
<i>Schweden</i>	79	100	37	9,0	32.700	16.073	keine
<i>Österreich</i>	37	100	20	14,8	33.600	12.344	1.000
<i>Schweiz</i>	38	98	26	K.A.	36.200	25.900	350-650
<i>EU 19</i>	52	94	33	15,5	29.900 ⁷	9.872	-
<i>OECD</i>	53	88	35	15,7	29.000	11.254	-

¹ kaufkraftbereinigt

² Inlandtarife für grundständige Studiengänge, ohne 2-Jahreskurse in USA

³ US-Durchschnitt 2006 für öffentliche Hochschulen: \$ 5.836, für private Hochschulen: \$ 22.218

⁴ Ab 2007; Studiengebühren von € 1.000 p.a. in einigen deutschen Bundesländern

⁵ Frankreich: Angabe für 2003

⁶ Ab 2006 Studiengebühren in England: £ 3.000

⁷ Angabe für EU 15

Quellen: OECD (2006a: 12f.); (2006b: 58, 188, 244, 277, 279, 371); zu den Studiengebühren: s. Länderstudien.

2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme

2.1 Staatliche Einbettung und Steuerungstypen

In allen acht hier vergleichend betrachteten Hochschulsystemen spielt die staatliche Finanzierung eine große Rolle, in den sieben europäischen Ländern ist sie noch immer absolut beherrschend (vgl. Tafel IV-1.1, Sp. 9). Folglich ist staatliche Hochschulpolitik und Hochschulsteuerung überall von erheblicher Bedeutung. Tafel IV-2.1 ruft ins Gedächtnis, dass wir es hier sowohl mit Ländern mit überwiegend zentralstaatlicher Entscheidungsstruktur als auch mit Ländern mit ausgeprägt föderalistischer Verfassung zu tun haben. Großbritannien, ein Land mit langer Zentralismustradition, muss seit der Devolution von 1999 als Mischsystem eingestuft werden, auch in hochschulpolitischer Hinsicht. Die ansonsten ausgeprägt föderalistisch verfasste Schweiz wird in Tafel IV-2.1 ebenfalls als Mischsystem eingestuft, was überraschen dürfte. Aber in hochschulpolitischer Hinsicht ist diese Zuordnung in der Tat angemessen, weil die ETHs in zentralstaatlicher, die anderen Hochschulen in föderaler Trägerschaft liegen.

Für die in dieser Studie im Mittelpunkt des Interesses stehende Frage nach der Situation des akademischen Personals ergeben sich aus der Unterscheidung zwischen zentralistischen, föderalistischen und gemischten hochschulpolitischen Systemen erstaunlicherweise keine nennenswerten Konsequenzen. Auch föderalistische Hochschulsysteme weisen fast ausnahmslos landesweit homogene Personalstrukturen auf, was bereits in früheren Ländervergleichsstudien belegt wurde.¹ In Deutschland hat allerdings die Föderalismusreform von 2006 die hochschulpolitische Position der Länder gestärkt, gerade auch im Hinblick auf eine eigenständige Gestaltungskompetenz bei der Festlegung von Personalkategorien. Erste Auswirkungen sind in Kapitel II.2 angesprochen worden. Die internationalen Erfahrungen mit föderalistischen Hochschulsystemen legen freilich die Vermutung nahe, dass es trotz mancher Warnungen vor neuer „Kleinstaaterlei“ auch künftig in Deutschland nicht zu größeren Abweichungen vom bisherigen gesamtstaatlichen Muster kommen wird.

¹ Vgl. Altbach (1996, 2000), B. Clark (1987), Enders/Teichler (1995), Enders (2001, 2006).

Tafel IV-2.1: Föderalistische, zentralistische und gemischte Hochschulsysteme

	föderal	zentral	gemischt	Anmerkungen
USA	+			
Deutschland	+			Länderzuständigkeiten seit Föderalismusreform 2006 gestärkt.
Frankreich		+		
Großbritannien			+	Bis 1999, der Devolution bildungspolitischer Kompetenzen an Schottland, Wales und Nordirland, wurde die britische Hochschulpolitik rein zentralistisch betrieben. Die Finanzhoheit blieb bei der Zentralregierung.
Niederlande		+		
Schweden		+		Zentrale Rahmenvorgaben in Kombination mit regionalem und institutionellem Ausgestaltungsspielraum.
Österreich		+		
Schweiz			+	Universitäten und Fachhochschulen sind in kantonaler, Eidgenössische Technische Hochschulen in bundesstaatlicher Trägerschaft

Die in Tafel IV-2.1 unterschiedenen *Verfassungstypen* sind wichtige Rahmenbedingungen für das Verständnis der hochschulpolitischen Gegebenheiten in den einzelnen Ländern; ein direkter Zusammenhang zwischen Verfassungstypus und akademischer Personalstruktur ist aber, wie gesagt, nicht gegeben. Eine ebenso wichtige hochschulpolitische Rahmentatsache ist der in den jeweiligen Ländern praktizierte Typus der *Hochschulsteuerung*. Hier liegt es nahe, sich an die Vorgehensweise von Burton Clarks klassischer Studie zur international vergleichenden Hochschulforschung „The Higher Education System“ (B.Clark 1983: 136ff.) anzulehnen. Clark entwickelte dort sein berühmtes idealtypisches „triangle of coordination“, in dessen eine Ecke er *staatlich* dirigierte Hochschulsysteme plazierte (Prototyp damals: die Sowjetunion), der zweite Eckpunkt war für *markt*gesteuerte Systeme vorgesehen (Prototyp: USA), der dritte für Systeme der „*akademischen Oligarchie*“ (Prototyp: Italien).

Unverkennbar ist aus heutiger Sicht die historische Zeitgebundenheit des Clark'schen Dreiecksmodells. Zum einen ist es von dem inzwischen überwundenen Systemgegensatz zwischen Planwirtschaft und Marktwirtschaft aus der Zeit des kalten Krieges geprägt, zum anderen von den Nachwehen der antiautoritären Studentenrevolten der 68er Zeit, für die die „Professoren-Oligarchie“ eine besondere Zielscheibe war. In Tafel

IV-2.2 ist das Clark'sche Modell ergänzt und historisiert worden, um Entwicklungen der letzten Jahrzehnte in unseren acht Vergleichsländern identifizieren und verorten zu können.² Wir unterscheiden idealtypisch eine „Nachkriegsperiode“ (A), eine „Erste Reformperiode“ in der nach-68er Zeit (B) und eine „Zweite Reformperiode“ (C), die ihre ersten Impulse in der Thatcher-Zeit der frühen 80er Jahre erhielt und in der zweiten Hälfte der 90er Jahre in ganz Europa in Gang kam. Das Clark'sche Modell, das in den Spalten 1-3 enthalten ist, ist in der Übergangszeit zwischen der ersten und zweiten Reformperiode entstanden und dadurch in seiner Reichweite begrenzt. An die Stelle von Clarks Begriff der akademischen „Oligarchie“ ist deshalb (in Spalte 3) das heute viel stärker betonte Konzept der akademischen „Autonomie“ getreten, das die Aufmerksamkeit auf die Frage lenkt, inwieweit die Hochschulen selbst entscheidungsfähige Akteure der Hochschulentwicklung (oder: Nicht-Entwicklung) sind. Dabei können „autonom“ agierende Hochschulen in der Hand einer Professorenoligarchie sein (traditionelles Senatsregime), sie können aber auch als Mitbestimmungshochschulen mit Statusgruppenrepräsentanz verfasst sein („Gruppenuniversität“) oder sie können auch – was heute oft besonders betont wird – von Einzelpersonlichkeiten mit starken Entscheidungskompetenzen geleitet sein (Präsidialsystem).

Zusätzlich ist mit der „korporatistischen Steuerung“ ein vierter Steuerungsmodus benannt (Spalte 4). Damit soll die Aufmerksamkeit auf das Wirken von kollektiven Verhandlungssystemen gelenkt werden. In korporatistischen Arrangements treffen die Repräsentanten hochschulinterner und hochschulexterner Interessen aufeinander, um (mit oder ohne staatliche Beteiligung) Tarif-, Personalstruktur- und Beschäftigungsfragen, aber auch allgemeine hochschulpolitische Fragen zu bearbeiten. Korporatistische Steuerungsmodi waren in der ersten, von partizipatorischen Strömungen mitgetragenen 68-er Reformphase im Aufwind. In der zweiten, stark von Ideen des „New Public Management“ und dem Wettbewerbsgedanken geprägten Reformphase gewinnt dagegen die Vorstellung von Steuerung als professionellem Management an Boden und drängt die korporatistische Steuerung, ebenso das Prinzip der „Gruppenhochschule“, teilweise zurück (Spalte 5).

Schließlich ist in Spalte 6 ein neuer, supra-nationaler Steuerungsmodus hinzugekommen, der vor allem in der europäischen Hochschullandschaft seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre immer stärker wirksam wird.

² Vgl. dazu insbesondere Braun (2001b), Kehm/Pasternack (2001: Kap. III), Kreckel (2004: 181ff.).

Tafel IV-2.2: Steuerungstypen für Hochschulen im Wandel

	1	2	3	4	5	6
	Marktsteuerung	Staatliche Steuerung	Akademische Autonomie	Korporatist. Steuerung	Managementmodell	Supranationale Steuerung
A. Nachkriegszeit (bis 60er Jahre)						
USA	++	+	+++		+	
Deutschland (W)		++	++			
Frankreich		+++	+	+		
Großbritannien		+	+++			
Niederlande		++	++			
Schweden		+++	+	+		
Österreich		++	++	+		
Schweiz		++	++			
B. Erste Hochschulreformphase („68er“ Zeit)						
USA	+++	+	+++		++	
Deutschland (W)		++	++	+		
Frankreich		+++	+			
Großbritannien	+	++	++			
Niederlande		+	+++	+		
Schweden		+++	+	++		
Österreich		++	++	++		
Schweiz		++	++			
C. Zweite Hochschulreformphase (ab 80er / 90er Jahre)						
USA	+++	+	+++		+++	
Deutschland		++	++	+	+	+
Frankreich		+++	+		+	+
Großbritannien	++	++	+++	+	+++	+
Niederlande	+	+	+++	++	++	+
Schweden		+++	+	++	+	+
Österreich	+	++	++	+	+	+
Schweiz		++	++		+	+

Hier sind zum einen die zunehmenden hochschulpolitischen Aktivitäten und Förderinitiativen der EU, aber auch der OECD zu nennen, daneben insbesondere der über die EU hinausreichende Bologna-Prozess, dessen Reformwirkung in den letzten Jahren so stark zugenommen hat, das er

möglicherweise bald zum Namensgeber für eine eigene „dritte Reformphase“ wird.

Die schematische Zuordnung der acht Länder zu dieser 6-Kategorien-Matrix in Tafel IV-2.2 trägt selbstverständlich rein symbolischen Charakter. Es sollen damit die unterschiedlichen Länderprofile, die oben in den Länderstudien vorgestellt wurden, im Zeitverlauf abgebildet und miteinander vergleichbar gemacht werden. Der dargestellte Entwicklungsverlauf wird augenscheinlich stark vom US-amerikanischen Steuerungsprofil geprägt. In Phase A unterscheidet es sich noch stark von den europäischen Systemen, in Phase C haben sie sich ihm teilweise angenähert. Bei den europäischen Hochschulsystemen sind dabei allerdings unterschiedliche Geschwindigkeiten, teilweise auch unterschiedliche Entwicklungsvarianten zu erkennen: Das britische Hochschulsystem ist in seiner Steuerungsorientierung dem amerikanischen in der zweiten Reformphase ähnlicher geworden. Das niederländische Modell ist (seit dem berühmten HOAK-Papier von 1985) von einer Steuerungsvariante, die dem deutschen Nachkriegsmodell nahe stand (kameralistisch gesteuerte Ordinariuniversität) in Phase C zu einem stärker wettbewerbs- und marktorientierten System geworden. Österreich hat sich im vergangenen Jahrzehnt relativ zügig in die gleiche Richtung bewegt. Die anderen europäischen Hochschulsysteme haben sich noch nicht erkennbar auf Marktsteuerung eingelassen. Überall findet man in der jüngsten Zeit die verstärkte Einführung neuer output-orientierter Steuerungsmodelle (Spalte 5), die dem „New Public Management“ verpflichtet sind, so seit der jüngsten Hochschulgesetznovelle vom August 2007 auch in Frankreich. Diese neue, nach-kameralistische Form der Hochschulsteuerung, bei der es nach wie vor ganz überwiegend um staatliche Mittel und staatliche (Fern)-Steuerung mit Hilfe von Zielvereinbarungen, Hochschulpakten u.ä. geht, sollte freilich nicht mit Marktsteuerung verwechselt werden.³

Zwei europäische Besonderheiten fallen in Tafel IV-2.2 speziell ins Auge. Zum einen ist das die starke korporatistische Komponente in einer Reihe von europäischen Hochschulsystemen. Dort sind zum Teil (wie etwa in Österreich) ältere korporatistische und syndikalistische Traditionen mit partizipatorischen Motiven der 68er-Zeit zusammen geflossen. In Österreich sind die korporatistischen Elemente im Zuge der Universitätsgesetze von 1993 und 2002 wieder eingeschränkt worden, gewinnen aber mit der Unterzeichnung eines Kollektivvertrages für Universitäten im Ap-

³ Vgl. dazu Kreckel (2006b).

ril 2007 wieder an Gewicht. Insbesondere im schwedischen Reformmodell hat das korporatistische Prinzip noch heute große Bedeutung. In Großbritannien und den Niederlanden hat die gestärkte Hochschulautonomie auch die Tarifautonomie für die Hochschulen gebracht, was dort zu einem Bedeutungsgewinn von „collective bargaining“-Prozessen geführt hat.

Die zweite europäische Besonderheit ist die allmählich stärker werdende supra-nationale Steuerungskomponente. Zunehmend fallen hochschul- und wissenschaftspolitisch relevante Steuerungsentscheidungen auf EU-Ebene. Vom Bologna-Prozess gehen wichtige Steuerungsimpulse aus. Oder man denke nur an die bereits mehrfach angesprochene Bedeutung der Richtlinie des Europäischen Rates über befristete Arbeitsverträge von 1999 oder der Europäischen Charta für Forscher von 2005.

Generell kann man in den sechs etatistischen Hochschulsystemen unseres Ländervergleiches (Deutschland, Frankreich, Niederlande, Schweden, Österreich, Schweiz) von einer Tendenz zur allmählichen Abschwächung der direkten Staatsbindung und einer zunehmenden Autonomisierung der öffentlich finanzierten Hochschulen sprechen. Ein Indikator dafür ist der *Beamtenstatus der Hochschullehrer, insbesondere der Professoren*, als „harter Kern“ der Staatsbindung der Hochschulen. In den nicht-etatistischen Systemen (USA und Großbritannien) hat es den Beamtenstatus für Hochschullehrer nie gegeben, in den sechs etatistischen Hochschulsystemen war er lange Zeit die Norm. Mittlerweile haben Schweden, Österreich und die Schweiz den Beamtenstatus für Hochschullehrer abgeschafft, in den Niederlanden ist er seit der Überführung der Hochschulen in private Trägerschaft umstritten und zur Zeit in der Schwebe. In diesen Ländern diskutiert man deshalb bereits, ähnlich wie in USA und Großbritannien, über die *Tenure-Frage* für wissenschaftliche Angestellte. In Deutschland wird die Sinnhaftigkeit des Beamtenstatus im Hochschulbereich zwar gelegentlich öffentlich in Frage gestellt, aber greifbare Initiativen zu seiner Abschaffung sind nicht zu erkennen. Auch in Frankreich ist der (für den gesamten staatlichen Hochschul- und Forschungsbereich maßgebliche) Beamtenstatus weiterhin intakt.

2.2 Varianten struktureller Differenzierung und „Academic Drift“

Seit den 60er Jahren sind alle modernen Hochschulsysteme mit dem exponentiellen Wachstum der Studierendenzahlen konfrontiert. Sie alle stehen vor dem Problem, wie sie die Anforderungen der „mass higher education“ mit ihren Aufgaben in Forschung und Nachwuchsförderung vereinbaren sollen. Es gibt dabei mehrere typische Lösungswege:

- Den ersten Weg haben die meisten der von uns betrachteten Länder gewählt, nämlich die Einführung einer *binären institutionellen Differenzierung* zwischen einem lehrintensiven (und kostengünstigen) Fachhochschulsektor, der den größten Teil des Studierendenandranges bewältigen soll, und einem universitären Sektor, dem dadurch der Rücken für Forschungs- und Nachwuchsförderungsaufgaben freigehalten wird. Betrachten wir allerdings die fünf europäischen Hochschulsysteme in Tafel IV-2.3, die diesen Weg gegangen sind, so wird sichtbar, dass es nur in einem Fall, in den Niederlanden, tatsächlich gelungen ist, den Großteil der an die Hochschulen strebenden Studierenden in die Fachhochschulen zu lenken. In Deutschland ist die Entwicklung auf halbem Wege stehen geblieben, so dass die Universitäten weiterhin mit dem Problem der „massification“ angesichts knapper Finanzmittel zu kämpfen haben. Schweden und Österreich liegen in dieser Hinsicht noch weiter zurück. Die Schweiz, die erst vor wenigen Jahren ein Fachhochschulsystem eingerichtet hat, ist vor allem deshalb zu einem relativ raschen Wachstum des Fachhochschulsektors gelangt, weil sie auch die bereits existierenden Pädagogischen Hochschulen dort zugeordnet hat.
- Der zweite Weg wurde in Großbritannien besritten. Auch dort war zunächst in den 60er Jahren mit den Polytechnics ein binäres System eingeführt worden. Die erwartete starke Entlastungswirkung für die Universitäten blieb aber aus, und ab 1992 wurde mit der Integration der Polytechnics in den Universitätssektor ein neuer Kurs eingeschlagen. Man setzt seither auf das Prinzip des Leistungswettbewerbs zwischen allen Universitäten. Auf diese Weise soll eine neue (für Leistungsauf- und -abstiege offene) *stratifikatorische Ordnung* entstehen, in der forschungs- und drittmittelstarke Universitäten an der Spitze der Skala stehen, primär lehrende am unteren Ende, „Normaluniversitäten“ in der Mitte. Letztlich wird es wohl darauf hinauslaufen, dass die „alten“ britischen Universitäten, die mit 55 Prozent immer noch die Mehrheit der Studierenden betreuen, in eine kleine Gruppe von Spitzenuniversitäten und einen Rest von soliden Regionaluniversitä-

ten ausdifferenziert werden, während die ehemaligen Polytechnics mit wenigen Ausnahmen die unteren Ränge belegen.

Diesen stratifikatorischen Weg sind die USA, die nie ein binäres System gekannt haben, bereits seit langer Zeit gegangen. Dennoch wurden die US-Hochschulen aus Vergleichsgründen hier in das am binären System ausgerichtete Klassifikationsschema von Tafel IV-2.3 eingeordnet. Die kleine Zahl amerikanischer Universitäten, die über das Promotionsrecht verfügen, wurde in die Rubrik der Universitäten übernommen. *Das Promotionsprivileg ist in den binären Systemen die entscheidende Demarkationslinie zwischen Universität und Fachhochschule.* Die Universitäten mit Promotionsrecht betreuen ein gutes Viertel der Studierenden in den USA. Etwa ein Drittel dieser amerikanischen PhD-Universitäten gelten als hochkarätige Forschungsuniversitäten. Der starke Mittelbereich der Four-Year-Colleges und -Universities mit und ohne Master-Ausbildung wird in der Tabelle IV-2.3 dem europäischen Fachhochschulbereich zugeordnet. Sicherlich ist das angesichts der z. T. sehr unterschiedlichen Bildungstraditionen und Ausbildungsziele ein etwas gewagter Schritt. Aber es dürfte unstrittig sein, dass dieser Mittelbereich die auch den Fachhochschulen zugeordnete Funktion wahrnimmt, die amerikanischen Forschungsuniversitäten von zu großem Andrang frei zu halten. Inwieweit die unter „Andere“ klassifizierten Two-Year-Colleges überhaupt als vollwertige Hochschulen gelten dürfen, mag hier dahingestellt bleiben. Immerhin wird auch in Europa seit geraumer Zeit mit 2-jährigen Hochschulabschlüssen unterhalb des Niveaus des Bologna-Bachelor experimentiert. Man denke an den „foundation degree“ in Großbritannien oder das BTS und das DUT in Frankreich, die nach nur zwei Studienjahren erworben werden können.

- Ein dritter Lösungsweg wird in unserem Ländervergleich durch das französische Hochschulsystem repräsentiert. Wie oben in Kapitel III.1 gezeigt wurde, hat in Frankreich die Forschung traditionellerweise *nicht* zu den Kernfunktionen der Hochschulen gehört. Sie war vielmehr in große staatlich geförderte Forschungsorganisationen wie CNRS, INSERM, INRA usw. ausgelagert. Die zweite französische Besonderheit ist die Existenz der Grandes Écoles, denen es gelungen ist, den Universitäten als akademischen Bildungsstätten den ersten Rang abzulaufen. In Frankreich sind es eher die Universitäten, die als Auffangbecken für den studentischen Massenandrang fungieren, während die Grandes Écoles und Grands Établissements davon entlastet sind und als selektive Elitehochschulen agieren können. Ironischerweise sind auch die fachhochschulartig funktionierenden „Instituts Universitaires de Technologie (IUT)“ sehr viel selektiver als die Uni-

versitäten. Erst in den letzten Jahren hat man auch in Frankreich begonnen, sich dem internationalen und europäischen Leitbild der Universität als Einrichtung von Lehre *und* Forschung anzunähern und auch das Forschungspotential der Grandes Écoles zu fördern und zu nutzen.

Akzeptiert man die hier getroffene Zuordnung, so wird sichtbar, dass von den acht verglichenen Hochschulsystemen zur Zeit neben den USA wohl das niederländische System die günstigsten strukturellen Voraussetzungen dafür mitbringt, dass an den Universitäten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Forschungs-, Lehr- und Nachwuchsförderungsaufgaben entstehen kann.⁴ Die Briten versuchen, dieses Ziel durch das Aufbrechen der aus ihrer Sicht dysfunktional gewordenen, aber weiter wirkenden binären Strukturen zu erreichen. Die anderen europäischen Länder suchen andere Lösungen.

Die Pointe binärer Hochschulsysteme ist es, die Forschungsaufgaben und die dafür erforderlichen Ressourcen ausschließlich (oder doch zumindest: ganz überwiegend) auf die Universitäten zu konzentrieren. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, ohne studentische Überlast Forschung *und* Lehre miteinander zu verbinden und sich auch der Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu widmen. Ist der Umfang des Fachhochschulsektors zu klein, kann sich dieser Effekt jedoch nicht einstellen.

In der sozialwissenschaftlichen Forschung über Hochschulen ist schon lange das Phänomen des „*Academic Drift*“ bekannt (vgl. Riesman 1958, Neave 1979). Damit ist gemeint, dass das Verhalten von Hochschulsystemen und von Hochschullehrern in hohem Maße über Qualität und Reputation gesteuert wird und dass die Hochschulakteure deshalb dazu neigen, dorthin zu „driften“, wo das höchste Ansehen winkt.

- Wenn nun, wie es in allen hier beschriebenen binären Hochschulsystemen der Fall ist, Universitäten als besonders reputationsträchtig gelten, ist die Neigung von nicht-universitären Hochschulen und ihren Angehörigen groß, selbst Universitäten werden zu wollen. So ist es in Großbritannien geschehen. Auch in anderen Ländern tragen die Fachhochschulen englische Bezeichnungen wie „University of Applied Sciences“ (Deutschland, Österreich, Schweiz) oder „University of Vocational Education“ (Niederlande) und geben damit zu erkennen, woran sie sich orientieren.

⁴ Zu einer ähnlichen Einschätzung kommen auch Schimank/Winnes (2001: 312f.).

- In die gleiche Richtung geht die überall beobachtbare Bestrebung, an Fachhochschulen universitäre Abschlussgrade vergeben zu können und insbesondere das Promotionsrecht zu erlangen. Ebenso gibt es Bemühungen, die Qualifikationsvoraussetzungen für Hochschullehrer zwischen Universitäten und Fachhochschulen möglichst anzugleichen.
- Wenn aber als wichtigstes Qualitäts- und Adelsprädikat der Universitäten die Forschung gilt, so ist damit zu rechnen, dass auch Fachhochschulen danach streben, sich durch Forschungsaktivitäten profilieren zu können und an den verfügbaren Forschungsfördermitteln zu partizipieren.

Auch wenn aus den Reihen der Universitäten und ihrer Angehörigen Widerstand gegen diese Bestrebungen geleistet wird, ist mittelfristig doch damit zu rechnen, dass noch weitere Hochschulsysteme dem britischen Vorbild folgen werden. Denn neben dem Academic-Drift-Mechanismus wird auch der immer lauter werdende Hinweis auf die Herausforderungen der modernen Wissensgesellschaft seine Wirkung tun.

Die strukturelle Alternative zu Systemen mit binären (oder auch komplexen) institutionellen Differenzierungen ist das stratifikatorische System. Dort werden die im Wettbewerb um positive Evaluationsergebnisse und um Forschungsmittel erfolgreichen Forschungsuniversitäten vom Massenandrang der Studierenden entlastet und können sich in der Lehre auf die Nachwuchsförderung in selektiven Graduate Schools konzentrieren. Am anderen Ende des geschichteten Hochschulsystems finden sich reine Ausbildungsstätten wieder. Dementsprechend ist dann auch damit zu rechnen, dass das wissenschaftliche Personal sich nach dem jeweiligen Status seiner Hochschule und nach seiner eigenen Leistungsfähigkeit neu sortiert. Die am traditionellen Universitätsmodell ausgerichteten festen Statusordnungen und Personalschlüssel für das wissenschaftliche Personal wären damit überholt.

Wie allerdings die acht oben vorgestellten Länderportraits verdeutlicht haben, ist dieses reine Modell akademischer Meritokratie als Kehrseite des Academic-Drift-Prozesses nirgendwo voll verwirklicht worden. Es zeigt sich vielmehr, dass jedes einzelne nationale Hochschulsystem als ein spezifischer „historischer Kompromiss“ verstanden werden kann, in dem die drei akademischen Grundfunktionen – Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung – jeweils unterschiedliche Ausprägungen und Gewichtungen erfahren. Für die Universitäten in binären und komplexen Systemen institutioneller Differenzierung ebenso wie für die die For-

schungsuniversitäten in stratifikatorischen Systemen gilt dabei, dass sie kein Monopol für die akademische Forschung haben, sondern nur für die Graduierung und die Promotion von Nachwuchsforschern. Überall gibt es deshalb auch, teils komplementär, teils im Kontrast zur Forschung der Hochschulen, die „außeruniversitäre“ Forschung. Beide sind, schon allein wegen der Graduierungsfunktion der Hochschulen, aufeinander angewiesen. Bevor wir deshalb zur ländervergleichenden Erörterung der Situation des akademischen Personals übergehen, das sich ja per definitionem in dem Feld *zwischen* Lehre und Forschung befindet, müssen zunächst auch die Forschungssysteme international vergleichend in den Blick genommen werden.

Tafel IV-2.3: Institutionelle Differenzierung der Hochschulsysteme

	Typus	Studierendenanteile			Anmerkungen
		Unisa ^a %	FHs %	Andere %	
USA (2003)	stratifiziert	PhD: 27	BA+MA: 22 BA: 12	2-Y: 39	PhD: 258 Universitäten mit Promotionsrecht BA+MA: 634 Unis u. Colleges, nur Master u. BA BA: 1.582 Four-Year-Colleges, nur BA 2-Y: 1.666 Two-Year-Colleges, Associate Degrees
Deutschland (2005)	binär	67	33		Berufsakademien sind nicht berücksichtigt
Frankreich (2006)	komplex	61	IUT: 5 STS: 10	GE: 10 ES: 14	Zum Vergleichszweck werden die universitären IUTs und die gymnasialen STS-Klassen dem Fachhochschulsektor zugeordnet. Die Studierenden der Grandes Écoles, Grands Établissements und CPGE sind unter GE zusammengefasst. Daneben existiert eine große Vielfalt von „Écoles Spécialisées“ (ES).
Großbritannien (2004)	stratifiziert	Pre-1992: (55)	Post-1992: (41)	HE Coll. (4)	Zum Vergleichszweck ist hier die binäre Struktur aus der Zeit vor 1992 in die heutige stratifizierte Verteilung hineinprojiziert worden.
Niederlande (2005)	binär	33	67		
Schweden (2005)	binär	84	16		
Österreich (2005)	binär	88	12		Fachhochschulen erst seit 1993
Schweiz (2005)	binär	67	33		Fachhochschulen erst seit 1997

^a inklusive den Universitäten gleichgestellte Hochschuleinrichtungen

Quellen: s. Angaben in Kap. II.2 sowie in den Länderstudien in Kap. III.

3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme

3.1 *Außeruniversitäre akademische Forschungseinrichtungen*

In unseren einzelnen Länderstudien haben wir zum einen die Forschungssituation in den Hochschulen in den Blick genommen. Wir haben uns dabei auf die Universitäten konzentriert, weil dort der ganz überwiegende Teil der an Hochschulen durchgeführten Forschung stattfindet. Zum anderen haben wir uns für das wissenschaftliche Personal in den unterschiedlichen Einrichtungen der außeruniversitären akademischen Forschung mit staatlicher Grundfinanzierung interessiert. Die von nicht-staatlichen Organisationen unterhaltenen Forschungsinstitute, die Einrichtungen der staatlichen Ressortforschung und vor allen Dingen die von Wirtschaftsunternehmen getragene sog. „Industrieforschung“ haben wir dabei nicht intensiver betrachtet, obwohl es zwischen ihnen und der akademischen Forschung in Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen selbstverständlich fließende Übergänge gibt. Wir sind dabei von der Hypothese ausgegangen, dass die Laufbahnstrukturen im universitären und im außeruniversitären Bereich einander relativ ähnlich sind und sich an gemeinsamen Leitbildern akademischer Arbeit orientieren. Das hat sich in den einzelnen Länderstudien weitgehend bestätigt.

Aus der Karriereperspektive von forschungsqualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sind die Universitäten und die außeruniversitären Institute zwar möglicherweise die naheliegendsten und gesuchtesten, aber selbstverständlich nicht die einzigen Laufbahnoptionen. Die anderen genannten Forschungsorganisationen gehören ebenfalls zu ihrem potentiellen Beschäftigungsfeld, ebenso wie auch die wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland oder der Übergang in eine reine akademische Lehrtätigkeit, z. B. an einer Fachhochschule oder „teaching university“. Auch der Wechsel in die berufliche Selbstständigkeit ist eine mögliche Option.

Tafel IV-3.1 bietet zunächst auf der Basis der von OECD und EUROSTAT in ihrer FuE-Statistik verwendeten Kategorien einen Überblick über das gesamte Berufsfeld für Forscher. Dabei gibt es freilich ein statistisches Schnittmengenproblem, das dazu führt, dass die amtliche FuE-

Statistik für unseren Themenzusammenhang vor allem aus den folgenden zwei methodischen Gründen nur begrenzt aussagekräftig ist:⁵

- Zum einen wird in der FuE-Statistik nicht das gesamte an Hochschulen tätige wissenschaftliche Personal zum Forschungspersonal gezählt. Vielmehr wird jeweils ein bestimmter, von Land zu Land und von Hochschultypus zu Hochschultypus unterschiedlicher Anteil des wissenschaftlichen Hochschulpersonals der Lehre zugerechnet und damit aus der Forschungsstatistik ausgeschlossen.
- Zum anderen wird in der FuE-Statistik nur ein nicht genauer bestimmbarer Teil der außeruniversitären Forschungseinrichtungen dem Hochschulsektor (HES) zugeordnet. Andere Forschungseinrichtungen, die nach den Kriterien der vorliegenden Untersuchung als außeruniversitäre akademische Forschungsinstitute gelten müssten, sind in der FuE-Statistik dem Staatssektor (GOV), gelegentlich wohl auch dem Private Non-Profit-Sektor (PNP) zugeordnet.

Wenn man sich der angesprochenen methodischen Vorbehalte bewusst bleibt, lässt sich aus den in Tafel IV-3.1 zusammengestellten Angaben Folgendes ablesen: Erstens zeichnet sich so etwas wie ein *EU-Muster* ab. Rund 50-60 Prozent der FuE-Wissenschaftler sind in den hier berücksichtigten sechs EU-Ländern im Wirtschaftssektor beschäftigt, ca. 30 Prozent im Hochschulsektor (lediglich die Niederlande liegen etwas darunter). Die USA weichen mit einem FuE-Anteil von 80 Prozent im Wirtschaftssektor von diesem EU-Muster deutlich nach oben ab. Die Schweiz differiert in entgegengesetzter Richtung mit einem sehr hohen FuE-Personalanteiles von fast 50 Prozent im Hochschulsektor. Es ist allerdings schwer auszumachen, inwieweit bei diesen Befunden auch unterschiedliche klassifikatorische Zuordnungen eine Rolle spielen. Die zweite relativ eindeutige Erkenntnis bezieht sich auf die durchweg *geringe Bedeutung der privaten Non-Profit Organisationen*. Sie spielen zwar bei der Forschungsfinanzierung eine gewisse Rolle (vgl. European Commission 2006: 28, sowie unten, Tafel, IV-3.3), kaum jedoch bei der Forschung selbst.

⁵ Vgl. dazu das das Frascati Manual der OECD, in dem die Klassifikationsregeln für die FuE-Statistik detailliert festgelegt sind (OECD 2003a: 35ff, 28ff.).

Tafel IV-3.1: Wissenschaftliches Personal in Forschung und Entwicklung (FuE) nach institutionellen Sektoren

	1	2	3	4	5
	Insgesamt (VZA)	Davon: Wirtsch. Sektor BES (%)	Davon: Staatl. Sektor GOV (%)	Davon: Hochschulsektor HES (%)	Davon: Private Non-Profit PNP (%)
<i>USA</i> (1999)	1.261.200	80	4	15	1
Deutschland (2005)	270.800	60	16	24	K.A.
Frankreich (2004)	200.100	53	12	33	2
Großbritannien (1998)	157.700	58	9	31	2
<i>Niederlande</i> (2003)	34.600	52	21	25	1
<i>Schweden</i> (2005)	54.100	63	5	30	1
<i>Österreich</i> (2005)	28.200	64	3	32	1
<i>Schweiz</i> (2004)	25.400	49	2	49	K.A.
EU 15 (2004)	1.095.800	52	12	34	2

Quelle: EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/exec/extract/de/theme9/rd/rd_p_persqual; Zugriff: 9.3.2007.

Insgesamt bestätigt sich hier die Einsicht, die auch oben in den einzelnen Länderstudien schon zum Tragen gekommen ist, dass die üblicherweise herangezogene amtliche FuE-Statistik für die uns interessierenden Fragen nicht allzu viel hergibt. Sie ist stark an humankapitaltheoretischen Fragestellungen ausgerichtet und daher für Statusstrukturen und Laufbahnmuster im akademischen Bereich nur begrenzt aussagefähig. In den Länderstudien ist deshalb versucht worden, aus Quellen unterschiedlichster Art ein Bild von der Personalsituation im Bereich der außeruniversitären akademischen Forschung zu gewinnen. Denn es erwies sich, dass in den meisten Ländern die Datenlage zum Hochschulpersonal, besonders zum wissenschaftlichen Personal an Universitäten, zwar relativ gut ist. Für den außeruniversitären Bereich ist die Hochschulstatistik aber in den meisten Fällen weniger ergiebig. In einem gewissen Sinne kann man sogar sagen,

dass die *außeruniversitäre Forschung* sich in einer Art „statistischem Niemandsland“ im Grenzbereich zwischen Hochschulstatistik und FuE-Statistik befindet.

Tafel IV-3.2: Wissenschaftliches Personal in Hochschulen und außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen

	1	2	3	4	5	6
	Wiss. Pers. in akademischen Einrichtungen insgesamt (Tsd.)	darunter in: Hochschulen (Tsd.)	davon: Universitäten (Tsd.)	darunter in: Einr. d. a-u. Fo. (Tsd.)	darunter in: Einr. d. a-u. Fo. (%)	Bemerkungen zu den einbezogenen außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen
Deutschland (VZÄ, 2005)	194,5	165,7	145,3	28,8	14,8	Max Planck-, Helmholtz-, Fraunhofer-, Leibniz-Einrichtungen
Frankreich ^a (2004)	96,6	64,9	51,5	31,7	32,8	EPIC- und EPST-Einrichtungen (CNRS, INRA, INSERM usw.)
Niederlande (2003 / 05)	40,8	35,4	21,8	5,4	13,2	NWO-, KNAW-, TNO- sowie GTI-Einrichtungen
Schweden (2005)	27,5	24,8	17,1	ca. 2,7	ca. 10	Schätzung aufgrund des FuE-Anteils im staat. Sektor (Tafel IV-3.1)
Österreich (2005)	17,5	14,0	12,8	ca. 3,5	ca. 20	Schätzung: Ludwig-Boltzmann- u. ÖAW-Inst., div. andere
Schweiz (2004, VZÄ)	26,8	26,4	19,5	0,4	1,5	

^a Betrifft nur die Gruppe der „enseignants-chercheurs“ und der „chercheurs“

Quellen: s. Angaben in Kap. II.2 sowie in den Länderstudien in Kap. III.

Bei der Zusammenstellung von Tafel IV-3.2 mussten wegen dieser unbefriedigenden Datenlage Informationen unterschiedlichster Art und Repräsentativität mit herangezogen werden. Im Hinblick auf das wissenschaftliche Personal im außeruniversitären Forschungsbereich Großbritanniens lassen sich keine verlässlichen Größenordnungen angeben. Auch die

USA wurde wegen ihrer von Europa sehr stark abweichenden Forschungsstruktur nicht in den vergleichenden Überblick mit einbezogen.

Aus Tafel IV-3.2 ergibt sich damit folgendes vergleichendes Gesamtbild: Das oben in Länderkapitel III.1 dargestellte Wissenschaftssystem in Frankreich ist das einzige mit einer voll entwickelten Arbeitsteilung zwischen Stätten der akademischen Lehre (Hochschulen) und Stätten der akademischen Forschung (außeruniversitäre Einrichtungen). In beiden Bereichen existieren voll ausgebaute parallele Laufbahnstrukturen. Die staatlichen Forschungseinrichtungen bilden ein privilegiertes Gegengewicht zu den Universitäten, aber auch zu den finanziell besser ausgestatteten Grandes Écoles. Erst in den letzten Jahren gibt es in Frankreich Versuche, die „vor-Humboldt’sche“ Trennung von Forschung und Lehre abzuschwächen.

Am entgegengesetzten Pol finden sich die Schweiz und (mit Einschränkungen wegen der unsicheren Datenlage) Schweden mit schwach ausgeprägten außeruniversitären akademischen Forschungsstrukturen. Forschung findet dort primär an Universitäten statt, und auch Forschungsaufträge aus Staat und Wirtschaft werden vorzugsweise dorthin vergeben.

Im Mittelbereich findet man die akademischen Systeme von Deutschland, Österreich und den Niederlanden, die alle über ähnlich strukturierte komplementäre Forschungsstrukturen im außeruniversitären Bereich verfügen. Rein quantitativ stehen diese im Schatten der Universitäten und auch in ihren Laufbahnstrukturen orientieren sie sich an ihnen. Wegen ihren deutlich besseren Forschungsbedingungen und ihrem hohen Leistungsanspruch genießen sie aber großes Ansehen und stellen gerade auch für Universitätsprofessoren eine geschätzte Karrierealternative dar.

3.2 *Drittmittelforschung*

Das Thema „Drittmittelforschung“ ist im Grunde ein sehr europäisches, das nur vor dem Traditionshintergrund der staatlich finanzierten Hochschulsysteme in Europa voll verständlich wird. Als Kontrast zur heutigen Realität kann es nützlich sein, sich folgendes *idealtypisches Modell der Finanzierung staatlicher Hochschulen* vorzustellen, das in den europäischen Ländern vor der Reformphase der 60er Jahre weithin gültig war:

- Die Hochschulen dieses Idealtypus sind vollkommen staatlich finanziert. Sie verfügen über kein Eigenkapital und kein Immobilieneigen-

tum. Hörsaale, Laboratorien, Bibliotheken, Kliniken usw. sind staatliches Eigentum. Die Hochschulen haben deshalb *keine nennenswerten eigenen Einkünfte* (also: *keine „Erstmittel“*). Die wichtigste Ausnahme sind die Einnahmen aus der Krankenversorgung im klinischen Bereich. Nicht zuletzt deshalb spielt die Hochschulmedizin seit der Einrichtung von Universitätsklinik im 19. Jahrhundert schon seit langer Zeit eine Sonderrolle.

- Die *Kernaufgaben der Hochschulen*, also: Lehre, Forschung und (für die Universitäten) Nachwuchsqualifikation, und die dafür erforderlichen Personal-, Sach- und Infrastrukturaufwendungen werden in der idealtypischen staatlichen Hochschule *durch staatliche Mittel finanziert* („*Zweitmittel*“). Die Hochschulstats sind Bestandteil des gesetzlichen Haushaltsplanes der jeweils zuständigen Regierungen und werden von diesen kameralistisch geprüft. Die Etats sind weitgehend verstetigt und werden von Jahr zu Jahr fortgeschrieben. Besondere Leistungen für den staatlichen Geldgeber (wie Rechtsgutachten, Staatsprüfungen, gerichtsmedizinische Tätigkeit u.ä.) werden deshalb typischerweise nicht gesondert honoriert.
- Schon seit dem Ende des 19. Jahrhunderts hat sich aber herausgestellt, dass die Forschungsaufgaben der Hochschulen nicht voll aus den Haushaltsmitteln der Hochschulen zu bestreiten waren. Zum einen führte das zur Entstehung von außeruniversitären Forschungsinstituten mit speziellen Forschungsaufgaben, von denen schon die Rede war. Zum anderen war es aber auch die Geburtsstunde der „*Drittmittel*“ für Forschung. Bei ihnen muss zwischen *staatlichen* und *nicht-staatlichen* Drittmitteln unterschieden werden: Letztere sind aus bezahlten Forschungsaufträgen aus der privaten Wirtschaft (insbesondere aus dem medizinischen, pharmazeutischen, chemischen und industriell-technischen Bereich) entstanden. Mit dem schrittweisen Bedeutungsgewinn staatlicher Wirtschaftsförderung handelt es sich dabei z. T. um indirekte staatliche Förderung. Daneben sind auch gemeinnützige Stiftungen, Verbände u.ä. eine Quelle nichtstaatlicher Forschungsförderung. Die *staatliche* Drittmittelförderung im engeren Sinne beruht dann entweder auf der (gesondert von den laufenden Haushaltsmitteln finanzierten) Vergabe von staatlichen Forschungsaufträgen an die Hochschulen oder auf der leistungsbezogenen Förderung von Projekten der Grundlagenforschung; häufig erfolgt diese auf dem Umweg über staatlich finanzierte Forschungsförderorganisationen wie die Research Councils oder die DFG. Als dritte, zunehmend wichtige Quelle der Forschungsfinanzierung ist die Drittmittelakquisition aus dem *Ausland* zu nennen, wobei z.B. die Förderung auf der Basis der (ebenfalls staatlich alimentierten) EU-Forschungsrahmen-

pläne eine wachsende Bedeutung gewinnt.

Das Hauptmerkmal aller Formen von Drittmittelfinanzierung in der Forschung ist ihre *Projektförmigkeit* und ihre *zeitlich befristete Bewilligung*. Dies gilt in aller Regel auch für das aus Drittmitteln finanzierte Forschungspersonal.

In den Länderstudien ist oben immer wieder darauf hingewiesen worden, dass überall die Tendenz besteht, schrittweise von der im idealtypischen Modell vorausgesetzten staatlichen Grundförderung der Forschung an Hochschulen (durch „Zweitmittel“) zur leistungskontrollierten und befristeten Projektförderung (durch „Drittmittel“) überzugehen. Je nach Perspektive erhofft man sich von der graduellen Veränderung des Finanzierungsmodus Anzeizeffekte, Sparwirkungen, Schwerpunktbildungen, Steuerungsmöglichkeiten und/oder eine stärkere Differenzierung zwischen Lehr- und Forschungsfunktionen. Aber wie dem auch sei, deutlich ist, dass das idealtypische Modell der „reinen“, vollständig von „Zweitmitteln“ ausfinanzierten Staatshochschule sich durch das Hinzutreten der Drittmittelforschung bereits seit langer Zeit deutlich verändert hat. Die Herausforderungen der derzeitigen „zweiten Hochschulreformphase“ (s. Tafel IV-2.2), die unter dem Vorzeichen wachsender Studierendenzahlen, steigender Forschungskosten, intensivierten Wettbewerbs und stagnierender staatlicher Hochschulfinanzierung steht, lassen nun sogar die Vorstellung von „Viertmitteln“ und „Fünftmitteln“ in der Hochschulfinanzierung plausibel werden. Wie oben in der USA-Länderstudie beschrieben, sind sie – ebenso wie die intensivere Nutzung der „Erstmittel“ – in den privaten Hochschulen der USA schon längst üblich:

- Wenn mit „Drittmitteln“ die zusätzliche Finanzierung von *Forschungsleistungen* gemeint ist, dann handelt es sich bei den „*Viertmitteln*“ ganz analog um die Fremdfinanzierung der *Lehre*, also: der zweiten Kernaufgabe der Hochschulen. Dabei geht es vor allem um die Frage der *Studiengebühren* einschließlich der *Gebühren für Weiterbildungsangebote*. Während es bei den Forschungs Drittmitteln wegen der Zeit- und Projektgebundenheit der Förderung in allen europäischen Ländern gelungen ist, die Vermengung von Grundfinanzierung und Drittmitteln in den Hochschulhaushalten zu verhindern, ist das bei den Studiengebühren schwieriger, da die Kosten für Studium und Lehre in den staatlichen Hochschulen traditionellerweise zur Grundfinanzierung gehört haben. Daher rühren die gerade in Deutschland verbreiteten Befürchtungen, dass die Erhebung von Studiengebühren zu einer entsprechenden Absenkung der staatlichen Grundfinanzierung

führen würde. Derartige Erfahrungen gibt es, wie in Kapitel III.2 ausgeführt, z. B. in Großbritannien, allerdings auch erste Ansätze für das Entstehen einer neuen Personalkategorie: In Analogie zum Drittmittelpersonal entsteht das studiengebührenfinanzierte Hochschulpersonal. Die Frage ist noch offen, ob es auch hier vermehrt zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen kommen wird.

- Konsequenterweise müsste man sogar von „*Fünfmitteln*“ reden, wenn man die Kosten für die dritte Kernaufgabe der Hochschulen, die *Nachwuchsqualifikation*, in den Blick nimmt. Bisher waren und sind für Doktoranden in staatlichen Universitäten unterschiedliche „Lehrlingsmodelle“ üblich: Doktoranden werden entweder über Stipendien und/oder private Eigenmittel finanziert. Die von ihnen an der Hochschule verursachten Kosten gelten dabei durch ihre Forschungsleistungen und wissenschaftlichen Hilfsdienste als abgegolten. Oder die Doktoranden werden über reguläre Mitarbeiterstellen finanziert und haben entsprechende Dienstleistungen zu erbringen, wie z.B. in Deutschland. Mischsysteme, bei denen die Doktoranden gleichzeitig Merkmale von Studierenden *und* von Beschäftigten aufweisen, gibt es z.B. in Frankreich, den Niederlanden und Schweden. Mit dem US-amerikanischen Modell der Graduate School, das sich jetzt überall in Europa zu verbreiten beginnt, ist dagegen ganz selbstverständlich die Vorstellung verbunden, dass das Promotionsstudium kostenpflichtig ist und dass die erforderlichen Gebühren deutlich höher sind als die grundständigen Studiengebühren. Von ausländischen Doktoranden werden häufig sehr hohe Gebühren verlangt. Vor allem in Brain-Drain-Ländern wie USA und Großbritannien werden die „Fünfmittel“ zu einem zunehmend wichtigen Einnahmefaktor für Forschungsuniversitäten und erhöhen deren Personalkapazität.

Dieser kurze Exkurs zur Hochschulfinanzierung macht zunächst deutlich, dass der Terminus „Dritt“-Mittel eng mit der Tradition der staatlichen Hochschulen verknüpft ist. Wenn man auch nicht-staatliche Hochschulsysteme vergleichend in den Blick nehmen möchte, wäre es angemessener, vom Phänomen der „befristeten externen Projektfinanzierung“ oder einfacher: von *Projektmitteln* zu sprechen.

Der Exkurs macht außerdem deutlich, wie heute idealerweise eine aussagefähige vergleichende Statistik aussehen müsste, die den Anteil aller Haushaltsmittel sichtbar machen soll, die nicht zur staatlichen Grundfinanzierung gehören. Wiederum zwingt aber die Datenlage bei der empirischen Umsetzung dazu, erhebliche Abstriche zu machen. Um dennoch ein einigermaßen aussagekräftiges Bild zu vermitteln, werden in den er-

sten sechs Spalten von Tabelle IV-3.3 wiederum die Daten der üblicherweise verwendeten internationalen FuE-Statistik herangezogen. Dort werden die unterschiedlichen Finanzierungsquellen für die Forschung im Hochschulbereich (incl. der außeruniversitären Forschung) dokumentiert. Das schon oben angesprochene Problem, dass dabei die statistische Grenzziehung zwischen Ausgaben für Forschung und solchen für Lehre problematisch ist, gilt auch hier. Des Weiteren lässt die verfügbare Klassifikation keine wirklich saubere Differenzierung zwischen staatlicher Grund- und Projektfinanzierung zu. Die in der Tabelle in Spalte 3 aufgenommene Unterkategorie GUF (General University Fund) bezieht sich zwar auf die staatliche Grundfinanzierung für den Hochschulbereich. Es kann aber von den GUF-Daten nicht ohne weiteres geschlossen werden, dass der gesamte restliche Staatsanteil der Projektförderung dient; denn es fallen auch andere nicht-regelmäßige Ausgabeposten darunter, z.B. der Hochschulbau oder spezifische staatliche Förderprogramme. Und schließlich fehlen Auskünfte über Eigenmittel („Erstmittel“) und über Einkünfte aus Studien- und Promotionsgebühren („Viertmittel“ und „Fünftmittel“) in der offiziellen FuE-Statistik. Deshalb werden in den weiteren Spalten qualitative Aussagen und z. T. Schätzdaten aus unseren anderen Quellen hinzugefügt. Für die Vereinigten Staaten, für die der Terminus „Dritt“-Mittel aus den oben genannten Gründen ohnehin nicht sehr sinnvoll ist, ergibt die FuE-Statistik keine verwertbaren Informationen. Es wird hier auf die Ausführungen in Kapitel III. 3 verwiesen.

Bedenkt man, dass die Daten links und rechts des Trennbalkens von Tafel IV-3.3 nicht voll kommensurabel sind, so lassen sich doch einige interessante Einsichten aus ihnen gewinnen: Länder mit sehr hohem Staatsanteil bei der GUF-Grundfinanzierung der Hochschulforschung (Spalte 3) sind Österreich, die Schweiz und die Niederlande. Die überraschend niedrige GUF-Angabe für Frankreich dürfte auf einem statistischen Zuordnungsproblem beruhen, da etwa ein Drittel der staatlichen Mittel für den französischen Hochschulbereich als „direkte Staatszuweisungen“ („direct government“) ausgewiesen werden. Das hängt u.a. damit zusammen, dass eine Reihe von Grandes Écoles und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht dem für Hochschulen und Forschung zuständigen Erziehungsministerium unterstehen, sondern von anderen Ressortministerien „direkt“ finanziert werden. Auffällig ist auch der hohe Anteil der Forschungsfinanzierung durch „Private Non-Profit Organisations“ in Großbritannien und Schweden. Ein Blick in die Eurostat-Datenbank zeigt freilich, dass diese gemeinnützigen Forschungsförderorganisa-

tionen selbst wieder zu einem guten Anteil staatlich finanziert sind, und zwar zu 65 Prozent in Großbritannien und zu 40 Prozent in Schweden.⁶ Faktisch nähert sich damit auch die britische Staatsquote bei der Projektfinanzierung (Spalte 9) dem Durchschnittsmuster der anderen großen mitteleuropäischen Länder an. Für Schweden sind keine schlüssigen Aussagen zu treffen, weil bei den verfügbaren Angaben über staatliche Hochschulfinanzierung außerhalb des GUF nicht zwischen Projektfördermitteln und sonstigen staatlichen Ausgaben unterschieden werden kann. Die hochschulstatistischen Daten (Spalte 7-9) machen außerdem deutlich, dass ein Zusammenhang zwischen dem Projektmittelaufkommen („Drittmittel“) der Hochschulen und dem Anteil der Studien- und Promotionsgebühren am Hochschulhaushalt („Viert“- und „Fünftmittel“) nicht ersichtlich ist. Der Projektmittelanteil liegt überall im Zwanzig-Prozent-Bereich (Spalte 8). Die Ausnahme ist Frankreich mit einer Drittmittelquote von nur fünfzehn Prozent. Nicht zufällig wird gerade aus Frankreich über besondere Anstrengungen berichtet, den Anteil der leistungsbezogen und befristet vergebenen Projektmittel für Forschung zu erhöhen. Zu diesem Zweck wurde jetzt die französische Forschungsförderagentur ANR eingerichtet, die sich an internationale Vorbilder wie RCUK, DFG, NWO, SNF usw. anlehnt.

Alle diese Befunde sind zwar mit nicht unerheblichen statistischen Zuverlässigkeits- und Gültigkeitsproblemen behaftet, so dass sie eher als Aussagen über empirische Größenordnungen interpretiert werden sollten. Es schält sich aber doch heraus, dass an den Hochschulen der meisten europäischen Länder rund ein Fünftel bis ein Viertel der Haushalte mit Projektfördermitteln bestritten werden, mit leicht ansteigender Tendenz. Wie wir unten sehen werden, gilt diese Größenordnung auch im Hinblick auf den projektmittelfinanzierten Anteil am wissenschaftlichen Personal.

⁶ Quelle: Eurostat Database, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/evalight/EVALight.jsp>; Zugriff: 25.3.2007.

Tafel IV-3.3: Quellen der Forschungsfinanzierung im Hochschulsektor und Projektmittelanteile in den Hochschulhaushalten

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	FuE-Statistik: Higher Education Sector (HES) -Einnahmen						Hochschulstatistik: Hochschuleinnahmen		
	Wirtsch. BES (%)	Staat GOV (%)	darunter: staatl. GUF-Mittel ^a (%)	Non-Profit PNP (%)	Ausland ABR (%)	Summe: nicht-staatl. Mittel (%)	HH-Anteil Studiengebühren (%)	HH-Anteil Projektmittel (%)	Davon: Staatliche Projektmittel (% von Sp. 8)
Deutschland (2004)	13	84	72	-	3	16	keine/gering	22,6	75,1
Frankreich (2004)	3	93	65	1	3	7	sehr gering	15,0	61,3
Großbritannien (2004)	5	71	57	16	8	29	24,1	20,3	49,2(2002)
Niederlande (2003)	7	87	86	2	3	12	5,8	24,0 ^b	K.A.
Schweden (2003)	5	73	64	16	5	26	keine	K.A.	K.A.
Österreich (2004)	5	89	79	1	5	11	gering	19,0	47,4
Schweiz (2004)	9	90	79	1	-	10	sehr gering	20,0	ca. 43
EU 15	7	84		4	5	16			

^a GUF: General University Funds (nicht-projektbezogene staatliche Hochschulfinanzierung)

^b Schätzung a. G. der Angaben in Tafeln III-5.1 und III-5.2

Quellen: Eurostat-Datei „Total intermural expenditure (GERD) by sectors of performance and Source of funds“ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0_1136250_4557255&_dad=portal&_schema=PORTAL (Zugriff: 15.23.2007); Angaben aus Kap. II.2 sowie Kap. III.

4. Personal in Forschung und Lehre

4.1 Allgemeiner Strukturvergleich: Professoren und Personal unterhalb der Professur

Wenn wir nun mit der vergleichenden Darstellung der Personalsituation beginnen, stoßen wir sofort auf das riesige Problem der äußerst unterschiedlichen nationalen Karrierestrukturen und Statusdefinitionen. Die beim Generaldirektorat für Forschung der Europäischen Kommission angesiedelte Arbeitsgruppe „Women in Science (WiS)“ hat im Rahmen ihrer vergleichenden Datensammlung für Europa, „She Figures 2006“, einen Systematisierungsversuch gemacht, an den wir hier zunächst anschließen. Er bezieht sich ausschließlich auf das wissenschaftliche Personal der Hochschulen. Die bei WiS fehlenden Daten für die USA haben wir ergänzt (vgl. Tafel IV-4.1).

In der WiS-Vergleichsklassifikation werden die Statusstufen („Grade“) A bis D unterschieden. Am einfachsten ist dabei die Identifikation des Spitzengrades A: Alle Hochschulsysteme, die aus der europäischen Universitätstradition hervorgegangen sind, kennen den „Full Professor“, „ordentlichen Universitätsprofessor“, „professeur des universités“, „hoogleraar“ u.ä. Bereits ein kurzer Seitenblick auf Tafel IV-4.1 zeigt aber, dass diese professorale Spitzenposition sehr unterschiedlich stark besetzt ist, zwischen 7,7 Prozent in Deutschland (C4- bzw. W3-Professuren) und 26,6 Prozent in Frankreich. Bevor man aus diesem Befund vorläufige Schlüsse zieht, ist aber zu bedenken, dass die Zahlen zum einen sehr stark kontext- und klassifikationsabhängig sind: Hätte man z. B. für Deutschland auch die C2- und C3- bzw. W2-Professoren dem Grad A zugeordnet (wie es für Frankreich mit allen Professoren der seconde classe, première classe und classe exceptionnelle geschehen ist), hätte die Verteilung ganz anders ausgesehen. Hätte man andererseits für Deutschland (wie für Österreich und die Niederlande) die Fachhochschulen nicht mit einbezogen, wäre das Ergebnis wiederum völlig anders ausgefallen.⁷ Zum zweiten hängt der Prozentanteil von Grad A sehr stark von dem defi-

⁷ Wie oben aus den Tafeln II-2.9 und II-2.12 hervorgeht, machen die berufenen Professoren (incl. Juniorprofessoren) an den universitären Hochschulen in Deutschland ca. 16-17% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals aus. Gänzlich anders sind die Verhältnisse an den Fachhochschulen: Dort überwiegt zahlenmäßig das nebenamtliche Lehrpersonal, vor allem Lehrbeauftragte, Honorar- und Gastprofessoren. Die Professoren auf Dauerstellen stellen dagegen mit über 70% den Großteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.

nierten Gesamtumfang des einbezogenen wissenschaftlichen Hochschulpersonals am unteren Ende der Skala, in Grad D, ab. Im Falle der Niederlande und Schwedens sind alle Doktoranden und postgraduierten Studenten (research students) in das akademische Personal einbezogen, teilweise auch für Frankreich. Für die USA, Großbritannien, die Schweiz, Österreich und Deutschland ist das nicht der Fall. Der sehr ausgeprägte Unterschied im Statusprofil von Deutschland und Österreich ist ebenfalls in hohem Maße klassifikatorischer Natur: Alle klassischen Assistententätigkeiten sind in Österreich in GRAD C eingestuft, während in Deutschland nur die Hochschulassistenten (C1) in Grad C eingeordnet sind, die große Gruppe der promovierten und unpromovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter hingegen nicht.

Tafel IV-4.1: WiS-Klassifikation: Verteilung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Statusstufen und Ländern 2004 (in %)

Land	Grad A	Grad B	Grad C	Grad D
USA ^b	23,7	18,0	19,4	38,9
Deutschland	7,7	17,6	10,2	64,6
Frankreich	26,3	60,4	-	13,3
Großbritannien	11,2	20,3	42,7	25,9
Niederlande ^a	10,4	9,8	19,9	60,0
Schweden	11,1	30,0	2,8	56,1
Österreich ^a	12,1	17,7	37,2	32,9
Schweiz	16,3	7,3	68,0	8,3

Statusstufen für die sieben europäischen Länder:

A: The single highest grade/post at which research is normally conducted

B: Researchers working in positions not as senior as top positions (A) but more senior than newly qualified PhD holders (ISCED 6)

C: The first grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited

D: Either postgraduate students not yet holding a PhD degree who are engaged as researchers, or researchers working in posts that do not normally require a PhD (European Commission 2006: 97).

Eine ausführliche, nach Ländern aufgeschlüsselte Darstellung der Zuordnung der unterschiedlichen akademischen Personalkategorien zum vierstufigen Klassifikationsschema findet sich: Ebd.: 100 ff.

Für die USA wurde folgendermaßen zugeordnet: Full Professor A; Associate Professor B, Assistant Professor C, Instructor und Lecturer D. Die Kategorien „Other“ und „No rank“ wurden nicht einbezogen.

^a Die Angaben für Österreich und die Niederlande beziehen sich nur auf Universitäten, nicht auf Fachhochschulen.

^b Die Angaben für die USA beziehen sich auf das Jahr 2003.

Quellen: Berechnet nach European Commission (2006: 88) und Digest of Education Statistics 2005: Table 232.

Diese methodenkritischen Hinweise sollen hier genügen. Sie sollen die Arbeit der WiS-Arbeitsgruppe nicht entwerten, sondern in einen angemessenen Relevanzrahmen stellen. Die Daten der WiS-Gruppe sind im Kontext der Gender-Mainstreaming-Diskussion zu sehen. Für den Aufweis von geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Besetzung von unterschiedlichen akademischen Positionen sind sie hilfreich. Aber angesichts der schieren Tatsache, dass die verschiedenen nationalen Hochschulsysteme ausgeprägte historisch gewachsene Besonderheiten aufweisen, die oben in den Länderstudien nachgezeichnet wurden, ist ihre Aussagekraft für die Bearbeitung der Fragen, die im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung stehen, begrenzt. Denn hier geht es ja in erster Linie um das Personal *unterhalb* der Professur, also hauptsächlich um die Grade C und D, teilweise auch B, der WiS-Klassifikation. Genau dort ist es aber mit einer schematischen Zuordnung nicht getan. Im Folgenden soll deshalb der Weg gewählt werden, einzelne Problempunkte, die sich schon in den Länderstudien herauskristallisiert haben, vergleichend zu betrachten.

4.2 *Das Habilitations- und das Tenure-Modell der akademischen Laufbahn im Wandel*

Wenn man also davon ausgehen kann, dass überall die „ordentliche“ A-Professur (also: der klassische Lehrstuhl bzw. Chair und seine modernen Äquivalente) die Spitzenposition der akademischen Laufbahn darstellt, so kann man vereinfacht sagen, dass alle akademischen Positionen unterhalb der Professur sich an einem bestimmten Punkt innerhalb der Statuspassage zwischen Studienabschluss und A-Professur lokalisieren lassen. Die normativen Leitvorstellungen und die institutionellen Festlegungen, von denen die jeweiligen akademischen Statussysteme geprägt und die Modalitäten des Übergangs von Position zu Position bestimmt werden, sind allerdings von Land zu Land sehr unterschiedlich. Deshalb stößt ein schematischer Strukturvergleich, wie der in den Tafeln IV-4.1 vorgenommene, schnell an seine Grenzen.

Dennoch kann man auch beim Beginn der akademischen Karriereleiter einen gemeinsamen Bezugspunkt feststellen, der heute⁸ in allen hier behandelten Hochschulsystemen, insbesondere in den Universitätssystemen, als wichtige Weichenstellung fungiert. Das ist der *Doktorgrad* oder, genauer, gesagt, die *Forschungspromotion*.⁹ Im Zuge des europäischen

genauer, gesagt, die *Forschungspromotion*.⁹ Im Zuge des europäischen Bologna-Prozesses gibt es zur Zeit intensive Bemühungen, die Qualität der Forschungspromotion zu sichern und vor allem international vergleichbar zu machen. Aber dennoch unterscheidet sich der Stellenwert der Promotion von Hochschulsystem zu Hochschulsystem sehr deutlich.

In Tafel IV-4.2 wird nun der Versuch unternommen, aus den Länderstudien von Kapitel III „Standardkarrieren“ auf dem Weg zur Professur, also: von der Stufe D zur Stufe A, herauszudestillieren und typologisierend darzustellen. Selbstverständlich können dabei die vielfältigen Untergliederungen und Aufsplitterungen der jeweiligen nationalen Personalstrukturen nicht voll berücksichtigt werden. Das Ziel ist es, gewisse „Logiken“ bzw. „Königswege“ (Teichler) sichtbar zu machen, die den einzelnen Systemen ihren Stempel aufprägen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den Karrieren an Universitäten bzw. „research universities“. Fachhochschulen und ihnen ähnliche Hochschuleinrichtungen sind aus Vergleichsgründen in Tafel IV-4.2 mit aufgeführt, aber nicht differenziert gekennzeichnet. Die Aufmerksamkeit gilt dabei vielmehr primär den universitären Laufbahnen.

Im Folgenden sollen nun einige Zusammenhänge herausgehoben werden, die sich aus der mit vielen Einzelhinweisen angereicherten und deshalb sehr komplexen Typisierung von Tafel IV- 4.2 ergeben:

- Als erstes wird sichtbar, dass die *Forschungspromotion* sich in allen Universitätssystemen als *Eingangsvoraussetzung* zur Hochschullehrerlaufbahn durchgesetzt hat. An den Fachhochschulen spielt die Promotion bei der Personalrekrutierung vor allem dann eine Rolle, wenn eine Profilierung in Richtung Forschungshochschule angestrebt wird. In Deutschland hatte dieser Gesichtspunkt schon immer Gewicht; in den Niederlanden ist er bei der Einführung der neuen Position des „Lector“ deutlich zu erkennen.
- Aber man sieht auch, dass in den verschiedenen nationalen Laufbahnsystemen die *Funktion der Promotion unterschiedlich* ist: An den Universitäten der USA, Frankreichs, Großbritanniens und der Niederlande ist die Promotion die formelle Qualifikationsvoraussetzung, die zu selbständiger Lehre und Forschung berechtigt. Hier fungiert die Promotion als „Lehrbefähigung“. An den Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz andererseits ist die Promotion lediglich eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zur Hochschul-

⁹ Vor allem im angelsächsischen Raum kennt man inzwischen auch den „*Professional PhD*“, der aber als Qualifikationsnachweis für Hochschullehrerstellen an forschungsorientierten Universitäten kein hohes Ansehen genießt.

lehrerlaufbahn, aber sie berechtigt traditionellerweise nicht zur „selbstständigen Forschung und Lehre“. Dafür ist in der Regel die Habilitation oder eine äquivalente Leistung zu erbringen. Erst mit der Einführung der Juniorprofessur in Deutschland und der Assistenzprofessur in der Schweiz beginnt sich in dieser Hinsicht etwas zu verändern.

- In der Tat findet sich aber in fast allen hier betrachteten Universitätssystemen die *Unterscheidung zwischen „selbständiger“ und „unselbständiger“ Lehre*. Noch nicht promovierte Instructors, Assistenten, Tutors, Moniteurs, Research Students, Promovendi usw. werden überall im Lehrbetrieb eingesetzt, oft allerdings nur in Hilfsfunktionen. Ihr akademischer Status liegt an der Schwelle zwischen Studenten- und Hochschullehrerdasein. In Deutschland spielen die nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter sogar eine recht gewichtige Rolle als „unselbständig Lehrende“. Die wichtigste Ausnahme ist Schweden, wo die nicht promovierten „Junior Lecturers“ durchaus selbständig lehren. Auch in den meisten Fachhochschulsystemen wird das Fehlen einer Promotion oder promotionsäquivalenten Leistung nicht als Hindernisgrund für die Übernahme selbständiger Lehraufgaben gesehen. Eine Ausnahme ist hier Deutschland, das von Fachhochschulprofessoren in der Regel die Promotion erwartet.
- Damit kommen wir zu einer ersten typologischen Unterscheidung, der Differenzierung zwischen dem Habilitations-Modell und dem Tenure-Modell. 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.¹⁰ Alle Lehr- und Forschungstätigkeiten vor der Habilitation bzw. vor der Berufung auf eine Professur gelten deshalb 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 Universitätssystemen¹¹ sind etatmäßige Professoren (mit 13-19% der Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal) eher rar. In allen drei Ländern setzt sich der

¹⁰ Die Habilitation (bzw. die Habilitationsäquivalenz) ist in Österreich, der Schweiz und Deutschland heute keine bindende gesetzliche Voraussetzung für die Besetzung von Hochschullehrerstellen mehr. In Frankreich ist das noch der Fall. In der Berufungspraxis spielt die Frage der Habilitation bzw. Habilitationsäquivalenz aber überall noch immer eine sehr gewichtige Rolle.

¹¹ Vgl. dazu oben die Tafeln II-2.9, III-6.3 und III-7.3.

universitäre Lehrkörper deshalb ganz überwiegend aus befristet beschäftigtem Personal in assistierender Funktion zusammen.

- Dabei fehlt allein an den deutschen Universitäten die *Dozentenebene* fast völlig: 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 bestellten Dozenten, dem britischen Lecturer oder dem französischen Maître de Conférences vergleichbar, machen nur ein bis zwei Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen aus.¹² Die Schweiz kennt immerhin einen selbstständig lehrenden „oberen Mittelbau“ unterhalb der Professur, der etwa 12 Prozent des hauptberuflichen Lehrkörpers der Universitäten ausmacht. Die österreichischen Universitäten kommen dagegen in dieser Hinsicht der französischen Variante des Habilitations-Modells nahe: Etwas mehr als ein Viertel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals setzt sich in Österreich zurzeit aus in der Regel habilitierten Dozenten bzw. apl. Professoren in unbefristeter Stellung zusammen, die statusrechtlich aber dem Mittelbau zugerechnet werden.
- Die *französische Variante des Habilitations-Modells* kennt diese Unterscheidung nicht. In Frankreich fungiert die Habilitation erst als Schwelle zur Professur. Aber auch die Promotion berechtigt hier bereits zur selbständigen Lehre. Die in der Regel nicht habilitierten Maîtres de Conférences sind eigenständige Hochschullehrer auf Lebenszeit, die in ihrer Funktion den österreichischen Dozenten vergleichbar, aber sehr viel zahlreicher sind: Der (zu drei Vierteln auf unbefristeten Beamtenstellen sitzende) Lehrkörper der französischen Universitäten umfasst 22,8 Prozent Professoren und 44,6 Prozent Maîtres de Conférences.¹³
- Insofern trägt das französische System auch gewisse Züge des *Tenure-Modells der akademischen Karriere*. In ziemlich reiner Form kann man dieses Modell in den traditionellen Universitätssystemen in *Großbritannien, Schweden und den Niederlanden*¹⁴ beobachten: Die Berufung zum Lecturer (mit oder ohne Promotion) berechtigt dort zu selbstständiger Lehre und Forschung. Nach einer relativ kurzen und eher formalen Probezeit wird dem Lecturer „Tenure“, also: die unbe-

¹² Vgl. Tafel II-2.12.

¹³ Errechnet nach den Angaben von Tafel III-1.2.

¹⁴ Vgl. dazu Tafeln III-2.3/4, III-4.1 und III-5.4.

fristete Anstellung als Hochschullehrer¹⁵, gewährt. Der ganz überwiegende Teil der Hochschullehreraufgaben wird dort von Lecturers und Senior Lecturers versehen, wobei der Professorenanteil allerdings variiert: In Schweden kommen auf einen Professor zwei Junior- bzw. 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 aber das Merkmal gemeinsam, dass Hochschullehreraufgaben im Regelfall von festangestelltem, meist promoviertem wissenschaftlichem Personal wahrgenommen werden.

- Eine spezifische Variante des Tenure-Modells findet sich in den USA, das „*Tenure-Track*“-System. Hier, anders als in Europa, tragen alle Vollmitglieder des Lehrkörpers („*faculty*“) den Professorentitel.¹⁶ Allerdings wird dem Assistant Professor im Unterschied zum europäischen Lecturer oder Maître de Conférences die Festanstellung nicht fast automatisch nach einer kurzen Probezeit gewährt, sondern sie wird dem befristet angestellten Assistant Professor lediglich in Aussicht gestellt. Nach einer längeren Bewährungsfrist (oft vier bis sieben Jahre) als Assistant Professor, der alle Rechte und Pflichten eines selbständigen Hochschullehrers wahrnimmt, wird dann über seine Beförderung zum Associate Professor mit Tenure und damit zum Mitglied der „*senior faculty*“ entschieden. Im Misserfolgsfall läuft der Vertrag aus. Im Erfolgsfall ist ein weiterer interner Aufstieg zur Vollprofessur nicht unwahrscheinlich. Die mit dem Tenure-Verfahren verbundene Überprüfung der Forschungs- und Lehrleistungen trägt durchaus Züge der europäischen Habilitation. Auch in britischen, niederländischen und schwedischen Ausschreibungen für Lecturer-Stellen taucht mittlerweile der „*tenure track*“ auf. Damit deutet sich an, dass man auch hier vom Tenure-Automatismus zu einer stärker objektivierten Leistungsbewertung übergehen möchte, wie sie auch die Habilitationssysteme kennen.
- Mit der Entscheidung, in Tafel IV-4.2 die Statuspassage unterhalb der vollen Professur („*Chair*“) in die Kategorien „*Junior Staff*“ und „*Senior Staff*“ einzuteilen, wurde eine gewisse Vorentscheidung getroffen.

¹⁵ Die in der Literatur oft und heiß diskutierte Frage, inwieweit eine unbefristete „*Tenure*“-Anstellung auch Unkündbarkeit bedeutet, soll hier nicht thematisiert werden (vgl. dazu Chait 2002b).

¹⁶ Der Anteil der Faculty-Positionen mit Tenure bzw. Tenure Track am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Universitäten geht in den USA in den letzten Jahren allerdings stetig zurück (vgl. Tafel III-3.8).

fen: Das deutsche Äquivalent für „Junior Staff“ wäre das Wort „wissenschaftlicher Nachwuchs“ gewesen, eine nur schwer in die englische Sprache und Denkweise übersetzbare Bezeichnung.¹⁷ Spricht man von „Nachwuchs“, so schwingt die Vorstellung von Unselbständigkeit und Weisungsgebundenheit mit, spricht man von „Junior Staff“, hat man die Eingangsstufe des Lehrkörpers im Auge. Für den „senior academic staff“, der im angelsächsischen Verständnis alle Hochschullehrer oberhalb Eingangsstufe umfasst, gibt es im Deutschen keinen passenden Ausdruck. Diese semantischen Differenzen verweisen auf Unterschiede in der Sache. In der Schweiz versucht man deshalb seit einiger Zeit, mit der Unterscheidung von „unterem“ und „oberem“ Mittelbau zu arbeiten: Die Angehörigen des unteren Mittelbaus gelten in der Schweiz als Nachwuchs und sind befristet beschäftigt, die Angehörigen des oberen Mittelbaus werden als fester Bestandteil der Gruppe der voll qualifizierten Hochschullehrer angesehen.

- Für die von der Tradition des reinen Habilitations-Modells geprägten Karrieresysteme wird die Definitionsfrage, ob promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen als „Nachwuchs“ oder als „Junior Staff“ angesehen werden, dann brisant, wenn es um das Thema „selbständige“ Lehre und Forschung geht (in Tafel IV-4.2 durch dunkelgraue Einfärbung gekennzeichnet). Es muss dann nämlich geklärt werden, ob es eine selbständige Fachvertretung ohne Habilitation oder Habilitationsäquivalenz überhaupt geben kann. In der Schweiz und Deutschland wird seit kurzer Zeit versucht, mit der *Assistenz- bzw. mit der Juniorprofessur* einen Weg zu eröffnen, der das ermöglicht (in der Tafel IV-4.2 ebenfalls dunkelgrau unterlegt). Dabei sind die Anleihen beim amerikanischen Tenure-Track-System unverkennbar. Die Entscheidung, ob junge Wissenschaftler als voll verantwortliche Fakultätsmitglieder („junior staff“) oder als unselbständiger „Nachwuchs“ angesehen werden, hat etwas mit der Befristungsfrage zu tun, der wir uns anschließend noch kurz zuwenden wollen.
- Zuvor ist aber der Hinweis auf ein drittes akademisches Laufbahnmodell notwendig, das zur Zeit in allen hier betrachteten Ländern als normatives Leitbild stark an Boden gewinnt: das *Wettbewerbsmodell der akademischen Karriere*. In diesem Modell ist *Flexibilität* ein hoher Wert. An den Hochschulen sollen Schwerpunkte geschaffen, Anreize gesetzt, Forschung und Lehre regelmäßig evaluiert, Drittmittel eingeworben, Leistungen belohnt werden usw. Die Personalstrukturen

¹⁷ Gelegentlich trifft man auf den Versuch, wissenschaftlichen Nachwuchs mit „early career researcher“ zu übersetzen.

reiner Tenure-Systeme sind aber notorisch unflexibel, da es dort zu frühen und dauerhaften Karrierefestlegungen kommt. Wie oben in den Länderberichten gezeigt wurde, wird deshalb dort überall versucht, die akademischen Karrierestrukturen beweglicher zu gestalten. In den reinen Habilitations-Systemen erfolgt hingegen die Festanstellung der Wissenschaftler wegen der langen Nachwuchsphase biografisch später. Aber auch hier hat es Fehlentwicklungen gegeben. Einerseits sei an die inzwischen abgeschaffte Pragmatisierung (Verbeamtung) aller Universitätsassistenten in Österreich oder die (ebenfalls abgeschafften) Assistentenstellen auf Lebenszeit in Frankreich erinnert; andererseits gibt es etwa in Deutschland schon seit langen Jahren die „Privatdozentenfrage“, also das Problem, dass hochqualifizierte Forscher und Gelehrte, die nach der Habilitation keinen auswärtigen Ruf auf eine Professur erhalten haben, aus dem regulären Hochschuldienst ausscheiden müssen.

Man muss erkennen, dass alle akademischen Karrieresysteme heute unter Veränderungsdruck stehen. Es geht darum, den neuen Anforderungen vor dem Hintergrund bestehender institutioneller Ordnungen, Denkweisen und Interessenlagen gerecht zu werden. Unklug wäre es, dabei die vorhandenen Karriere-Modelle gegeneinander ausspielen zu wollen. Denn soviel lässt sich mit ziemlicher Sicherheit sagen: *Alle* hier zur Diskussion stehenden Hochschul- und Forschungssysteme sind in der Vergangenheit erfolgreich gewesen. Alle haben sie hervorragende Hochschullehrer und Forscher hervorgebracht. Alle haben sie auch charakteristische Schwächen. Und alle haben sich im Laufe der Zeit verändert. Die Frage ist also nicht, welches System das Beste ist, sondern wie die jeweiligen Systeme am erfolgversprechendsten weiter entwickelt werden können.

Tafel IV-4.2: Karriereverlaufstypen an Universitäten und Fachhochschulen zwischen Promotion und Professor

	Doktoranden	Junior Staff			Senior Staff			Chair	
		Status als Doktorand	Qualifikation	Position: befr. / unbefr.?	Tenure?	Qualifikation	Zugang: ext. / int.?		Position (unbefristet)
USA	Research Universities	Instructor Graduate student	Promotion	Instruct., Post-Doc befristet Assistant Prof. befristet	nein tenure track	Forschung, 2. Buch, Evaluation	intern intern	Associate Professor	Full Prof. intern o. extern
	Two-Year Colleges	kein Promotionsrecht	Master o. Promotion	Instructor, Ass. Prof. befr. o. unbefr.	ja	evtl. Promotion	intern	Associate Professor	Full Prof. intern
D	Universitäten	Wiss. Mitarbeiter, befr. Student / Stipendiat	Promotion	Wiss. Mit./Post-Doc befristet Junior Prof., befristet	nein tenure track	Habilitation, äquiv. Publ.	Berufung, extern, Tenure, intern	W2-Prof. W2-Prof.	W3-Prof. extern
	FH	kein Promotionsrecht	---	---	---	Promotion, Praxis	extern	W2-Prof.	W3-Prof. (selten)
F	Enseignement supérieure	moniteur allocataire de recherche	Promotion	ATER / Post-Doc befristet Me de Conférences unbefristet	nein Dauerstelle	Promotion	intern o. extern	Maitre de Conférences	Univ.-Prof. Habilitation intern o. extern
	Pre-1992 Universities	research student	Promotion	Res. Ass./Post-Doc befristet Lecturer unbefristet	nein ja, nach Probezeit	Promotion, Forschung	meist intern	Sen. Lect., Reader	Professor intern o. extern
GB	Post-1992		Promotion	Lecturer/Sen. Lect. unbefristet	ja	z.T. Promotion	meist intern	Principal Lecturer	Professor (seilterer)
	Universitäten	Promovendus, AiO (= Stud. und Mitarbeiter)	Res. Ass., Lic., befr. Studium	Post-Doc befristet Junior Lecturer unbefristet	nein ja, nach Probezeit	Promotion, Forschung	meist intern	Senior Lecturer	Professor intern o. extern
S	Colleges	kein Promotionsrecht	Studium	Junior Lecturer unbefristet	ja, nach Probezeit	Promotion, Lehraufw.	meist intern	Senior Lecturer	Professor (seilterer)

		Doktoranden		Junior Staff		Senior Staff		Chair	
		Status als Doktorand	Qualifikation	Position: befr. / unbefr.?	Tenure?	Qualifikation	Zugang: ext. / int.?	Position (unbefristet)	Titel, Zugang
NL	Universitäten	AiO (= Stud. und Mitarbeiter)	Promotion	Post-Doc befristet	nein	Forschung	meist intern	Hoofd-docent	Professor intern o. extern
	HBO	kein Promotionsrecht	Promotion	Docent unbefristet	ja, nach Probezeit	Promotion, Praxis	extern	Lector	---
A	Universitäten	Promotionsstelle	Promotion	Fo-Ass., Post-Doc befristet	Enfristung möglich		meist intern	Staff	ord. Prof. intern o. extern
	FH	Stipendium	Promotion	Vertrags-Assistent befristet	Enfristung möglich		meist intern	Scientist Dozent / ao. Prof.	
CH		kein Promotionsrecht	---	---	---	Mag./Prom. Praxis	extern	FH-Prof.	Studieng-Leiter
	Universitäten	Doktoranden, Stipendiaten	Promotion	UnivAss., Post-Doc befristet	nein	meistens Habilitation	intern o. extern	ao. Prof	ord. Prof. intern o. extern
	FH	kein Promotionsrecht	Studium	Assistent, befristet	tenure track mögl. nein	Mag./Prom. Praxis		Dozent, Professor	---

■ = Promotion ■ = Habilitation

■ = Tenure-Evaluation

■ = volle Hochschullehrer („Staff“)

■ = weisungsabhängige Hochschullehrer („Nachwuchs“)

□ = FH Bereich

Quellen: s. Angaben in Kap. II.2 sowie in den Länderstudien in Kap. III.

4.3 Befristungs- und Drittmittelproblematik

Bereits das Wort „Hochschule“ (higher education, *éducation supérieure* usw.) trägt in allen europäischen Sprachen die Botschaft in sich, dass es hier um Leistungen von besonders *hoher* Qualität geht und dass deshalb die Leistungsselektion an der Tagesordnung ist, für Studierende ebenso wie für Hochschullehrer. Nach ihrem erklärten Selbstverständnis sind Hochschulen also bereits seit langer Zeit meritokratische Systeme, nicht erst, seitdem das Wettbewerbsmodell der akademischen Karriere auf den Plan getreten ist. Die Realität ist aber die, dass auch das flexibilitätsfeindliche Motiv der Verlässlichkeit und Stetigkeit für die wissenschaftliche Arbeit und für die Lebensführung von Wissenschaftlern eine große Rolle spielt. Wenn etwa aus der Sicht des traditionellen deutschen Karrieremodells die Auffassung verfochten wird, gerade die lange Habilitationszeit in beruflicher Unsicherheit (gepaart mit der Hausberufungssperre) Sorge dafür, dass auch wirklich die „Besten“ berufen würden, so wird dem oft entgegen gehalten, dass viele der Leistungsstärksten dann schon längst die Hochschule verlassen hätten oder ins Ausland gegangen seien. Man müsse mehr tun, um sie zu halten. Analoges wird geantwortet, wenn die heute gängige Auffassung vertreten wird, dass leistungsgeprüfte, befristet vergebene Projektmittel der beste Weg seien, Spitzenforschung zu fördern. Es wird dann dagegen argumentiert, dass viele gute und erfahrene Forscherinnen und Forscher wegen der permanenten beruflichen Unsicherheit und der untergeordneten Stellung des typischen „contract researchers“ demotiviert würden oder der Forschung ganz verloren gingen. Die Spitzenforschung sei deshalb de facto weitgehend auf unerfahrene Berufsanfänger angewiesen.

Das sind vertraute Kontroversen. Es wäre aussichtslos, sie schlichten zu wollen. Interessant ist vielmehr, dass dabei die beiden wichtigsten wissenschaftsimmanenten Gründe genannt worden sind, die *für* die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlern sprechen, nämlich:

- die Notwendigkeit, befristete Stellen für die Qualifikation von Wissenschaftlern bereit zu halten (ein Argument, das sich unmittelbar auf die universitäre Kernaufgabe der Nachwuchsförderung bezieht) und
- die Notwendigkeit, Forschungsprojekte befristet zu fördern (ein Argument, das die Kernaufgabe der universitären Forschung betrifft).

In einigen Wissenschaftssystemen, besonders ausgeprägt in Großbritannien, werden diese beiden Beweggründe systematisch miteinander verbun-

den. Es entsteht daraus die Berufsrolle des in einem Forschungsprojekt befristet tätigen (häufig promovierten) „research associate“, der sich im Rahmen seiner Projektforschung für eine Dauerstelle als Hochschullehrer zu qualifizieren versucht. Drei eher pragmatische Befristungsgründe kommen hinzu:

- Aus reinen Kostenersparnisgründen wird mehr oder weniger gut qualifiziertes wissenschaftliches Personal für Lehr- und Forschungsaufgaben befristet und häufig in Teilzeitbeschäftigung rekrutiert, vielfach bei niedriger Bezahlung.¹⁸ Schließlich schlagen sich auch
- befristete Vertretungen von Stellen aufgrund vorübergehender Vakanzen oder Beurlaubungen sowie
- befristete Probezeiten mit anschließender Festanstellung in der Hochschulpersonalstatistik nieder.

Es wäre hilfreich, wenn diese unterschiedlichen Gründe für Befristungen bei der Datenanalyse genau auseinander gehalten werden könnten. Oben in den Länderanalysen ist das teilweise versucht worden. Für die ländervergleichende Darstellung in Tafel IV-4.3 kann aber wiederum nur mit sehr groben Unterscheidungen gearbeitet werden.

Man sieht sofort, dass die Aussagekraft der in Tafel IV-4.3 wiedergegebenen Daten begrenzt ist. Eine sinnvolle Standardisierung der unterschiedlichen nationalen Beschäftigungsstatistiken ist nicht möglich. Insbesondere die Angaben über den Anteil an drittmittelfinanziertem wissenschaftlichem Personal sind mit großer Vorsicht zu interpretieren. Das liegt zum einen an den nationalen Hochschul-Personalstatistiken, die das Drittmittelpersonal auf höchst unterschiedliche Weise registrieren, zum anderem auch an den oben schon erörterten unterschiedlichen nationalen Formen der Forschungsfinanzierung, die dazu führen, dass die verschiedenen Finanzströme von Land zu Land unterschiedlich klassifiziert werden. Da inzwischen überall Ansätze zu einer leistungsbezogenen und indikatorgestützten Grundfinanzierung von Lehre und Forschung zu erkennen sind (besonders weit entwickelt in Großbritannien), fällt die Unterscheidung zwischen öffentlich finanzierten „Zweitmitteln“ und „Drittmitteln“ zunehmend schwerer. Für die USA waren aus den in Kapitel III.3 genannten Gründen überhaupt keine eindeutigen Angaben zum Drittmittelpersonal möglich.

¹⁸ Eine Ausnahme ist hier übrigens die Schweiz, wo gut dotierte Lehraufträge und Teilzeitbeschäftigungen als wichtiges und viel verwendetes Instrument der Personalpolitik der Hochschulen eingesetzt werden.

Tafel IV-4.3: Wissenschaftliches Hochschulpersonal mit befristeter Beschäftigung und Drittmittelfinanzierung

	Beschäftigtenanteil mit befristeten Verträgen (%)	Beschäftigtenanteil mit Drittmittelfinanzierung (%)	Haushaltsanteil der Drittmittel (%)
USA (2005) (Universitäten, full-time instructional staff)	53,3% (ohne „Other Staff“)	K.A.	K.A.
Deutschland (2005) (Hochschulen, hauptberufliches Personal, Vollzeit)	50,0% (einschließlich wiss. Mitarbeiter auf Promotionsstellen)	22,6%	22,6%
Frankreich (2004) (Universitäten)	27,8% (ohne Moniteurs und Allocataires)	18,6%	15,0%
GB (2004) (Pre- und Post-1992 Universities)	38,1% (ohne „Others“)	33,3%	20,3%
NL (2003) (Universitäten; VZÄ)	ohne AiO: 32,6% mit AiO: 55,8%	> 18,9% (nur OWP-Forschung, befr.)	24,0%
Schweden (2003) (Universitäten und Hochschulen)	35% (ohne Doktoranden)	K.A.	K.A.
Österreich (2005) (Universitäten, haupt- und nebenberufliches wiss. Personal)	> 11,3% (nur hauptberufliche „Nachwuchsstellen“ erfasst)	16,1% („nebenberuflich“)	19,0%
Schweiz (2005) (Universitäten, VZÄ)	K.A.	40,1%	20,0%

Quellen: s. Angaben in Kap. II.2 sowie in den Länderstudien in Kap. III

Was die Angaben über befristete Beschäftigungsverhältnisse angeht, so sind die zuvor angesprochenen unterschiedlichen Befristungsgründe im Datenmaterial nicht trennscharf auseinander zu halten. Vielfach fehlen

Angaben über Befristungen sogar völlig. Vor allem wirkt sich der von Land zu Land unterschiedliche Status der Doktoranden eine erhebliche Rolle. Das lässt sich am niederländischen Beispiel gut demonstrieren, wo der Befristetenanteil sprunghaft ansteigt, sobald die als AiOs (Assistenten in Ausbildung) bezeichneten Promovenden in die Zählung mit einbezogen werden. Aus genau diesem Grunde liegt auch der für Deutschland gezählte Befristetenanteil so hoch: 78,7 Prozent der vollzeitbeschäftigten Wissenschaftler an deutschen Hochschulen mit befristetem Vertrag befindet sich in der Sammelkategorie „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ (Stat. Bundesamt 2006b: Tab. 9). Sie umfasst sowohl die haushaltsfinanzierten Doktoranden auf befristeten Qualifikationsstellen wie auch den Großteil des Forschungspersonals auf befristeten Drittmittelstellen.¹⁹ Würde man den Doktorandenanteil herausrechnen, läge auch der Befristetenanteil des wissenschaftlichen Personals in Deutschland im Bereich der niederländischen Zahlen ohne AiOs. Aber genau das wäre sachlich unzulässig, weil die Rolle der Doktoranden auf Haushaltsstellen in den deutschen Hochschulen eben eine andere ist als in den Niederlanden: In Deutschland handelt es sich dabei um „echte“, in den Lehr- und Forschungsbetrieb eingebundene wissenschaftliche Mitarbeiter, nicht um stellenfinanzierte Promotionsstudenten. So gesehen ist also der Befristetenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der deutschen Hochschulen in der Tat deutlich größer als in den europäischen Vergleichsländern. Dieser Umstand wird in hochschulpolitischen Stellungnahmen, die für die Erhöhung des Befristetenanteils an deutschen Hochschulen plädieren, vielfach nicht berücksichtigt.

Betrachtet man andererseits den hohen (und in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegenen) Befristungsanteil von 53,3 Prozent beim full time-Lehrkörper der US-amerikanischen Universitäten, so ist dabei zu bedenken, dass in diese Zahl auch die Tenure Track-Positionen einbezogen sind, also in der Regel: befristet beschäftigte Assistant Professors mit der Chance zur anschließenden Dauerbeschäftigung. Sie machen ein gutes Drittel der befristeten Hochschullehrerpositionen an USA-Universitäten aus (vgl. oben, Tafel III-3.8). Dagegen ist die steigende Anzahl der befristeten Research Assistants u.ä. („other staff“, vgl. Tafel III-3.6) nicht

¹⁹ Quellen: s. Angaben in Kap. II.2 sowie in den Länderstudien in Kap. III. Ein Anteil von 38,9% der befristet in der Kategorie „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ Beschäftigten waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2005 aus Drittmitteln finanziert (Stat. Bundesamt 2006b: Tab. 9).

mitgerechnet, so dass auch hier ein direkter Vergleich mit den Angaben der anderen Länder nur schwer möglich ist.

Ohne weiter ins Detail gehen zu wollen²⁰, kann man also auf der Basis von Tafel IV-4.4 resümieren: In allen hier erfassten Ländern gibt es einen nicht unerheblichen Teil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere auch für bereits promovierte und damit voll qualifizierte Wissenschaftler. Auch wenn die unterschiedlichen nationalen Hochschulstatistiken nicht direkt miteinander vergleichbar sind, kann man sich in ihnen doch jeweils längere Zeitreihen ansehen. Aus ihnen geht hervor, dass es fast überall Hinweise für einen *allmählichen Anstieg der Drittmittel- und der Befristungsquoten beim qualifizierten akademischen Personal* gibt. Dieser Anstieg vollzieht sich allerdings relativ langsam. Wenn man sich angesichts dieser Sachlage die in allen Vergleichsländern stattfindenden heftigen Debatten über die zunehmende „Prekarisierung“ oder sogar „Proletarisierung“ der wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen und in außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen vor Augen führt, könnte man dazu neigen, das Ganze eher als ein „gefühltes“ Problem oder eine Überdramatisierung zu begreifen. Aber man sollte bedenken, dass zur Zeit überall Hochschulreforminitiativen anlaufen, die auf Folgendes abzielen:

- eine graduelle Verschiebung der staatlichen Forschungsförderung von der Grundfinanzierung zur leistungsgeprüften Drittmittelfinanzierung,
- eine kontinuierliche Evaluierung der Lehr- und Forschungsleistungen der Hochschullehrer und Forscher,
- eine starke Betonung von Spitzenforschung und Schwerpunktbildung.

Die oben beschriebenen hochschulpolitischen Entwicklungen in Großbritannien, den Niederlanden oder Österreich liefern hierfür gute Beispiele, ebenso die deutsche Exzellenzinitiative. Sie zielen alle darauf ab, dem Wettbewerbsmodell der akademischen Karriere stärkere Geltung zu verschaffen und dabei die beiden älteren europäischen Modelle, das Habilitations- und das Tenure-Modell, unter Druck zu bringen. Dem Habilitations-Modell wird wegen seiner langen Qualifikationszeiten ein Verschleiß von wissenschaftlichen Talenten vorgehalten, das Tenure-Modell

²⁰ Auf eine Besonderheit in der österreichischen Hochschulbeschäftigtenstatistik soll noch hingewiesen werden. Dort werden Drittmittelbeschäftigte unter der Kategorie „nebenberuflich“ geführt. Die in der zweiten Spalte genannte Zahl müsste deshalb der (allerdings unvollständigen) Zahlenangabe für hauptberuflich Tätige in der ersten Spalte hinzu gezählt werden, so dass man auch für Österreich mit einer Befristungsquote im Dreißig-Prozent-Bereich rechnen kann.

wird für seine Tendenz zum verfestigten Laufbahndenken kritisiert. An beiden Modellen gemeinsam wird bemängelt, dass sie unflexibel seien und wissenschaftliche Initiative und Kreativität zu wenig förderten.

Es ist nicht verwunderlich, dass die vorhandenen Hochschulstatistiken nur schwache Anzeichen dafür liefern, dass das Wettbewerbsmodell Wirkung zeigt. Denn Personalstrukturen sind Generationenphänomene, in denen die Spuren vergangener Entwicklungen und Entscheidungen noch lange weiter bestehen, wie bei den Jahresringen eines Baumes. Wer etwas verändern will, muss das berücksichtigen.

5. Fazit und Anregungen

Blickt man nach diesem vergleichenden Gang durch die historisch gewachsenen Labyrinth der Hochschul- und Forschungssysteme in sieben westlichen Ländern auf die Situation in Deutschland, so ist deutlich, dass direkte Übertragungen von ausländischen Erfahrungen auf Deutschland wenig erfolgversprechend sind. Man sollte sich an die gescheiterte Einführung der Assistenzprofessur in den 70er Jahren erinnern oder an die längst wieder verschwundenen Gesamthochschulen. Beides waren einleuchtende Reformideen, die aber, so unsere These, an ihrer Unverträglichkeit mit eingewurzelten Strukturmerkmalen des deutschen Hochschulsystems gescheitert sind. Die fortlebende Habilitationsnorm und die daraus abgeleitete Neigung deutscher Professoren, Assistenzprofessoren nicht als Kollegen, sondern als „unselbständige“ Assistenten zu begreifen, waren zu stark. Auch das kollegiale Zusammenarbeiten von habilitierten Universitäts- und nicht habilitierten Fachhochschulprofessoren mit hohem Lehrdeputat ist auf Dauer nicht gelungen.

Unbestreitbar ist aber, dass derzeit Handlungsbedarf besteht. Auf die steigenden Studierendenzahlen und die Anforderungen des Bologna-Prozesses, auf den intensivierten nationalen und internationalen Forschungswettbewerb, auf die Finanzierungsprobleme des Hochschulsektors muss reagiert werden. Die Reaktion, in dieser Lage *nicht* zu handeln, wäre keine sinnvolle Reaktion. Im Hinblick auf die hier im Zentrum des Interesses stehende Frage nach dem wissenschaftlichen Personal zwischen Promotion und Professur haben sich in den letzten Jahren vor allem zwei Handlungsfelder herauskristallisiert, in denen in Deutschland Handlungsbedarf bestand:

- Das eine war die *Befristungsproblematik*. Hier erwies es sich wegen der zunehmenden Bedeutung der Drittmittelforschung als notwendig, für drittmittelfinanzierte Tätigkeiten einen eigenen Befristungsgrund zu schaffen und sie von den ebenfalls befristeten Qualifikationsstellen abzuheben. Das im Frühjahr 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat hierfür nun eine Rechtsgrundlage geschaffen. Es schlägt einen Mittelweg ein: Der für das Tenure-Modell typische Weg, befristete akademische Beschäftigungsverhältnisse nach einer Anzahl von Jahren zu entfristen, den beispielsweise die britischen „Fixed-term Employees Regulations“ und die niederländischen Hochschulartifverträge gehen, wird vom WissZeitVG nicht gewählt. Aber auch vom deutschen Habilitations-Modell, für das es nur zeitlich begrenzte Qualifikationsstellen geben kann, die einmal ein Ende haben müssen, wurde abgegangen. Nach dem WissZeitVG sollen vielmehr an deutschen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dauerhafte Forscherkarrieren möglich werden, allerdings Karrieren mit Risiko. Denn nur dann, wenn weiterhin erfolgreich Projektmittel eingeworben werden, ist die Weiterbeschäftigung gesichert. Das WissZeitVG nimmt hier erkennbar Anleihe beim Wettbewerbs-Modell der akademischen Karriere.

Man wird abwarten müssen, wie sich diese Lösung bewährt. Nach unseren Erfahrungen mit der universitären Forschung in anderen Ländern ist allerdings noch eine Flanke offen: Außer in Frankreich gibt es nirgendwo eine *eindeutige Forscherkarriere* mit einer klaren Aufstiegsperspektive, die auch an den Hochschulen eingeführt werden könnte. Überall besteht für Forscher die Notwendigkeit, Hochschul-lehrer zu werden, wenn sie im Hochschulbereich beruflich vorankommen wollen. In den USA kann man zwar „research professor“ ohne Lehrdeputat werden. Eine universitäre Forscherkarriere gibt es aber auch dort nicht. In Frankreich ist mit den Graden des „chargé de recherche“ und des „directeur de recherche“ immerhin ein klarer Karriererahmen für Forscher gegeben, mit deutlichen Äquivalenzbezügen zur universitären Karriereleiter. Aber die mit dem französischen System verbundenen rigiden hierarchischen Konnotationen sind in Deutschland kaum vermittelbar. Im britischen Sprachgebrauch gibt es immerhin die Begriffe „research fellow“ und „senior research fellow“, denen eine gewisse symbolische Würde anhaftet. Aber eine klare universitäre Forscherlaufbahn gibt es auch in Großbritannien nicht. In Österreich hat man das Problem erkannt und für unbefristet beschäftigte Forscher an Universitäten den künstlichen Titel „staff scientist“ geschaffen. Man muss abwarten, ob er Schule machen wird. Der Umstand, dass der „staff scientist“ in der österreichischen Amtssprache

den „nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit selbständiger Lehr- und Forschungstätigkeit“ zugeordnet wird (BMBWK 2006b: 18ff.), stimmt skeptisch.

Deutschland hängt ebenso wie Österreich der zählbaren Idee der Habilitation nach, auch wenn ihre rechtliche Verbindlichkeit längst abgeschafft sein mag. In Deutschland tritt, anders als in Österreich, außerdem noch das verinnerlichte Leitmotiv des Hausberufungsverbotes hinzu. Beides, Habilitation und Hausberufungsstabus, gleichzeitig durchbrechen zu wollen *und* darüber hinaus noch eine universitäre Forscherkarriere ohne Lehre zu etablieren, erscheint gewagt. Und man kann selbstverständlich fragen, ob so etwas überhaupt erforderlich ist.

- Möglicherweise lässt sich diese Frage im Zusammenhang mit dem zweiten Problemkomplex angehen, mit der „*lehrorientierten Reform der Personalstruktur*“, zu der der Wissenschaftsrat (2007) kürzlich seine Empfehlungen unterbreitet hat. Der Wissenschaftsrat hält mit seinem Vorschlag, der sich ausdrücklich nur an die Universitäten richtet, an der binären Struktur des deutschen Hochschulsystems fest; für die Personalentwicklung an Fachhochschulen will er eigene Empfehlungen vorlegen. Aber auf die Universitäten sieht er weitere Typendifferenzierungen zukommen, insbesondere eine stärkere Differenzierung zwischen eher forschungs- und eher lehrorientierten Universitäten (wie in Großbritannien oder den USA). Als deren gemeinsames Strukturproblem betrachtet er die relative Vernachlässigung der Lehre im Zielkonflikt zwischen Forschung und Lehre, die auch wir oben hervorgehoben haben. In dem Bestreben, die universitäre Lehre sowie die Qualifikation für die Lehre ähnlich attraktiv zu gestalten und den Weg zur Professur zu verkürzen, schlägt er in Parallelität zu den bereits eingeführten Juniorprofessuren die auf sechs Jahre befristete *Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre* vor, die über einen „tenure track“ nach erfolgreicher Evaluation (und ohne Habilitation) zur vollen Professur für Lehre führt (W2/W3). Ein ausreichender Forschungsanteil soll dafür sorgen, dass Lehrprofessoren nicht ins wissenschaftliche Abseits geraten und sich auch auf die bisher üblichen Professuren bewerben können. Das eingeschränkte Hausberufungsverbot („tenure track nur, wenn der Juniorprofessor von außen berufen wird“) und die Ersetzung des Habilitationsverfahrens durch ein Evaluationsverfahren werden ebenso gehandhabt wie bei den bereits vorhandenen Juniorprofessuren.

Ein Novum ist der Vorschlag, für Juniorprofessoren, denen der Sprung auf eine Professur nicht gelingt, unbefristete Stellen als „wissenschaftliche Mitarbeiter“ einzurichten. Damit soll das Manko der

bisherigen Regelung ausgeglichen werden, nach der nicht berufene Juniorprofessuren und Habilitierte nach Auslaufen ihres befristeten Vertrages ausscheiden mussten. Der Wissenschaftsrat hat sich offenbar erst in letzter Minute für die Bezeichnung „wissenschaftlicher Mitarbeiter“ entschieden. In einem früheren Entwurf war an dieser Stelle noch der „Hochschuldozent“ vorgesehen. Aber dieser Rubikon war wohl noch zu breit, denn mit dem „wissenschaftlichen Mitarbeiter“ ist eher die Vorstellung von „unselbständiger“ Lehre assoziiert, während der Hochschuldozent an die frühere Diätendozentur für Habilitierte erinnert.

Nach unserer Einschätzung sollte man sich hier durchringen und alle in der Lehre tätigen Promovierten (eventuell nach einer Probezeit) als selbständig lehrende Mitglieder des „Junior Staff“ gelten lassen, alle ab der Juniorprofessur (ob habilitiert oder nicht) aber als „Senior Staff“ (oder nach Schweizer Vorbild: als „oberen Mittelbau“) mit vollen akademischen Rechten und Pflichten. Darüber hinaus wäre es auch ein Gebot der Klugheit, jeden erfolgreich evaluierten Juniorprofessor als formell habilitiert zu betrachten und eine entsprechende Urkunde zu verleihen. Der Sache nach ist das auch an den amerikanischen Forschungsuniversitäten längst der Fall, in denen das erfolgreiche Durchlaufen des „tenure review“-Verfahrens als funktionales Äquivalent zur Habilitation fungiert und nach Außen die volle „Professorabilität“ des oder der Betroffenen signalisiert.

Damit bietet sich nun eine Reihe von Vorschlägen an, mit deren Hilfe der sich anbahnende Ausdifferenzierungsprozess zwischen stärker lehr- und stärker forschungsorientierten Universitäten und zwischen stärker lehr- und stärker forschungsorientierten akademischen Funktionen flexibel abgefangen werden kann, ohne allzu stark von den institutionell verankerten Gepflogenheiten der akademischen Welt in Deutschland abweichen zu müssen.

Der Kernpunkt unserer Anregungen ist, dass *drei parallele akademische Karrierewege* ins Auge gefasst werden sollten, zwischen denen Übergänge möglich sind:

- 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 (2007) in seinen jüngsten „Empfehlungen zur lehrorientierten Reform der Personal-

struktur 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 – ebenfalls vom Wissenschaftsrat 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 auch 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 wäre es dann möglich, die Karriereübergänge zu den *außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen* fließender zu gestalten, wie es auch in den französischen Unités Mixtes de Recherche versucht wird. Wenn an den außeruniversitären Instituten statt der Stellen für Nachwuchsgruppenleiter Juniorprofessuren mit Schwerpunkt Forschung, statt der Stellen für Abteilungsleiter und Direktoren W2- und W3-Professuren mit Schwerpunkt für Forschung eingeführt 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 können 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.

Ergänzende Anregungen:

- a. Die de jure zwar aufgehobene, de facto aber noch immer wirksame *Hausberufungssperre*, die es sonst nirgendwo gibt, *sollte fallen*, auch zwischen W2- und W3-Professuren. Wer sich in einem offenen Berufungsverfahren, an dem externe Gutachter und Kommissionsmitglieder beteiligt sind, 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 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, Dozenturen und Professuren mit Schwerpunkt Forschung besetzen als andere, stärker lehrorientierte Universitäten, wie es sich z.B. 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, durchsetzt bzw. 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 (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 84).

Diese offene Vorschlagsliste schöpft aus der vergleichenden Beschäftigung mit sieben Hochschul- und Forschungssystemen in westlichen Ländern, ohne eines von ihnen kopieren zu wollen. Die Vorschläge sind von dem Gesichtspunkt geleitet, dass es wenig erfolgversprechend wäre, das stark forschungs- und nachwuchsorientierte, auf das Habilitations-Modell der akademischen Karriere ausgerichtete deutsche Personalsystem völlig umbauen zu wollen. Unser Vorschlag lautet vielmehr, es mit Vorsicht um

einige Elemente des Wettbewerbsmodells der akademischen Karriere anzureichern und dadurch leistungsfähiger zu machen.

Im Gegensatz zur Befristungsthematik ist bei diesem Thema seit der Föderalismusreform von 2006 keine Gesetzgebungskompetenz des Bundes mehr gegeben. Es geht also bei der Personalstrukturreform um einen Wettbewerb von Ideen. Diese vergleichende Studie soll dazu beitragen.

Literatur

- AAUP, American Association of University Professors (2006): Contingent Faculty Index. (<http://www.aaup.org>; Zugriff 28.2.2007).
- Ackers, Louise (2005): Academic Career Trajectories: Identifying the 'Early Stage' in Research Careers. CSLPE Working Paper 2005-1. Leeds: CSLPE (www.law.leeds.ac.uk/cslpe; Zugriff 01/2007).
- Ackers, Louise u.a. (2006): Assessing the Impact of the Roberts' Review. Enhanced Stipends and Salaries on Postgraduate and Postdoctoral Positions. Leeds: CSLPE.
- Ackers, Louise/Oliver, Liz (2006): From Flex-security to Flex-equality? The Impact of the Fixed-Term Contract Provisions on Employment in Science Research. In: International Studies of Management and Organisations (Manuskript, erscheint demnächst).
- Adams, Jonathan u.a. (2005): Researchers in Higher Education Institutions: Scoping Study of Career Development and Human Resource Management. Report to HEFCE. Leeds: Evidence Ltd. (http://195.194.167.100/pubs/rdreports/2005/rd16_05/rd16_05.doc; Zugriff 01/2007).
- Agion, Phillipe/Cohen, Élie (2004): Éducation et croissance. Rapport. Paris: La Documentation Française.
- Allies, Christian/Troquet, Michel (2004): Universality or Specialisation? In: Higher Education Management and Policy 16, S. 49-64.
- Allmendinger, Jutta/Eickmeier, Andrea (2003): Brain drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2/2003, S. 26-34.
- Altbach, Philip G. (1996): The International Academic Profession. Portraits of Fourteen Countries. San Francisco: Jossey-Bass.
- Altbach, Philip G., Hg. (2000): The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives. Boston: Boston College Center for International Higher Education.
- Altbach, Philip G. (2004): The United States of America: Present Realities and Future Trends. In: Sadlak (2004), S. 259-277.
- Amaral, Alberto/Glen, Jones A./Karseth, Berit, Hg., (2002): Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance. Dordrecht, Boston, London: Kluwer.
- American Council on Education (2001): Brief Guide to U.S. Higher Education.
- Askling, Berit (2001): Higher Education Staff in a Period of Policy and System Change. In: Higher Education 1/2/2001, S. 157-181.
- AUT, Association of University Teachers (2002): UK Academic Staff Casualisation 1994-95 to 2000-2001. London: AUT (<http://www.aut.org.uk/media/html/academiccasual94to011.html>; Zugriff 01/2007).
- AUT, Association of University Teachers (2004): The Unequal Academy. UK Academic Staff 1995-96 to 2002-03. London: AUT (http://www.aut.org.uk/media/pdf/aut_unequalacademy.pdf; Zugriff 01/2007).

- Backhaus, Beate/Ninke, Lars/Over, Albert (2002): Brain Drain - Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. Kassel: Gesellschaft für Empirische Studien Kassel / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.
- Becher, Tony (1993): Graduate Education in Britain: The View from the Ground. In: Clark, B. (1993), S. 115-153.
- Becher, Tony/Trowler, Paul R. (2001): Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines. 2. Aufl., Buckingham: Open University Press.
- Ben-David, Joseph (1972): American Higher Education: Directions Old and New / Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. New York: McGraw-Hill.
- Ben-David, Joseph (1992 [1977]): Centers of Learning. Britain, France, Germany, United States. 2. Aufl., New Brunswick – London: Transaction Publishers [zuerst 1977].
- Berendt, Brigitte (2002): Academic Staff Development (ASD) als Bestandteil von Qualitätssicherung und -entwicklung. Zum aktuellen Stand hochschuldidaktischer Aus- und Weiterbildung. In: Berendt, Brigitte/Voss, Hans-Peter/Wildt, Johannes (Hg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten. Berlin: Raabe, S. 1-33.
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. Praxis – Modelle- Perspektiven. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Berthold, Christian u. a. (2007): Fächerspezifische Kostenstruktur für Studienplätze nach Bundesländern. Materialien zum Studierendenhoch. CHE-Arbeitspapier 82. Gütersloh: CHE.
- Blackburn, Robert T./Lawrence, Janet H. (1995): Faculty at Work. Motivation, Expectation, Satisfaction. Baltimore, London: Johns Hopkins University Press.
- Bleijerveld, Ruud H. T. (2005): Von der Gremienuniversität zum Hochschulunternehmen. Die Organisationsreform an der Universität Amsterdam. In: Die Hochschule 1/2005, S. 171-196.
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 6. Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn: BLK.
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 7. Fortschreibung des Datenmaterials (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 109, berichtigte Ausgabe). Bonn: BLK.
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 8. Fortschreibung des Datenmaterials (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 122, berichtigte Ausgabe). Bonn: BLK.

- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 9. Fortschreibung des Datenmaterials (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 129, berichtigte Ausgabe). Bonn: BLK.
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2006): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 10. Fortschreibung des Datenmaterials (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 136, berichtigte Ausgabe). Bonn: BLK.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Bildung, Forschung, Innovation – der Zukunft Gestalt geben. Bildungs- und forschungspolitische Schwerpunkte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in der 15. Legislaturperiode. Bonn - Berlin: BMBF.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Grund- und Strukturdaten 2005. Bonn - Berlin: BMBF.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Bundesbericht Forschung 2006. Bonn. (<http://www.bmbf.de/pub/bufo2006.pdf>; Zugriff 22.12.2006).
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn-Berlin: BMBF (http://kisswin.eu/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf; Zugriff: März 2008).
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2002a): Hochschulbericht 2002, Bd. 1. Wien: bm:bwk.
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2002b): Hochschulbericht 2002, Bd. 2. Wien: bm:bwk.
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004a): Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan III FH-EF III 2005/06 bis 2009/10. Wien: bm:bwk. (http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/11630/fhef_III.pdf; Zugriff 12.11.2006).
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004b): Bildung und Wissenschaft in Österreich 2004, Education and Science in Austria. Statistiken / Statistics 2004, Wien: bm:bwk. (http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/11714/biwi_2004.pdf; Zugriff 2.12.2006).
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2005a): Universitätsbericht 2005, Bd. 1, Wien: bm:bwk.
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2005b): Universitätsbericht 2005, Bd. 2, Wien: bm:bwk.
- BMWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2005c): Universitäten, Hochschulen. Statistische Daten 2004, seit 1981 jährlich. Wien. (http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/12505/statdaten_04.pdf; Zugriff 2.12.2006).

- BMBWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2006a): Statistisches Taschenbuch 2006. Wien: bm:bwk.
- BMBWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2006b): Bildung und Wissenschaft in Österreich. Statistiken. Wien: bm:bwk. (http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/13314/biwi_2005.pdf; Zugriff 2.1.2007).
- BMBWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2006c): Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002. Wien: bm:bwk.
- BMBWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2007): Postsekundäre Bildungseinrichtungen / Institutions of post-secondary education, Wien: bm:bwk. (<http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/10238/postsek05.pdf>; Zugriff 24.2.2007).
- BMBWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur/Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2006d): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2006. Bericht der Bundesregierung an den Nationalrat gem. § 8 (2) FOG über die Lage und Bedürfnisse von Forschung, Technologie und Innovation in Österreich. Wien: bm:bwk.
- Boardman, P. Craig/Ponomariov, Branco L. (2007): Reward Systems and NSF University Research Centres. In: *The Journal of Higher Education* 78, 1: 51-70.
- Bochow, Michael/Joas, Hans (1980): Wissenschaft und Karriere – zum beruflichen Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt/M. - New York: Campus.
- Boer, Harry de/Leisyte, Liudvika/Enders, Jürgen (2007): The Netherlands – ‘Steering from a Distance’. In: Kehm/Lanzendorf (2007), S. 21-57 (Manuskript, erscheint demnächst).
- Boezeroy, Petra (2003): Higher Education in the Netherlands. Country Report. Twente: CHEPS.
- Boockmann, Hartmut (1999): Wissen und Widerstand. Geschichte der deutschen Universität. Berlin: Siedler.
- Bourdieu, Pierre (1984): *Homo Academicus*. Paris: Éditions de Minuit.
- Boyer, Ernest L./Altbach, Philip G./Whitelaw, Mary Jean (1994): *The Academic Profession. An International Perspective*. Princeton: Carnegie Foundation.
- Braun, Dietmar (1997): Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum ‚kooperativen Staat‘. Frankfurt/M.-New York: Campus.
- Braun, Dietmar (2001a): Staatliche Förderung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen am Beispiel der Niederlande und Deutschlands. Kritische Begutachtung eines Förderinstruments. Bern: Centre d'études de la science et de la technologie (CEST).
- Braun, Dietmar (2001b): Regulierungsmodelle und Machtstrukturen an Universitäten. In: Stöltig/Schimank (2001), S. 243-262.
- Bruch, Rüdiger vom (1999): *Die deutschen Universitäten 1734 – 1980*. Frankfurt: Suhrkamp.

- Bryson, Colin/Barnes, Nikki (2000a): Working in Higher Education in the United Kingdom. In: Tight (2000), S. 117-185.
- Bryson, Colin/Barnes, Nikki (2000b): The Casualisation of Employment in Higher Education in the United Kingdom. In: Tight (2000), S. 187-241.
- Buch, Florian u.a. (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. Gütersloh: CHE.
- Buch, Florian/Hener, Yorck/Stuckrad, Thimo von (2006): Prognose der Studienkapazitätsüberschüsse und -defizite in den Bundesländern bis 2020. CHE-Arbeitspapier 77. Gütersloh: CHE.
- Bund und Kantone Schweiz, Hg. (2002): Die Politik der Schweiz im tertiären Bildungsbereich. Länderbericht der Schweiz (<http://www.sbf.admin.ch/htm/services/publikationen/bildung/laenderber-d.pdf>; Zugriff 12.2.2007).
- Burkhardt, Anke, Hg. (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2005): Abschlüsse der universitären Hochschulen 2004. Neuchâtel. (http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/dienstleistungen/publikationen_statistik/publikationskatalog.Document.65077.pdf; Zugriff 12.2.2007).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2006a): Personal der universitären Hochschulen 2005. Neuchâtel. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.87006.pdf>; Zugriff 6.3.2007).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2006b): Finanzen der universitären Hochschulen 2005. Neuchâtel. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.88002.pdf>; Zugriff 6.3.2007).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2006c): Finanzen der Fachhochschulen 2005. Neuchâtel. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.89125.pdf>; Zugriff 6.3.2007).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2006d): Personal der Fachhochschulen 2005. Neuchâtel. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.87705.pdf>; Zugriff 6.3.2007).
- Bock, Klaus Dieter (1972): Strukturgeschichte der Assistentur. Personalgefüge, Wert- und Zielvorstellungen in der deutschen Universität des 19. und 20. Jahrhunderts. Gütersloh: Bertelsmann.
- CAO-OI (2005): Collective Labour Agreement for Research Centers 2005 – 2006. (<http://www.wvoi.nl/files/CAO-OI%202005-2006%20English%20version.pdf>; Zugriff 03/2007).
- CAO-VSNU (2006): Collective Labour Agreement of Dutch Universities. 1 January 2006 until 31 August 2007. Den Haag: VSNU.
- CAO-HBO (2005): Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Beroeps onderwijs. 1 Januari 2005 tot en met 31 Desember 2005 (<http://www.inholland.nl/NR/rdonlyres/91D509B5-ABD0-4D01-B51F-46972FCD46D5/0/cao20062007definitief220506.pdf>; Zugriff 15.2.2007).

- CAO-HBO (2006): Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Beroepsonderwijs. 1 Januari 2006 tot en met 31 Juli 2007. (<http://www.inholland.nl/NR/rdonlyres/91D509B5-ABD0-4D01-B51F-46972FCD46D5/0/cao20062007definitief220506.pdf>; Zugriff 02/2007).
- CAO-UMC (2005): Collective Agreement for University Medical Centers. 1 June 2005 – 1 June 2007 (<http://www.nfu.nl/files/CAO%20UMC%202005-2007%20english%20versie%2030%20jan.pdf>; Zugriff 2.3.2007).
- CGE, Conférence des Grandes Écoles (2004): Grandes écoles et enseignement supérieur. Éléments de stratégie. Paris: CGE. (http://www.cge.asso.fr/cadre_publications.html; Zugriff 12/2006).
- CGE, Conférence des Grandes Écoles (CGE), 2006 : Le livre blanc du chapitre des écoles de management de la conférence des grandes écoles. Paris: CGE. (http://www.cge.asso.fr/cadre_publications.html; Zugriff 12/2006).
- Chait, Richard P. (2002a): The “Academic Revolution” Revisited. In: Brint, Steven (Hg.): *The Future of the City of Intellect*. Stanford: Stanford University Press, S. 293-321.
- Chait, Richard P. (Hg.) (2002b): *The Questions of Tenure*. Cambridge, Mass. - London: Harvard University Press.
- Chevallier, Thierry (2001): Professional Diversity in a Centralized System. Academic Staff in France. In: Enders, J. (2001a), S. 91-113.
- Clark, Burton R. (1983): *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley u. a.: University of California Press.
- Clark, Burton R., Hg. (1987): *The Academic Profession. National, Disciplinary, and Institutional Settings*. Berkeley u. a.: University of California Press.
- Clark, Burton R. (1993a): Faculty: Differentiation and Dispersion. In: Levine, Arthur (Hg.): *Higher Learning in America 1980-2000*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Clark, Burton R., Hg. (1993b): *The Research Foundations of Graduate Education. Germany, Britain, France, United States, Japan*, Berkeley u.a.: University of California Press.
- Clark, Burton R (1995): *Places of Enquiry. Research and Advanced Education in Modern Universities*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Clark, Burton R. (1998): *Creating Entrepreneurial Universities. Organisational Pathways of Transformation*. Oxford - New York: Pergamon Press.
- Clark, Burton R. (2004): *Sustaining Change in Universities. Continuities in Case Studies and Concepts*. Maidenhead: Open University Press.
- Clark, Tony (2006): *OECD Thematic Review of Higher Education Country Report: United Kingdom. DES - Research Report 767*. London: Department of Education and Skills.
- CNER, Comité National d'Évaluation de la Recherche (2003): *La recherche publique française: une évaluation*. Paris: La Documentation Française.
- CNRS, Centre National de Recherche Scientifique (2005): *Bilan social 2004*. Paris: CNRS.

- CRS Report for Congress (1999): Restructuring DOE and Its Laboratories: Issues in the 105th Congress. Redistributed as a Service of the National Library for the Environment. William C. Boesman; Science, Technology, and Medicine Division, January 14, 1999 (<http://ncseonline.org/Nle/Crsreports/energy/eng-32.cfm>).
- CRS Report for Congress (2005): The Quasi Government: Hybrid Organizations with Both Government and Private Sector Legal Characteristics. Congressional Research Service. The Library of Congress (Updated May 18, 2005).
- CRUS, Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (2004): Hochschulmedizin 2008. Konzept zur Reform der medizinischen Lehre und Forschung an den Universitäten der Schweiz. (<http://www.crus.ch/docs/aktuell/Konzeptmed-d.pdf>; Zugriff 12.2.2007).
- Curtis, John W./Jacob, Monica F. (2006): Consequences. An Increasingly Contingent Faculty. In: AAUP (2006): Contingent Faculty Index (<http://www.aaup.org>; Zugriff 28.2.2007).
- CWI, Centrum voor Wiskunde en Informatica (2006): Annual Report CWI 2005. (<http://www.cwi.nl/publications/annual-reports/2005/AR/PDF/>; Zugriff 5.3.2007).
- DES, Department of Education and Skills (2003): The Future of Higher Education. White Paper, London: DES.
- Deutscher Hochschulverband (2006): Deutscher Hochschulverband schlägt Eckpunkte zum „Lecturer“ vor. (<http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/pm/pm15-2006.pdf>; Zugriff 1.12.2006).
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2002): Wahrnehmung und Wirklichkeit oder Aufregung als Prinzip? zu Wolfgang Schieder: Bürokratie statt Demokratie, Süddeutsche Zeitung vom 16. April 2002. (http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/2002/redstell/schieder_brief.html; Zugriff 3.1.2007).
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2005): Dokumentation: Nationale Systeme der Forschungsförderung und Europa. (http://www.dfg.de/aktuelles_presse/themen_dokumentationen/lunchtime_talks/; Zugriff 03/2007).
- Drori, Gili/Meyer, John W./Ramirez, Francisco O./Schofer, Evan (2003): Science in the Modern World Polity: Institutionalization and Globalization. Stanford: University Press.
- DTI, Department of Trade and Industry (Hg.) (2003): The Research Careers Initiative. Final Report 1997 – 2002. London: HMSO.
- EDI, Eidgenössisches Departement des Innern, Staatssekretariat für Bildung und Forschung (o.J.): Der Forschungsplatz Schweiz in Zahlen. (<http://www.sbf.admin.ch/htm/services/publikationen/forschung/Forschung-Fakten-d.pdf>; Zugriff 1.3.2007).

- EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren/Generalsekretariat (2005): Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz – Aufbau der Pädagogischen Hochschulen. (http://www.edk.ch/PDF_Downloads/Lehrerbildung/Ber_LL2005_d.pdf; Zugriff 3.3.2007).
- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt/M. - New York: Campus.
- Enders, Jürgen (1998): Berufsbild der Hochschullehrer. In: Teichler, Ulrich u.a. (Hg.): Brennpunkt Hochschule. Frankfurt/M. - New York: Campus, S. 65-78.
- Enders, Jürgen, Hg. (2001): Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions. Westport, London: Greenwood Press.
- Enders, Jürgen (2006): The Academic Profession. In: Forest/Altbach (2006), Bd. 1, S. 5-21.
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001b): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt, New York: Campus.
- Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (1995): Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.
- Enders, Jürgen/Weert, Egbert de (2004): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe. (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 107). Frankfurt/M.: GEW.
- Engwall, Lars/Nybohm, Thorsten (2007): The Visible Hand vs. the Invisible Hand. Allocation of Research Resources in Swedish Universities. In: Whitley, Richard (ed.): The Changing Governance of the Sciences. The Advent of Research Evaluation Systems. Berlin: Springer (im Ersch.).
- ERAWATCH (2006): Research Inventory Report. For: United States. (<http://Cordis.europa.eu/erawatch/>).
- ETH-Gesetz: Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (Stand am 13. Juni 2006). (<http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/414.110.de.pdf>; Zugriff 1.3.2007).
- Europäische Kommission, Eurostat (2006a): Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2005. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen d. Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission, Eurostat (2006b): FuE-Personal nach Leistungssektor und Beschäftigung. (<http://epp.eurostat.ec.europa>; Zugriff 15.12.2006).
- Europäische Kommission, Eurostat (2007): Science, Technology and Innovation in Europe. Luxemburg: Eurostat.
- European Commission, Directorate-General for Research (2005): Key Figures 2005. Towards a European research Area. Science Technology and Innovation. Brüssel: European Commission.

- European Commission, Directorate-General for Research (2006): *She Figures 2006. Women and Science Statistics and Indicators*. Brüssel: European Commission.
- EURYDICE (2000): Sweden. National description. In: *Eurydice: Two decades of reform in higher education in Europe: 1980 onwards*. Brüssel, S. 472-488. (http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/0_integral/009EN.pdf; Zugriff 5.1.2006).
- EURYDICE (2005a): *Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa – 2004/05. Nationale Entwicklungen im Rahmen des Bologna-Prozesses*. Brüssel.
- EURYDICE (2005b): *The Information Database on Education Systems in Europe. The Education System in the United Kingdom (England, Wales, Northern Ireland) - 2004/05*. (http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home; Zugriff 02/2007).
- EURYDICE (2005c): *The Information Database on Education Systems in Europe. Das Bildungssystem in Deutschland - 2004/05*. (http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home; Zugriff: 5.11.2006).
- EURYDICE (2006a): *The Information Database on Education Systems in Europe. The Education System in Schweden - 2005/06*. (<http://194.78.211.243/Eurybase/Application/frameset.asp?country=SW&language=EN>; Zugriff 3.1.2007).
- EURYDICE (2006b): *The Information Database on Education Systems in Europe. Le système éducatif en France - 2005/06* (http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home; Zugriff 02/2007).
- EURYDICE (2006c): *The Information Database on Education Systems in Europe. Das Bildungssystem in Österreich – 2005/06*. (http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home; Zugriff: 5.2.2006).
- EURYDICE (2006d): *The Information Database on Education Systems in Europe. The Education System in the Netherlands - 2005/06*. (http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home; Zugriff 02/2007).
- Fachhochschulgesetz: Bundesgesetz über die Fachhochschulen (FHSG) vom 6. Oktober 1995 (Stand am 13. Juni 2006). (<http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/414.71.de.pdf>; Zugriff 1.3.2007).
- Fact Sheets Ressortforschung des Bundes 2005 nach Politikbereichen. (<http://www.ressortforschung.admin.ch/html/docs/SyntheseFactSheets05.pdf>; Zugriff 1.3.2007).
- Fallon, Daniel (2002): *Publish or Perish versus Freedom of Research and Teaching. A Transatlantic Perspective*. In: *Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.): Universities of the Future: Research, Knowledge Acquisition, Corporate Identity, and Management Strategies*. Bonn: DAAD, S. 87-95.

- Farnham, David (Hg.) (1999): *Managing Academic Staff in Changing University Systems: International Trends and Comparisons*. Buckingham: Open University Press.
- Federkeil, Gero/Buch, Florian (2007): *Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung*. CHE-Arbeitspapier 90. Gütersloh: CHE.
- FH Joanneum (2005): *Wissensbilanz 2003/2004*. Graz, Kapfenberg, Bad Gleichenberg. (<http://www.fh-joanneum.at/fhj/material/publikationen/wb0304B.pdf>; Zugriff 8.6.2006).
- Forest, James J. F./Altbach, Philip G., Hg. (2006): *International Handbook of Higher Education*, 2 Bde.. New York: Springer
- Forschung Austria (2004): *Gender Booklet Außeruniversitäre Forschung 2004. Zweiter Monitoringbericht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen für das Jahr 2004*. Wien.
- Forschungskollektivvertrag (2006): *Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der außeruniversitären Forschung in der Fassung vom 1. Juni 2006*. (http://www.gpa-djp.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-isposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Leseversion_KV.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1162213750393; Zugriff 24.2.2007).
- Forschungsverordnung, Verordnung zum Forschungsgesetz vom 10. Juni 1985 (Stand am 7. Dezember 2004). (<http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/420.11.de.pdf>; Zugriff 1.3.2007).
- Fossum, Donna/Painter, Lawrence S./Eiseman, Elisa/Ettedgui, Emile/Adamson, David M. (2004): *Vital Assets. Federal Investment in Research and Development at the Nation's Universities and Colleges*. Santa Monica: RAND Corporation.
- Fritzell, Ann (2003): *The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe – Many Challenges Ahead for Sweden*. SULF (Final Version 2003-02-20).
- Fritzell, Ann (2004): *Many Challenges Ahead for Sweden. Country Report Sweden*. In: Enders/Weert (2004), S. 415-438.
- Fullton, Oliver/Holland, Chris (2001): *Profession or Proletariat: Academic Staff in the United Kingdom after Two Decades of Change*. In: Enders (2001a), S. 301-322.
- Gäbler, Ulrich (2001): *Hochschulreformen in der Schweiz: Erfahrungen mit der Universität Basel als Beispiel*. In: Höllinger, Sigurd (Hg.): *Die neuen Universitäten in Europa. Konzepte und Erfahrungen*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, S. 31-34.
- Geiger, Roger L. (1986): *To Advance Knowledge: The Growth of American Research Universities*. New York: Oxford University Press.

- Geiger, Roger L. (1992): The Historical Matrix of American Higher Education. In.: The History of Higher Education Annual, 12, S. 12-30.
- Geiger, Roger L. (1993): Research and Relevant Knowledge. American Research Universities since World War II. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Geiger, Roger L. (1999): Ten Generations of Higher Education. In: Altbach, Philip G./Berdahl, Robert O./Gumport, Patricia J. (Hg.): American Higher Education in the Twenty-First Century. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, S. 38-69.
- Geiger, Roger L. (2004): Knowledge and Money. Research Universities and the Paradox of the Marketplace. Stanford: Stanford University Press.
- Gellert, Claudius (1993): The German Model of Research and Advanced Education. In: B.Clark (1993), S. 5-44.
- Gellert, Claudius (Hg.) (1995): Diversification of European Systems of Higher Education. Frankfurt/M.: Lang.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hg. (2000): Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe. Frankfurt/M.: GEW.
- Gladiex, Lawrence/King, Jacqueline E. (1999): Federal Government and Higher Education. In: Altbach, Philip G./Berdahl, Robert O./Gumport, Patricia J. (Hg.): American Higher Education in the Twenty-First Century. Baltimore: The Johns Hopkins University Press. S. 153-182.
- Gumport, Patricia J. (1993a): Graduate Education and Organized Research in the United States. In: B.Clark (1993), S. 225-260.
- Gumport, Patricia J. (1993b): Graduate Education and Research Imperatives: Views from American Campuses. In: B.Clark (1993), S. 261-293.
- Halsey, A. H. (1992): Decline of Donnish Dominion: The British Academic Profession in the Twentieth Century. Oxford: Clarendon.
- Halsey, A. H./Trow, Martin (1971): The British Academics. Cambridge, Mass.: Harvard U. P.
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Hartmann, Michael (2004): Elitesoziologie. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Hartung, Dirk (2003): Anmerkungen zur Forschung in den skandinavischen Ländern Dänemark, Schweden und Norwegen. In: Köhler/Erlinghagen (2003), S. 58-66.
- HBO-Raad (2006): Hogescholen Management Informatie 2006. Den Haag: HBO-raad.
- HEFCE, Higher Education Funding Council for England (2005): Staff Employed at HEFCE Funded EIs: Trends, Profiles and Projections. Issues Paper 2005/23. (http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2005/05_23/; Zugriff 12.3.2007).
- HEFCE, Higher Education Funding Council for England (2006a): Staff Employed at HEFCE Funded EIs: Update. Trends and Profiles. Issues Paper

- 2006/31. (http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2006/06_31/; Zugriff 12.3.2007).
- HEFCE, Higher Education Funding Council for England (2006b): The Higher Education Workforce in England. A Framework for the Future. Bristol: HEFCE.
- Heinemann, Karl-Heinz (2003): Hochschullandschaft in Skandinavien. In: Köhler/Erlinghagen (2003), S. 79-81.
- Herrmann, Oliver (2007): Die Hausberufung – mit Einführung der Juniorprofessur ein „echtes“ Hausberufungsverbot. In: *Wissenschaftsrecht*, Bd. 40, Heft 2, S146-179.
- HM Treasury (2002): Investing in Innovation. A Strategy for Science, Engineering and Technology (http://www.hm-treasury.gov.uk/spending_review/spend_sr02/spend_sr02_science.cfm; Zugriff 03/2007).
- HM Treasury (2004): Science and Innovation Investment Framework 2004 – 2014 (http://www.hm-treasury.gov.uk/spending_review/spend_sr04/associated_documents/spending_sr04_science.cfm; Zugriff 03/2007).
- HoF Wittenberg (2005): Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich. Wien: bm:bwk.
- Hofstadter, Richard/Metzger, Walter P. (Hg.) (1955): *The Development of Academic Freedom in the United States*. New York: Columbia University Press.
- Högskoleverket (2003a): Doktorandspegeln 2003. (<http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800086807/0328R.pdf>; Zugriff 10.1.2007).
- Högskoleverket (2003b): Lärarundersökningen 2003. Högskoleverket rapportserie 2003:13 R.
- Högskoleverket (2003c): Redovisning av uppdrag till Högskoleverket att utreda det framtida behovet av lärare vid universitet och högskolor. 2003-11-14.
- Högskoleverket (2003d): The Changing Face of Higher Education in Sweden. Kalmar. (http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800088748/the_changing_face_2003.pdf; Zugriff 8.1.2007)
- Högskoleverket (2004): Universitét och högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2004. Högskoleverket rapportserie 2004:16 R.
- Högskoleverket (2006a): Swedish Universities & University Colleges. Short version of annual report 2006. Stockholm. Report 2006:38 R. (<http://web2.hsv.se/publikationer/rapporter/2006/0638R.pdf>; Zugriff 8.1.2007).
- Högskoleverket (2006b): Stagnerade forskningsresurser för lärosäten. Statistisk Analys 2006/04. (http://web2.hsv.se/publikationer/analyser/2006/statistisk_analys_06-04_med_bilaga.pdf; Zugriff 14.1.2007).
- Högskoleverket (2006c): The legal rights of doctoral students at higher education institutions that lack entitlement to award postgraduate qualifications in the relevant disciplines. Rapport 2006:30 R. (<http://www.hsv.se/reports/2006/5.41546a110ee218855680002216.html>; Zugriff 15.12.2006).
- Högskoleverket (2006d): University or University College? (<http://www.hsv.se/highereducationinstitutions.html>; Zugriff 15.12.2006).

- Högskoleverket (o.A.): Registrerade studenter höstterminen 2005 per högskola fördelade efter studieinriktning, kön och ålder. (<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0205/2006A02/BOH05GR2.xls>; Zugriff 26.2.2007).
- Höllinger, Sigurd (Hg.) (2001): Die neuen Universitäten in Europa. Konzepte und Erfahrungen. Wien: bm:bwk.
- Hölscher, Michael/Pasternack, Peer (2006): Qualitätsmanagement im Hochschulsektor. Unter besonderer Berücksichtigung des internen QM in österreichischen Fachhochschuleinrichtungen. Wittenberg: HoF.
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2005): Chance, nicht Last: Empfehlungen für einen "Hochschulpakt 2020" zur Bewältigung des zu erwartenden Anstiegs der Studierendenzahlen. Entschließung des 2005. Plenums am 23. November 2005. (http://www.hrk.de/de/download/dateien/Beschluss_Hochschulpakt_2020.pdf; Zugriff 12.11.2006).
- Huisman, Jeroen (2003): Higher Education in Germany. Country Report, CHEPS - Higher Education Monitor. Twente: CHEPS.
- Internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft (1999): Forschungsförderung in Deutschland. Bericht der Internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft. Hannover: Volkswagenstiftung.
- internationale-kooperation.de in Forschung und Bildung. Eine Initiative des BMBF: Schweden: Forscher fordern verbessertes Fördersystem für FuE. Nachricht vom 23.1.2007. (<http://www.internationale-kooperation.de/index.php?fm=7237&sprache=de>; Zugriff 10.2.2007).
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster – New York – München –Berlin: Waxmann.
- Jencks, Christopher/Riesman, David (1968): The Academic Revolution. Chicago: University of Chicago Press.
- Jens, Walter/Jens, Inge (2004): Eine deutsche Universität. 500 Jahre Tübinger Gelehrtenrepublik. Reinbek: Rowohlt.
- JNCHES, Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff (2002): Fixed-term and Casual Employment Guidance for Higher Education Institutions. June 2002. London: JNCHES.
- JNCHES, Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff (2003): Framework Agreement for the Modernization of Pay Structures. London: JNCHES.
- Jongbloed, Ben u.a. (Hg.) (1999): From the Eye of the Storm. Higher Education's Changing Institutions: Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Jonge, de Jos/Berger, Juriaan (2006): OECD Thematic Review of Tertiary Education. The Netherlands. (<http://www.oecd.org/dataoecd/39/18/37411491.pdf>; Zugriff 02/2007).

- Kaiser, Frans (2001): Higher Education in France. CHEPS – Higher Education Monitor. Enschede: CHEPS.
- Kaiser, Frans u.a. (2005): Issues in Higher Education Policy 2004. An Update on Higher Education Policy Issues in 2004 in 10 Western Countries. Enschede: CHEPS.
- Kaiser, Frans u.a. (2006): Issues in Higher Education Policy 2005. An Update on Higher Education Policy Issues in 2005 in 10 Western Countries. Enschede: CHEPS.
- Karolinska Institutet (2006): Study at Karolinska Institutet. (<http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=133&l=en>; Zugriff 2.3.2007).
- Karolinska. University Hospital (2005): (http://www.karolinska.se/upload/Verksamheternas%20filer/Informationsavdelningen/Webb/karolinska_foertagspres_eng_nov_05.pdf; Zugriff 2.3.2007).
- Karpen, Ulrich/Hanske, Peter (1994): Status und Besoldung von Hochschullehrern im internationalen Vergleich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Kasparovsky, Heinz (2006): Dokumentation Hochschulrecht, Stand: 1. Mai 2006. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. (<http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/13452/hsrechtdok06.pdf>; Zugriff 28.11.2006).
- Kasparovsky, Heinz/ Wadsack, Ingrid (2004): Das österreichische Hochschulsystem. Wien: bm:bwk.
- Kaufmann, Franz Xaver (2003): Varianten des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt/M.
- Kearney, Hugh (1970): Gentlemen and Scholars. Universities and Society in Pre-Industrial Britain, London: Faber.
- Kehm, Barbara M. (1999): Higher Education in Germany. Wittenberg - Bukarest: UNESCO.
- Kehm, Barbara M./Pasternack, Peer (2001): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels. Weinheim-Basel: Beltz.
- Kehm, Barbara M./Lanzendorf, Ute, Hg. (2007): Reforming University Governance. Changing Conditions for Research in Four European Countries. Bonn: Lemmens (Manuskript, erscheint demnächst).
- Kent, Ray u.a. (2005): Great Expectations: Managing and Developing Contract Research Staff, Bristol: Arma (http://www.bristol.ac.uk/personnel/researchstaff/documents/arma_article_april05.pdf; Zugriff 12/2006).
- Kerres, Michael (2006): Fachhochschule, Universität? Die Hochschulwelt ordnet sich neu. In: Das Hochschulwesen 4/2006, S. 118-121.
- Klein, Hans-Dieter/Kuhne, Diethard (2003): Schweden. In: Köhler/Erlinghagen (2003), S. 20-33.
- Kleinwächter, Claudia u.a. (2006a): Neue Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen nach 42 Satz 1 HdaVÄndG. GEW-Arbeitspapiere Hochschule und Forschung 2006/9, Frankfurt/M.: GEW.
- Kleinwächter, Claudia (2006b): Synopse zur Einführung neuer und zusätzlicher Personalkategorien sowie anderer kapazitätswirksamer Maßnahmen. GEW-Arbeitspapiere Hochschule und Forschung 2006/10, Frankfurt/M.: GEW.

- KNAW, Koninklijke Nederlands Akademie van Wetenschappen (2006): KNAW Jaarverslag 2005. (<http://www.knaw.nl/publicaties/pdf/20061002.pdf>; Zugriff 15.2.2007).
- Knopp, Lothar (2003): Neue Personalstrukturen an den Hochschulen und neue Professorenbesoldung. In: Zeitschrift für Beamtenrecht 5/2003, S. 149-158.
- Kogan, Maurice (1994): Staffing Higher Education. Meeting New Challenges. London: Jessica Kingsley.
- Kogan, Maurice (2004): Teaching and Research. Some Framework Issues. In: Higher Education Management and Policy 16, S. 9-18.
- Kogan, Maurice u.a. (2000): Transforming Higher Education. A Comparative Study. London, Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Kogan, Maurice/Teichler, Ulrich, Hg. (2007): Key Challenges to the Academic Profession. (INCHER-Werkstattbericht 65). Paris – Kassel: UNESCO-INCHER.
- Köhler, Gerd/Erlinghagen, Robert, Hg. (2003): Tarifvertrag Wissenschaft. Über Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen und ihre tarifrechtlichen Regelungen. Bericht über eine Studienreise nach Dänemark, Schweden und Norwegen. (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 102). Frankfurt/M.: GEW, Hans-Böckler-Stiftung.
- Kommission der europäischen Gemeinschaften (2003): Forscher im europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten. Mitteilung der Kommission an den Rat und das europäische Parlament. Brüssel, den 18.7.2003. KOM(2003) 436. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2003/com2003_0436de01.pdf; Zugriff 12.1.2007).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005): Das intellektuelle Potenzial Europas wecken: So können die Universitäten ihren vollen Beitrag zur Lissabonner Strategie leisten. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kottusch, Peter (2000): Schweizer Erfahrungswerte. In: DUZ 15-16/2000, S. 32.
- Kreckel, Reinhard (1997): Drum prüfe, wen du ewig bindest. Der Streit um die Habilitation geht weiter: Für eine frühe Professur auf Probe. In: DIE ZEIT, 18.4.1997.
- Kreckel, Reinhard (2002): Universitätsreform - warum und zu welchem Ende? Zwölf Thesen. In: Die Hochschule 2/2002, S. 5-16.
- Kreckel, Reinhard (2004): Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn: Lemmens.
- Kreckel, Reinhard (2006a): Universitätskulturen. In: Fikentscher, R. (Hg.): Europäische Gruppenkulturen. Halle: Mitteldeutscher Verlag, S. 99-120.
- Kreckel, Reinhard (2006b): Hochschulentwicklung in Deutschland. Zum Verhältnis von Selbststeuerung, Fremdbestimmung und Selbstlauf. In: Hamburger,

- F./Hradil, S./Schmidt, U. (Hg.), *Steuerungswissen im Bildungssystem. Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung*, Bd. 10, Mainz: Zentrum für Qualitätssicherung 2006, S. 13-30.
- Kultusministerkonferenz (2005): *Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020*. (Statistische Veröffentlichungen, 176). Bonn:KMK.
- Kupfer, Antonia/Moes, Johannes (2004): *Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen*. (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 104) Frankfurt/M.: GEW.
- Lanzendorf, Ute (2006): *Austria – from Hesitation to Rapid Breakthrough*. In: Kehm/Lanzendorf (2007), S. 99-134.
- Leibniz-Gemeinschaft (2006): *Jahresbericht 2005 der Leibniz-Gemeinschaft*. (http://www.wgl.de/extern/presse/index_5.html; Zugriff 2.2.2007).
- Leijonhufvud, Madeleine (2006): *The revolution in research funding in Sweden after 1980*. In: Neave, Guy/Blückert, Kjell/Nybohm, Thorsten (Hg.): *European Research University. An Historical Paranthesis?* New York, S. 153-158.
- Leisyte, Liudvika/Boer, Harry de/Enders, Jürgen (2007): *England – the Prototype of the ‘Evaluative State’*. In: Kehm/Lanzendorf (2007), S. 59-96.
- Leitner, Erich (2004): *Die österreichischen Fachhochschulen. Entwicklung und Strukturen eines marktorientierten Hochschulsektors*. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 4/2004, S. 94-113.
- Lemerle, Paul (2004): *The Doctorate in France*. In: Sadlak, Jan (Hg.): *Doctoral Studies in Europe and the United States: Status and Prospects*. Bucharest: UNESCO.
- Lenhardt, Gero (2005): *Hochschulen in Deutschland und in den USA*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leszczensky, Michael/Dölle, Frank (2003): *Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleiche an Hochschulen. Werkstattbericht zu einem Vergleich der Ergebnisse von Universitäten und Fachhochschulen*. Hochschul-Informationssystem (HIS). Hannover: HIS.
- Lischka, Irene/Kreckel, Reinhard (2006): *Zur zukünftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen*. HoF-Arbeitsbericht 2'06. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung.
- Lorenz, Chris (2000): *The Myth of the Dutch Middle Way. A True Story about Dutch Mountains*. In: *Wissenschaftsrecht*, Bd. 33, S. 189-209.
- Maassen, Peter A. M./Wucht, Frans A. van, Hg. (1996): *Inside Academia: New Challenges for the Academic Profession*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Mähler, Helena (2004): *Sweden*. In: Sadlak (2004), S. 201-230.
- Marburger Bund/Tarifgemeinschaft deutscher Länder (2006): *Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV Ärzte) vom 30.10.2006*. (<http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/infocenter/TV-Aerzte.pdf>, Zugriff 03/2007)

- Marhold, Franz (2004): Das Universitätslehrerdiensrecht 2001 im Kontext der Universitätsreform. In: Höllinger, Sigurd/Titscher, Stefan (Hg.): Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, Wien: WUV Universitätsverlag, S. 287-301.
- Matthes, Joachim (1988): Projekte – nein, danke? Eine (un)zeitgemäße Betrachtung. In: Zeitschrift für Soziologie 17/1988, S. 465-473.
- Mayer, Karl Ulrich (2003): Das Hochschulwesen. In: Cortina, K.S. u.a. (Hg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Reinbek: Rowohlt, S. 581-624.
- McPherson, Michael S./Schapiro, Morton Owen (1999): Tenure Issues in Higher Education. In: Journal of Economic Perspectives 13, S. 85-98.
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2005a): Les instituts universitaires de formation des maîtres 2004-2005. Note d'information 05/34. (www.education.gouv.fr/stateval; Zugriff 15.12.2006).
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2005b): Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2004-2005. Note d'information 05/35. (www.education.gouv.fr/stateval; Zugriff 15.12.2006).
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2005c): Projet de la loi de programme pour la recherche. Exposé des motifs. (<http://www.pactepourlarecherche.fr/calendrier/index.htm>; Zugriff: 15.12.2006).
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2006a): Petit guide pour accéder aux métiers de la recherche. Paris: MENESR. (www.formation-recherche.education.fr/brochure/metiers-recherche2006.pdf; Zugriff 15.12.2006).
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2006b): Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), édition 2006. Paris: MENESR.
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2006c): Les écoles d'ingénieurs publiques et privées. Note d'information 06/22. (<http://www.education.gouv.fr/pid53/evaluation-et-statistiques.html>; Zugriff 3.3.2007).
- Metcalf, Hilary, u.a. (2005): Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education. Research Report 658. London: Department for Education and Skills. (<http://www.grad.ac.uk/downloads/documents/Reports/DfES%20recruitment%20and%20retention%20report%20Jul%202005.pdf>; Zugriff 12.1.2007).
- Meyer, John W./Schofer, Evan (2005): Universität in der globalen Gesellschaft. Die Expansion des 20. Jahrhunderts. In: Die Hochschule 2/2005, S. 81-98.
- Ministry of Education and Science in Sweden (1998): Higher Education Ordinance (SFS No: 1992. 100), issued 4 February 1993. Reprint: SFS 1998: 1003 (Auszüge aus dem Hochschulgesetz in englischer Fassung).

- MINOCW, Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap (2003): Kerncijfers 1998 – 2002. Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Den Haag: OCW (<http://www.minocw.nl/documenten/begroting-kerncijfers9802-kerncijfers9802.pdf>; Zugriff 15.2.2007)
- MINOCW, Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap (2006a): Key Figures 2001 – 2005. Education, Culture and Science in the Netherlands. Den Haag: OCW.
- MINOCW, Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap (2006b): Science, Technology and Innovation in the Netherlands. Policies, Facts and Figures 2006. Den Haag: MINOCW. (<http://www.minocw.nl/documenten/Science-Technology-Innovation-brochure-2006.pdf>; Zugriff 10.1.2007).
- Moes, Johannes (2003): Promovieren in Deutschland und Europa. (<http://www.promovieren.de.vu/>; Zugriff 3.8.2007).
- Moes, Johannes (2004a): Frankreich – Doctorat à l'École. In: Kupfer/Moes (2004), S.34-38.
- Moes, Johannes (2004b): Schweden – geregelte PhD-Verhältnisse. In: Kupfer/Moes (2004), S. 71-77.
- Moes, Johannes (2005): Vier Wege zum Titel. In: DUZ Magazin, Heft 4, S. 16.
- MPG, Max-Planck-Gesellschaft (2000): Jahresbericht 1999. München: MPG.
- MPG, Max-Planck-Gesellschaft (2006): Jahresbericht 2005. München: MPG.
- Mugabushaka, Alexis-Michel/Rahlf, Thomas/Güdler, Jürgen (2006): Antragsaktivität und –erfolg von Juniorprofessoren bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). In: DFG infobrief 1/2006, S. 1-12.
- Müller-Böling, Detlef (2000): Die entfesselte Hochschule. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Müller-Böling, Detlef (2002): Reaktionen auf die 12 Thesen. In: Die Hochschule 2/2002, S. 16-21.
- Müller-Böling, Detlef (2006): Die steigenden Studierendenzahlen bewältigen: kreativer, mobiler, flexibler. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 156, 11.7.2006, S. 18.
- Münch, Richard (2007): Die akademische Elite. Zur sozialwissenschaftlichen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Musselin, Christine (2004): The Long March of French Universities. New York, London: Routledge Falmer
- Musselin, Christine (2005a): European Academic Labor Markets in Transition. In: Higher Education 49, S. 135-154.
- Musselin, Christine (2005b): Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Musselin, Christine (2006): France. In: Forest/Altbach (2006), Bd. 1, S. 711-728.
- NAS, National Academy of Science/NAE, National Academy of Engineering/IM, Institute of Medicine (1995): Reshaping the Graduate Education of Scientists and Engineers, National Academy of Science (NAS), National Academy of

- Engineering (NAE), Institute of Medicine (IM), Committee on Science, Engineering and Public Policy (COSEPUP). National Academy Press.
- NAS, National Academy of Science/NAE, National Academy of Engineering/IM, Institute of Medicine (2000): Enhancing the Postdoctoral Experience for Scientists and Engineers: A Guide for Postdoctoral Scholars, Advisors, Institutions, Funding Organizations and Disciplinary Societies. National Academy of Science (NAS), National Academy of Engineering (NAE), Institute of Medicine (IM), Committee on Science, Engineering and Public Policy (COSEPUP). National Academy Press.
- National Report for Sweden (2006): Bologna Process Template for National Reports: 2005-2007.
- National Science Board (2006): Science and Engineering Indicators 2006 (<http://www.nsf.gov/statistics/seind06/>; Zugriff: 3.2.2007).
- NCES, National Center for Education Statistics (2004): Digest of Education Statistics. (http://nces.ed.gov/programs/digest/d04/figures/fig_01.asp; Zugriff 5.3.2007).
- NCES, National Center for Education Statistics (2005a): Digest of Education Statistics.
- NCES, National Center for Education Statistics (2005b): Salaries of Full-Time Instructional Faculty 2003-04.
- NCES, National Center for Education Statistics (2005c): Comparative Indicators of Education in the United States and other G8 Countries. Washington D.C. (<http://nces.ed.gov/pubs2005/2005021.pdf>; Zugriff: 28.2.2007).
- NCES, National Center for Education Statistics (2007): Employees in Post-secondary Institutions, Fall 2005, and Salaries of Full-Time Instructional Faculty, 2005-2006 (<http://nces.ed.gov/pubs2007/2007150.pdf>; Zugriff: Dezember 2007).
- Neave, Guy (1979): Academic Drift. Some Views from Europe. In: Studies in Higher Education, Jg. 4, Heft 2, S 143-159.
- NSF, National Science Foundation (2002): Science and Engineering Indicators 2002. Division of Science Resources Statistics. National Science Foundation.
- NWO, Nederlands Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (2002-2005): Financieel Jaarsverslag NWO, Jg. 2002 – 2005 (http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5VGEPN; Zugriff 5.3.2007).
- NWO, Nederlands Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (2006): NWO Yearbook 2005 (http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NW_OA_6QDG2G_Eng; Zugriff 15.2.2007).
- NWO, Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (2007): Innovative Research Incentives Scheme 2007. Veni – Vidi – Vici. ([http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_66NLXN_Eng/\\$file/BrochureVI2007Engels.pdf?openelement](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_66NLXN_Eng/$file/BrochureVI2007Engels.pdf?openelement); Zugriff 1.3.2007).
- Nybohm, Thorsten (1993): The Swedish Social Democratic State in a Tradition of Peaceful Revolution. In: Due-Nielsen, Carsten et. al (eds.): Konflikt og samarbejde. Copenhagen, S. 305-335.

- Nybom, Thorsten (2003): Neue Modelle für Besoldung im Universitätsbereich. Ein Beispiel aus Schweden. Berlin (unveröffentlichtes Vortragsmanuskript).
- OCW, Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap (2003): Kerncijfers 1998 – 2002. Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Den Haag: OCW (<http://www.minocw.nl/documenten/begroting-kerncijfers9802-kerncijfers9802.pdf>; Zugriff 15.2.2007)
- OCW, Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap (2006): Key Figures 2001 – 2005. Education, Culture and Science in the Netherlands. Den Haag: OCW.
- OECD (2003a): Frascati Manual 2002. The Measurement of Scientific and Technological Activities. Paris: OECD.
- OECD, Gruppe für Wissenschaft und Forschung Bern, Hg. (2003b): Examen der nationalen Bildungspolitiken. Die tertiäre Bildung in der Schweiz, Paris, Bern. (http://www.sbf.admin.ch/htm/services/publikationen/bildung/expertenbericht_bildungssystem_oecd-d.pdf; Zugriff 5.3.2007).
- OECD (2004): OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics. Concepts, Standards, Definitions and Classifications. Paris: OECD.
- OECD (2006a): OECD in Figures 2006 – 2007. Paris: OECD.
- OECD (2006b): Education at a Glance. OECD Indicators 2006. Paris: OECD.
- OECD/Ad Hoc Working Group on Steering and Funding Research Institutions (SFRI) (2006c): Complete Results of the SFRI Questionnaire on the Working Conditions of Researchers in the Universities and Public Research Organisations [DSTI/STP/SFRI(2006)1]. Madrid: Ministry of Education and Science.
- OECD/Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hg. (2006d): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2006. Paris: OECD.
- Orr, Dominic (2005): Hochschulsteuerung und Autonomie englischer Universitäten. Hochschulfinanzierung und Qualitätssicherung aus einer Verfahrensperspektive. Münster: Waxmann.
- Osbeck, Pehr/Warfvinge, Karin (2003): Om tidsbegränsade anställningar vid Lunds universitet: En jämställdhetsfråga. SULF-Lund 2003-03-31.
- Osterwalder, Konrad (2006): Mehr Macht, mehr Geld, mehr Mobilität. In: Die Zeit, 12.10.2006, S. 44.
- Pasternack, Peer, u.a. (2006): Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich. Wien: bm:bwk.
- Pechar, Hans (2005): Hire and Fire? Akademische Karrieren unter den Bedingungen des UG 2002. In: Welte, Heike/Auer, Manfred/Meister-Scheytt, Claudia (Hg.): Management von Universitäten. Zwischen Tradition und (Post-)Moderne. München, Mehring: Rainer Hampp Verlag, S. 317-337.
- Pechar, Hans/Pellert, Ada/Gindl, Michaela/Hefler, Günter/Kosz, Alexander/Taschwer, Klaus (2002): Forschungspolitisches Monitoring im Bereich der ge-

- sellschaftsbezogenen Forschung. Wien. (http://www.iff.ac.at/hofo/WP/IFF_hofo.02.001_Pechar_monitoring.pdf; Zugriff 12.1.2007).
- Perkin, Harold (1987): The Academic Profession in the United Kingdom. In: B.Clark (1987), S. 13-59
- Perkin, Harold (2006): History of Universities. In: Forest/Altbach (2006), Bd.1, S. 159-205.
- Plander, Harro (2003): Das Tarifsysteem Dänemarks, Norwegens und Schwedens im Vergleich mit dem der Bundesrepublik Deutschland. In: Köhler/Erlinghaugen (2003), S. 46-57.
- Plattner, Gian-Reto (2001): Blick zum Horizont in der Hochschullandschaft Schweiz. In: Latzel, Günther/Kanaan, Sami (Hg.): Die Zukunft des Hochschulstandortes Schweiz. Zürich: Gesellschaft für Hochschule und Forschung, S. 63-67.
- Projektgruppe Bund-Kantone Hochschullandschaft 2008 (2004): Bericht über die Neuordnung der schweizerischen Hochschullandschaft. Bern: Staatssekretariat für Wissenschaft und Forschung/Bundesamt für Bildung und Wissenschaft. (<http://www.sbf.admin.ch/htm/services/publikationen/bildung/hochschullandschaft/bericht-hsl-d.pdf>; Zugriff 1.3.2007).
- Ramsden, Brian (2006): Patterns of Higher Education Institutions in the UK: Sixth Report. London: Universities UK.
- RCUK, Research Councils UK (2007): Research Councils UK Research Careers and Diversity Strategy (<http://www.rcuk.ac.uk/cmsweb/downloads/rcuk/researchcareers/rcdstrategy.pdf>; Zugriff 12.1.2007).
- Readings, Bill (1996): The University in Ruins. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Rees, Teresa (2002): National Policies on Women and Science in Europe. Brussels: European Commission, The Helsinki Group on Women and Science.
- Regeringskansliet (2004): En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt. SOU 2004:27. (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/21/85/a7015098.pdf>; <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/21/85/04f5ca58.pdf>; <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/21/85/c55178fe.pdf>; Zugriff 10.1.2007).
- Regeringskansliet (2005a): Budgetpropositionen för 2006. Regeringens proposition 2005/06:1. (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/98/13/dc0d2579.pdf>; Zugriff 10.1.2007).
- Regeringskansliet (2005b): Forskning för ett bättre liv. Regeringens proposition 2004/05: 80. Stockholm. (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/11/35/6effb2fa.pdf>; Zugriff am 8.1.2007).
- Richter, Roland (1989): Der niederländische Weg zur Modernisierung der Hochschulen. Frankfurt/M.: GEW.
- Riesman, David (1958): Constraint and Variety in American Education. New York: Doubleday.

- Roberts, Gareth (2002): SET for Success: The Supply of People with Science, Technology, Engineering and Mathematic Skills – The Report of Sir Gareth Roberts' Review. London: HM Treasury. (<http://www.hm-treasury.gov.uk/media/643/FB/ACF11FD.pdf>; Zugriff 01/2007).
- Robinson, David (2006): The Status of Higher Education Teaching Personnel in Australia, Canada, New Zealand, the United Kingdom and the United States. GEW Dokumente (Dok-HuF-2006/1). Frankfurt/M.: GEW.
- Ronnäng, Bernt (2005): Chalmers University of Technology – the Foundation-owned University in Göteborg. In: Sprecherkreis der Universitätskanzler/Arbeitsgruppe Fortbildung: Vergütung im Wissenschaftssystem: Risiken und Nebenwirkungen. Weimar, S. 33-42.
- Roos, Ursula (2005): Das System der Forschungsförderung in Großbritannien. (http://www.britischebotschaft.de/de/embassy/r&t/wissenschaftssystem_GB.pdf; Zugriff 30.1.2007).
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina (2003): Perspektiven der Umsetzung der Juniorprofessur in den Bundesländern und an den Hochschulen. In: Die Hochschule 2/2003, S. 158-174.
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina (2004): Die Juniorprofessur und das Emmy-Nöther-Programm: Eine vergleichende Evaluationsstudie. Berlin: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften. (http://www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur_und_Emy_Noether.pdf; Zugriff 03/2007).
- Rüegg, Walter, Hg. (1993-2004): Geschichte der Universitäten in Europa. 3 Bde., München: Beck.
- Rüegger, Hans-Ulrich/ Kahmen, Stefanie (2006): Auf dem Weg zur Wissenschaft. Anforderungen an die Nachwuchsförderung, Zürich: Universität Zürich.
- Sadlak, Jan, Hg. (2004): Doctoral Studies in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucharest: UNESCO.
- Salerno, Carlo (2002): Higher Education in Sweden. CHEPS – Higher Education Monitor. Country Report. Twente: CHEPS.
- Sanders, Claire (2005): Calls to Change Contract Culture. In: The Times Higher Education Supplement, 28.1.2005.
- Sanders, Claire (2007): Reform Sparks Pay Scramble. In: The Times Higher Education Supplement, 5.1.2007.
- Sandström, Ulf/Heyman, Ulf/Hällsten, Martin (2005): Svensk forskningsfinansiering: inriktning och styrning. Stockholm.
- Sastry, Tom (2005): Staffing Issues in Academic Medicine and Dentistry: The Case of Non-clinical Researchers and Clinical Academics', Oxford: Higher Education Policy Institute (<http://www.hepi.ac.uk/downloads/Non-clinicalresearchersandclinicalacademics.pdf>; Zugriff: 22.3.2007).
- SBF News. Informationen aus dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung 2/2005. (<http://www.sbf.admin.ch/htm/services/news-02-2005-d.html#3>; Zugriff 28.2.2007).

- Schelsky, Helmut (1963): *Einsamkeit und Freiheit. Die deutsche Universität und ihre Reformen*. Reinbek: Rowohlt.
- Schimank, Uwe (1995): *Hochschulforschung im Schatten der Lehre*. Frankfurt/ M. - New York: Campus.
- Schimank, Uwe/Meier, Frank (2002): *Neue Steuerungssysteme an den Hochschulen. Expertise im Rahmen der Förderinitiative „Science Policy Studies“ des BMBF*. Fernuniversität Hagen (unv. Abschlussbereich).
- Schimank, Uwe/Winnes, Markus (2001): *Jenseits von Humboldt? Muster und Entwicklungspfade des Verhältnisses von Forschung und Lehre in verschiedenen europäischen Hochschulsystemen*. In: Stölting/Schimank (2001), S.295-325.
- Schmitt, Tassilo/Arnhold, Nina/Rüde, Magnus (2004): *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich*, Gütersloh: CHE.
- Schneider, Hans-Peter (2005): *Struktur und Organisation des Bildungswesens in Bundesstaaten. Ein internationaler Vergleich*. Gütersloh u.a.: Bertelsmann-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung, Stiftung Marktwirtschaft, Friedrich-Naumann-Stiftung.
- Schossler, Irma/traud/Jähne, Matthias/Clement, Wolfgang (2006): *Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten. Ergebnisse einer Umfrage*. Berlin: GEW. (http://www.gew-berlin.de/documents_public/061130_Lehrbeauftragte_Dokumentation_Umfrage.pdf; Zugriff 12.3.2007).
- Schuster, Jack H./Finkelstein, Martin J. (2006): *The American Faculty. The Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Schwarz, Stefanie/Westerheijden, Don F. (Hg.) (2004): *Accreditation and Evaluation in the European Higher Education Area*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Schweden – Das nationale System der Forschungsförderung (o.J.). (http://www.dfg.de/aktuelles_presse/themen_dokumentationen/lunchtime_talks/download/ltt_schwe.pdf; Zugriff 5.2.2007).
- Senba, Katsuya u.a. (2005): *The Idea of a University in Historical Perspective. Germany, Britain, USA, Japan (Reviews in Higher Education, No. 84)*. Hiroshima: Research Institute for Higher Education.
- Shattock, Michael (2006): *United Kingdom*. In: Forest/Altbach (2006), Bd. 1, S. 1019-1033.
- SHEFC, Scottish Higher Education Funding Council (2005): *Contract Research Staff in Scottish Higher Education Institutions. Report 2004-05*. Edinburgh: SHEFC.
- Skiera, Ehrenhard (1989): *Der 'höhere Unterricht' in den Niederlanden*. In: Körner, A./Seidenfaden, F. (Hg.): *Universitäten und Hochschulen im Wandel*, Teil 2. Gießen: Ferber, S. 175-208.
- SKPH, Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der pädagogischen Hochschulen (2006): *Studieren in der Schweiz. Pädagogische Hoch-*

- schulen 2006. Bern. (http://www.skph.ch/pdf_central/SCTE_Broschuere_06_de.pdf; Zugriff 3.3.2007).
- Staatssekretariat für Bildung und Forschung (o.J.): Der Forschungsplatz Schweiz in Zahlen. Bern. (<http://www.sbf.admin.ch/htm/services/publikationen/forschung/Forschung-Fakten-d.pdf>; Zugriff 27.2.2007).
- Statistik Austria (2005): Hochschulstatistik 2003/04. Wien: bm:bwk.
- Statistisches Bundesamt (2005): Aktuelle Ergebnisse aus der Studentenstatistik für das Wintersemester 2005/2006. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2006a): Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2004. Fachserie 11 / Reihe 4.3.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2006b): Personal an Hochschulen 2005. Fachserie 11 / Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2006c): Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung 2004. Fachserie 14 / Reihe 3.6. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2006d): Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen. Vorläufige Ergebnisse. Wintersemester 2006/07. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2007): Finanzen und Steuern. Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung. Fachserie 14 / Reihe 3.6. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Statistiska centralbyrå (2006a): Intäkter (driftkostnader) för FoU inom universitet och högskolor fördelat på finansår 2005. (http://www.scb.se/templates/tableOrChart_136742.asp; Zugriff 5.1.2007).
- Statistiska centralbyrå (2006b): Universitet och högskolor. Personal vid universitet och högskolor 2005. Tabeller 1A, 1B, 2A, 2B, 3 - 10. (http://www.scb.se/templates/Publikation_172524.asp; Zugriff 15.12.2006).
- Stock, Manfred/Wernet, Andreas (Hg.) (2005): Hochschule und Professionen. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung.
- Stölting, Erhard/Schimank, Uwe (Hg.) (2001): Die Krise der Universitäten. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Straumann, Felix (2005): Schneller Professor werden. In: Unijournal der Universität Zürich, 4/2005. (<http://www.unipublic.unizh.ch/campus/uni-news/2005/1721.html>; Zugriff 20.2.2007).
- Strebler, Marie u.a. (2005): Recruitment and Retention in Higher Education 2005. Full Report. London: UCEA.
- SULF (2004): En Ny Doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt. SOU 2004:27.
- SULF (2006): Lönestatistik 2005. Lönebilgaga Nr. 9/2006.
- Svensk författningssamling (2001): Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100). SFS 2001:211. (<http://62.95.69.3/SFSdoc/01/010211.PDF>; Zugriff 10.1.2007).

- TNO, Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (2006): TNO Jaarverslag 2005. (http://www.tno.nl/downloads%5Ctno_jaarverslag_2005.pdf; Zugriff 1.3.2007).
- Torka, Marc (2006): Die Projektformigkeit der Forschung. In: Die Hochschule 1/2006, S. 63-83.
- Touraine, Alain (1974): The Academic System in American Society. New York: McGraw-Hill.
- Trow, Martin (1970): Reflections on the Transition from Mass to Universal Higher Education. In: Daedalus, Bd. 90, S. 1-42.
- Trow, Martin (1997): "The Exceptionalism of American Higher Education". In: Trow, Martin/Nybohm, Thorsten (Hg.): University and Society. London, Philadelphia: Kingsley, S. 156-172.
- Trow, Martin (2006): Reflections on the Transition from Elite to Mass to Universal Access: Forms and Phases of Higher Education in Modern Societies since WWII. In: Forest/Altbach (2006), Bd. 1, S. 243-280.
- UG 2002, Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002). In: BGBl. (Republik Österreich) I Nr. 120/2002.
- Ungern-Sternberg, Jürgen von (2002): Der „Sonderfall“ Schweiz. In: Demm, Eberhard (Hg.): Deutscher Brain Drain, europäische Hochschulsysteme und Hochschulreform. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 103-110.
- Universitets Läraren (2002): KTH toppar löneligan. Lönestatistik 2001. Nr. 9/2002.
- Universities UK (2006a): Higher Education in Facts & Figures. Summer 2006 (http://bookshop.universitiesuk.ac.uk/downloads/Facts_2006.pdf; Zugriff 5.1.2007).
- Universities UK (2006b): The Economic Impact of UK Higher Education Institutions. London: Universities UK.
- US Department of Education (2003): Staff in Postsecondary Institutions. IPEDS Fall Staff Survey; EEOC, EEO-6 Survey. Compiled by AAUP Research Office. Washington, DC.
- Vereinbarung vom 14. Dezember 2000 zwischen dem Bund und den Universitätskantonen über die Zusammenarbeit im universitären Hochschulbereich. (<http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/414.205.de.pdf>; Zugriff 1.3.2007).
- Vertragsbedienstetengesetz (1948), Bundesgesetz vom 17. März 1948 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Bundes – VBG i. d. zul. geänd. F. in BGBl. (Republik Österreich) I Nr. 176/2004. (<http://www.uni-ak.ac.at/betriebsrat-kw/documents/VBG.pdf>; Zugriff 20.2.2007).
- Vetenskapsrådet (2003): Pensionsavgångar och rekryteringspotential för lärare/forskare vid högskolan. 2003-09-19. PM Analys/UH. Stockholm.
- Vetenskapsrådet (2006): Reformen inom forskning och forskarutbildning 1990 – 2005. Rapportserie 7:2006. Stockholm.

- Veysey, Laurence R. (1965): *The Emergence of the American University*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Vogel, Christian (2006): *Forschung und Entwicklung an den Pädagogischen Hochschulen und universitären Lehrerbildungsstätten der Schweiz. Stand und Entwicklungstendenzen 2005: Schlussbericht*. Bern: Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen. (http://www.skph.ch/pdf_central/Schlussbericht_d.pdf; Zugriff 3.3.2007).
- Vucht Tijssen, Lieteke van (2000): *Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent*. Wetenschaps personeelsbeleid. Zoetermeer: Ministerie van OC&W.
- Wächter, Bernd (Hg.) (2004): *Higher Education in a Changing Environment. Internationalisation of Higher Education Policy in Europe*. Bonn: Lemmens.
- Waks, Norman (1986): *U.S. Government Recognizes New Institutional Form*. In: *Engineering Management International*, 4, S. 13-17.
- Weber, Wolfgang E. J. (2002): *Geschichte der europäischen Universität*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Weert, Egbert de (2000): *Pressures and Prospects Facing the Academic Profession in the Netherlands*. In: *Altbach (2000)*, S. 116-143.
- Weert, Egbert de (2001): *The End of Public Employment in Dutch Higher Education?* In: *Enders (2001a)*, S. 195-216.
- Weert, Egbert de (2004a): *The Netherlands*. In: *Sadlak (2004)*, S.77-97.
- Weert, Egbert de (2004b): *The Academic Workplace. Country Report: The Netherlands*. In: *Enders / de Weert (2004)*, S. 209-309.
- Weert, Egbert de (2006): *The Netherlands*. In: *Forest/Altbach (2006)*, Bd. 1, S. 899-918.
- Weert, Egbert de/Vucht Tijssen, Lieteke van (1999): *Academic Staff between Threat and Opportunity. Changing Employment and Conditions of Service*. In: *Jongbloed u.a. (1999)*, S. 39-63.
- Weiler, Hans N. (2002): *Different Cultures of Governance in Higher Education in Germany and the United States*. In: *Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.): Universities of the Future: Research, Knowledge Acquisition, Corporate Identity, and Management Strategies*. Bonn: DAAD, S. 69-72.
- Weiler, Hans N. (2005): *Ambivalence and the Politics of Knowledge. The Struggle for Change in German Higher Education*. In: *Higher Education* 49, S. 177-195.
- Weingart, Peter (2001): *Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft*. Weilerswist: Velbrück.
- Wissenschaftsrat (1997): *Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses*. Köln: Wissenschaftsrat.

- Wissenschaftsrat (1999): Empfehlungen zur Struktur der Hochschulmedizin. Aufgaben, Organisation, Finanzierung. (http://www.wissenschaftsrat.de/texte/41_04-99.pdf; Zugriff 5.2.2007).
- Wissenschaftsrat (2000): Drittmittel und Grundmittel der Hochschulen 1993 bis 1998. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung, 2001: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Berlin. (<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5102-02.pdf>; Zugriff 23.12.2006).
- Wissenschaftsrat (2004): Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren. Berlin: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat (2006a): Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems. Berlin: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat (2006b): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem (Drs. 7067-06). Berlin: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten (Drs. 7721-07). Berlin: Wissenschaftsrat.
- Witte, Johanna (2006): Change of Degrees and Degrees of Change. Comparing Adaptations of European Higher Education Systems in the Context of the Bologna Process. Enschede: CHEPS/UT (http://www.che.de/downloads/C6JW144_final.pdf; Zugriff 12.1.2007).
- Witte, Johanna/Schreiterer, Ulrich (2002): Perspektiven für eine leistungsorientierte Professorenbesoldung im Lichte internationaler Erfahrungen. Arbeitspapier. Gütersloh: CHE.
- World Health Organization. Regional Office for Europe (1996): Health Care Systems in Transition: Sweden. Kopenhagen. (<http://www.euro.who.int/document/e72481.pdf>; Zugriff 2.3.2007).
- Würmann, Carsten (2004): Niederlande – Das AiO und OiO des Doctors. In: Kupfer/Moes (2004), S. 55-64.
- Zemsky, Robert u.a. (2005): Remaking the American University. Market Smart and Mission Centered. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Zimmermann, Wolfgang (2001): Befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Drittmittelfinanzierung. Bonn: Deutscher Hochschulverband.

Autorinnen & Autoren

Anke Burkhardt, Dr. oec., Studium an der Humboldt-Universität zu Berlin, 1985 Promotion am Zentralinstitut für Hochschulbildung Berlin. Seit 1980 auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig, seit 1999 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), seit 2001 dessen Geschäftsführerin. eMail: anke.burkhardt@hof.uni-halle.de

Reinhard Kreckel, Prof. em. Dr., seit 1992 Professor für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. 1996 bis 2000 Rektor der Universität und Präsident der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt und seit 2001 Direktor des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). eMail: reinhard.kreckel@soziologie.uni-halle.de

Gero Lenhardt, Dr., Bildungssoziologe, bis 2004 am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin, Senior Fellow am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). eMail: gerolenhardt@web.de

Peer Pasternack, Dr. phil., seit 1996 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), 2002-2003 Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung im Senat von Berlin, seit 2004 Forschungsdirektor am HoF, Lehrveranstaltungen am Institut für Soziologie der Universität Halle. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de

Manfred Stock, PD Dr. phil., Bildungssoziologe, seit 2002 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), Lehrveranstaltungen am Studiengang Soziologie der FU Berlin. eMail: manfred.stock@hof.uni-halle.de

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 214 S.; € 17,50)

Reinhard Kreckel / Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., € 17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; € 17,50)

Konjunkturen und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa (2005, 246 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; € 17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; € 17,50)

Anke Burkhardt / Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; € 17,50)

Barbara Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; € 17,50)

Peer Pasternack / Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; € 17,50)

Bestellungen unter:
institut@hof.uni-halle.de
<http://www.diehochschule.de>

HoF-Arbeitsberichte 2005-2008

- 3'08 Falkenhagen, Teresa: Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 123 S.
- 2'08 Kahlert, Heike/Burkhardt, Anke/Myrrhe, Ramona: Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven, 119 S.
- 1'08 Pasternack, Peer/Rabe-Kleberg, Ursula: Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme, 81 S.
- 4'07 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt, 46 S.
- 3'07 Michael Hölscher/Peer Pasternack: Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor, 188 S.
- 2'07 Winter, Martin: PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts, 58 S.
- 1'07 König, Karsten: Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen, 116 S.
- 6'06 Bloch, Roland: Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme, 64 S.
- 5'06 Krempkow, Rene/König, Karsten/Ellwang, Lea: Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „SZ-Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006, 76 S.
- 4'06 Scheuring, Andrea/Burkhardt, Anke: Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht, 93 S.
- 3'06 Lischka, Irene: Entwicklung der Studierwilligkeit, 116 S.
- 2'06 Lischka, Irene unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt, 52 S.
- 1'06 Burkhardt, Anke/Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer: HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 107 S.
- 7'05 Pasternack, Peer/Müller, Axel: Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess, 156 S.
- 6'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Hüttmann, Jens/Pasternack, Peer: Studiengebühren nach dem Urteil, 67 S.
- 4'05 Erhardt, Klaudia (Hg.): ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis, 71 S.
- 3'05 Körnert, Juliana/Schildberg, Arne/Stock, Manfred: Hochschulentwicklung in Europa 1950. Ein Datenkompendium, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Pasternack, Peer: Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg, 51 S.
- 1a'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz, 51 S.

Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“

Robert D. Reisz, Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*. Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*. Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt, Karsten König (Hg.): *Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*. Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka, Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz, Peer Pasternack, Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm, Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Jan-Hendrik Olbertz, Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn, Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

Weitere Buchveröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*. Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 465 S.

Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichungen 1990–2005*, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.

Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne*, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.

Peer Pasternack / Roland Bloch / Claudius Gellert / Michael Hölscher / Reinhard Kreckel / Dirk Lewin / Irene Lischka / Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich*, bm:bwk, Wien 2005, 227 S.

Peer Pasternack, Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 221 S.

Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland*, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kassel/Wittenberg 2005, 404 S.

Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 253 S.

Manfred Stock, Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989*, Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.

Jens Hüttmann, Peer Pasternack, Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung*, Metropol-Verlag, Berlin 2004, 310 S.

Jens Hüttmann, Peer Pasternack (Hg.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitätsschließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.

Martin Winter, Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.

Peer Pasternack, Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Studierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2000, 464 S.

Peer Pasternack, Monika Gibas (Hg.): *Sozialistisch behaut & bekunet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.

Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. Developments Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bucarest 1999, 145 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.

Anke Burkhardt (Hrsg.)

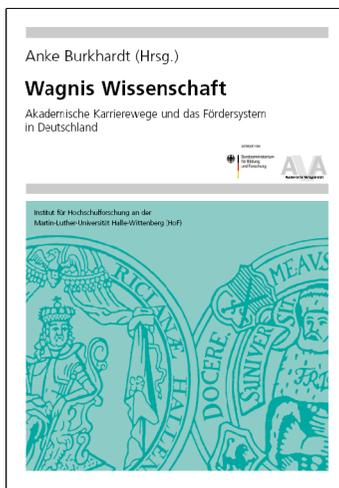
Wagnis Wissenschaft

Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland

Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008; 693 Seiten; € 35,-

Das Spektrum der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotions bzw. Post-doc-Phase reicht von der (befristeten) Mitarbeiterstelle an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung über das Stipendium einer Stiftung oder eines Begabtenförderwerkes bis hin zur Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Diese Vielfalt stellt einerseits eine Stärke des deutschen Systems dar, wie die im internationalen Vergleich weit über dem Durchschnitt liegende Promotionsquote belegt. Andererseits ist das Fördersystem unübersichtlich, die wissenschaftliche Karriere mit schwer kalkulierbaren Risiken behaftet. Nicht jeder kommt in den Genuss der Förderung, bis zur Erlangung der beruflichen Selbstständigkeit vergehen viele Jahre. Nur schätzungsweise jedes dritte Promotionsvorhaben wird mit Erfolg abgeschlossen, von den Habilitierten dürften es knapp zwei Fünftel auf eine Professur schaffen. Deutschland tut viel für den wissenschaftlichen Nachwuchs, weiß aber zu wenig über Umfang, Bedarfsgerechtigkeit und Wirksamkeit der Förderung.

Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBF) legt HoF Wittenberg in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF) und dem Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER) mit diesem Band erstmals einen umfassenden Überblick zum System der Nachwuchsförderung in Deutschland vor.



Peer Pasternack (Hrsg.)

Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen

Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost

Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007; 471 Seiten; € 25,-

Der Band stellt zunächst die Entwicklungen der ostdeutschen Hochschulen im zurückliegenden Jahrzehnt empirisch dar und analysiert sie. Ging es in der ersten Hälfte der 90er Jahre um die Gleichzeitigkeit von Abbau und Neuaufbau, so ist seither die Dreifachherausforderung von Strukturkonsolidierung, Sparaufgabenbewältigung und Hochschulreform im gesamtdeutschen Kontext zu bewältigen. Daher wird resümiert, wie es die ostdeutschen Hochschulen vermocht haben, ihre Strukturen zu konsolidieren, und wie sie sich in den allgemeinen Hochschulreformentwicklungen platzierten und platzieren.

Im Anschluss daran geht es um Zukunftsfragen: Welche Beiträge leisten die ostdeutschen Hochschulen bzw. werden sie zu leisten haben, um zur Entwicklung von Regionen beizutragen, die durch demografischen Wandel, negative Wanderungsbilanz, klein- und mittelbetrieblich dominierte Wirtschaftsstrukturen, Produktivitätsrückstände bei gleichzeitiger Entwicklung einiger Leistungsinseln – mithin durch fragmentierte Entwicklung bei Überwiegen der Problemregionen – gekennzeichnet sind?

Mit dem absehbaren Ende der hohen Finanztransfers sind in Ostdeutschland künftig vornehmlich endogene Entwicklungspotenziale zu erschließen. Dazu gehören als zentrale Schaltstellen der Regionalentwicklung die Hochschulen. Nehmen sie diese Herausforderung an, haben sie die Chance, sich einen gesamtdeutschen Vorteil als Agenturen gesellschaftlicher Innovation zu verschaffen. Aus dem ostdeutschen Problemvorsprung kann so ein Problemlösungsvorsprung werden.

