

Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Eingangsphase zum Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich (D, GB, F, USA)

6.2.2 Fazit

Dieser vergleichende Überblick durch vier sehr unterschiedliche universitäre Karrieresysteme macht deutlich, wie tief diese in ihre jeweils unterschiedlichen Universitätskulturen eingebettet sind. Die vielleicht wichtigste Erkenntnis aus der Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses ist, dass das deutsche Karrieresystem, in dem die Funktion der Nachwuchsqualifikation das größte Gewicht hat und das den größten Anteil an Qualifikationsstellen bereitstellt auch gleichzeitig dasjenige ist, das im Vergleich zu Großbritannien, Frankreich und den USA für Promovierte die geringste Chance bietet, auf eine selbständige und unbefristete Hochschullehrerstelle zu gelangen:

Die deutschen Universitäten stellen für ausgewiesene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Dauerstellung nur etwa ein Fünftel ihrer Wissenschaftlerstellen bereit. In Großbritannien sind es dagegen rund zwei Drittel, in Frankreich sogar fast drei Viertel. In den US-Universitäten befinden sich deutlich mehr als fünfzig Prozent des wissenschaftlichen Personals in selbständigen Hochschullehrerpositionen mit Tenure, außerdem hat ein Großteil der ebenfalls selbständig lehrenden und forschenden Assistant Professors Tenure-track- oder Career-track-Positionen mit der Option zur Festanstellung bei Bewährung inne.

Für die Karriereperspektive von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bedeuten diese länderspezifischen Zahlenverhältnisse, dass auch die Chancen, auf eine unbefristete Hochschullehrerstelle an einer Universität „nachzuwachsen“, sich in den vier Vergleichsstaaten unterscheiden.

Hinter den unterschiedlichen Karrieremustern stehen unterschiedliche Leitvorstellungen:

In den staatlichen Hochschulsystemen von Deutschland und Frankreich gibt es Habilitationsmodelle. Dort dominiert der Gedanke der Qualitätssicherung durch formale Leistungsprüfung ex ante (Promotion, Habilitation). Unter den formal Gleichqualifizierten soll, nach dem Prinzip der Chancengleichheit, der oder die Beste berufen werden. Berufungen werden in diesen Ländern i.d.R. von Ministerien ausgesprochen^[1], die eindeutige Qualifikationsnachweise und formelle Verfahren bevorzugen.

In den Hochschulsystemen von Großbritannien und den USA, wo die Universitäten ihre Berufungsentscheidungen autonom treffen können, dominiert das Tenure-Modell. Dort ist es nicht die Hauptsorge der Universitäten, dass der oder die formal am besten Qualifizierte berufen wird, sondern der oder die „Passendste“ oder „Geeignetste“. Ursprünglich spielte deshalb in Großbritannien bei Berufungen zum Lecturer die formale Qualifikation kaum eine Rolle: Im reinen Tenure-Modell wird man in jungen Jahren zum Lecturer berufen, muss sich dann allerdings ex post durch Leistungen bewähren, um aufsteigen zu können. Um der im

„reinen“ Tenure-Modell angelegten Gefahr der Routinisierung des Karriereaufstiegs entgegenzuwirken, ist in den US-Universitäten das Tenure-Track-Verfahren als methodisch kontrollierte Bewährungsprüfung ex post entstanden.

Von den vier hier vergleichend betrachteten Universitätssystemen ist Deutschland das einzige, das die alteuropäische *ius ubique docendi* ganz aufgegeben hat, die es jedem Inhaber einer Doktorgrades prinzipiell gestattet, an jeder europäischen Universität zu lehren. Mit der Einführung der Habilitation hat die Promotion an deutschen Universitäten ihre herausgehobene Bedeutung für die akademische Laufbahn eingebüßt. Das ist in den Vergleichsländern nicht so: In Frankreich, wo die Habilitation als „große Lehrbefähigung“ für den Zugang zur Professur fungiert, verleiht die Promotion eine Art „kleine Lehrbefähigung“ für die Position des *Maître de Conférences* mit Tenure-Status. In den beiden angelsächsischen Tenure-Systemen stellt die Promotion die einzige formale Qualifikationsvoraussetzung für den Hochschullehrerberuf dar – in den USA allerdings mit einem wichtigen Vorbehalt: Es bedarf dort der Bewährung und der förmlichen und unabhängigen Leistungsevaluation (der *Tenure Review*), um in eine permanente Hochschullehrerposition übernommen zu werden.

Genau diese Funktion war auch der deutschen Habilitation einmal zgedacht. In erneuerter Gestalt, als Evaluationsverfahren für Juniorprofessoren, kehrt sie nun anscheinend aus den USA wieder nach Deutschland zurück. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Juniorprofessur weiter durchsetzen wird. Bei ihr ist die Promotion wieder zur „kleinen Lehrbefähigung“ aufgewertet worden. Freilich ist sie fest in die heutige Evaluationskultur (Teichler 2005) eingebunden, die dafür sorgen soll, dass es nicht (wie teilweise in Frankreich und Großbritannien) zu Verfestigungstendenzen unterhalb der Professorebene kommt.

6.2.1.1 Deutschland: Habilitations-Modell ^[3]

Zunächst wird die „klassische“ Situation an den deutschen Universitäten um das Jahr 2000 skizziert, also vor Einführung der Juniorprofessur. Die Gesamtsituation ist bis heute nicht wesentlich verändert. So kann die für unsere Thematik wichtigste Neuerung, die Einführung der Juniorprofessur seit 2002, bis jetzt lediglich mit einem Anteil von 0,4 Prozent in der Hochschulpersonalstatistik ausgewiesen werden. Auf die persönlichen Karrierechancen des akademischen Nachwuchses von Heute und Morgen hat die Juniorprofessur eine sehr viel größere Relevanz, als in der hier gewählten statistischen Gesamtbetrachtung erkennbar wird.

Idealtypisch lässt sich das Karrieremuster von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an deutschen Universitäten in den ersten Jahren des 21. Jahrhunderts wie folgt darstellen^[2]:

Rund 17 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind berufene Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C4, C3 und (zu einem kleineren Teil) C2, größtenteils in beamteter Lebenszeitstellung. Sie vertreten ihr Fach selbständig in Lehre und Forschung.

Die Voraussetzung für ihre Berufung war die Habilitation, bzw. der Nachweis einer habilitationsäquivalenten Leistung.

Wegen des prinzipiellen Hausberufungsverbotes (das auch interne Beförderungen nach C3 und C4 verhindert) sind Universitätsprofessorinnen und -professoren in der Regel von Auswärts berufen worden.

Die Zahl der ebenfalls selbständig lehrenden und forschenden, in der Regel habilitierten Universitätsdozentinnen und -dozenten in Dauerstellung ist mit ein bis zwei Prozent sehr klein. Wegen der Hausberufungsverbotsregel stehen diese Stellen für die eigenen Habilitierten normalerweise nicht zur Verfügung.

Der akademische Mittelbau umfasst mithin etwa 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Unter ihnen befindet ein Drittel in unbefristeten Positionen, in der Akademischen Ratslaufbahn, als Lektoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Studienräte im Hochschuldienst oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Funktionsstellen. Sie sind typischerweise nicht habilitiert, teilweise auch nicht promoviert und gelten folglich als „unselbständig Lehrende“ ohne Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn.

Die anderen zwei Drittel des Mittelbaus sind befristet beschäftigt, teils als Doktoranden auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (vielfach in Teilzeit), teils als Promovierte auf Assistentenstellen, zu einem kleinen Teil auch als Habilitierte auf befristeten Oberassistenten- oder Dozentenstellen.

Soweit sich diese befristet beschäftigten Mittelbauangehörigen auf regulären Haushaltsstellen befinden, handelt es sich um Qualifikationsstellen mit Assistentenaufgaben und relativ geringem Lehrdeputat. Die von ihnen durchgeführte Lehre gilt (mit teilweiser Ausnahme bei den Habilitierten) als „unselbständige Lehre“, eben wegen des Nichtvorliegens einer Lehrbefähigung (Habilitation).

Rund ein Drittel der befristet beschäftigten Mittelbauangehörigen (mit oder ohne Promotion) befindet sich auf drittmittelfinanzierten Forschungsstellen, teilweise in Teilzeitbeschäftigung. Sie üben in der Regel keine Lehrtätigkeit aus.

Zu den Besonderheiten des deutschen Habilitations-Modells gehört es, dass die Promotion generell nicht als Nachweis der universitären Lehrbefähigung gilt, weshalb es die sehr große Gruppe der „unselbstständig Lehrenden“ im Mittelbau gibt, überwiegend auf befristeten Qualifikationsstellen. Die mit der Übernahme einer (oftmals auf einer persönlichen Berufungszusage basierenden) Qualifikationsstelle entstehende „Meister-Lehrlings-Konstellation“ wird in Deutschland 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“. Aber auch wenn die Qualifikationsphase durch den Abschluss der Habilitation erfolgreich beendet wird, droht wegen der Befristung der Stelle und des Hausberufungsverbotes das Ausscheiden aus der akademischen Laufbahn, sofern kein auswärtiger Ruf erfolgt.

Eine weitere Besonderheit des deutschen Laufbahnmodells ist es, dass reguläre Qualifikationsstellen mit Assistentenfunktionen und niedrigem Lehrdeputat nicht nur für

Promovierte vorgesehen sind, die die Habilitation anstreben, sondern auch für Doktoranden. Die Promotion auf einer regulären (häufig geteilten) wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle ist der traditionelle Hauptzugang zur akademischen Karriereleiter in Deutschland. Die Promotion auf Stipendienbasis und/oder im Graduiertenkolleg, also: als letzte Phase des Studiums, gilt in Deutschland nur als „zweitbesten Weg“ zur akademischen Laufbahn. Auch die Übernahme einer Drittmittelstelle gilt als weniger „karrierenah“ als eine reguläre Promotionsstelle an einer Professur.

Im Kontrast dazu haben die Doktoranden in den drei Vergleichsländern Großbritannien, Frankreich und USA keinen vollen Mitarbeiterstatus. Allerdings fehlt dort auch das Konzept des „Mittelbaus“.

Für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf Dauer im akademischen Bereich tätig bleiben wollen, gibt es in Deutschland neben der riskanten Habilitationskarriere und der begrenzten Möglichkeit des Verbleibens in einer unselbständigen Dauerposition im universitären Mittelbau noch die Option der Forschungstätigkeit in einem außeruniversitären Max-Planck-, Leibniz-, Helmholtz- oder Fraunhofer-Institut, wo allerdings der Anteil der befristeten Stellen überall zunimmt. Als Alternative besteht die Möglichkeit der Fachhochschulprofessur, wo das hohe Lehrdeputat und die starke Praxisorientierung aber nur in sehr eingeschränkter Form Forschung zulassen. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit des (temporären oder permanenten) Überwechsels ins Ausland.

Tab. 49: Verhältnis von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Deutschland, 2004

Fächergruppe	Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.)	Promotionen	
		Anzahl (in Pers.)	Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %)
Pädagogik	16.136	498	3,09
Geisteswiss., Künste	30.128	1.974	6,56
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss.	59.963	3.672	6,13
Naturwiss., Mathematik und Informatik	25.421	6.025	23,7
Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe	34.099	2.107	6,18
Agrarwiss. und Veterinärwiss.	3.524	929	26,37
Gesundheit und Soziale	23.317	7.799	33,45

Dienste			
Dienstleistungen	4.017	134	3,34
Sonstige:	3		
Insgesamt	196.608	23.138	11,77

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education
 URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY>

nach oben

[1] Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2007, Kap. II.

[2] Alle quantitativen Angaben nach Statistisches Bundesamt: Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge.

6.2.1.2 Großbritannien: Tenure-Modell ^[1]

Bereits seit 1992 sind die Polytechnics, die britische Version der deutschen Fachhochschulen, zu vollgültigen Universitäten aufgewertet worden (so genannte post-1992 universities). De facto haben sie aber ihre gesonderte Personalstruktur weiter beibehalten. Erst 2003 wurde zwischen den britischen Tarifparteien eine einheitliche Gehalts- und Statusstruktur für alle pre-1992 und post-1992 universities ausgehandelt, die ab 2006/07 implementiert wird.

An den britischen Universitäten hat sich der Doktorgrad als formaler Qualifikationsnachweis für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erst in den letzten Jahrzehnten durchgesetzt. Die ältere Hochschullehrergeneration verfügt häufig nur über einen BA- oder MA-Abschluss. Insgesamt spielt der Professorentitel im britischen Karriereverständnis eine sehr viel geringere Rolle als auf dem Kontinent. Eine Stelle als Lecturer und Fellow in Oxford oder Cambridge wird vielfach einer Professur anderswo vorgezogen. Traditionellerweise gibt 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 nennenswerten Unterschiede.

Die Professur gilt zwar grundsätzlich als die Krönung einer akademischen Karriere, aber sie wird nur von einer Minderheit von etwa 12 Prozent des hauptamtlichen Lehrkörpers erreicht.

Traditioneller Weise gibt es pro Fach nur einen oder allenfalls zwei Professorinnen bzw. Professoren. Erst in den letzten Jahren nähert man sich in den forschungsorientierten Universitäten dem amerikanischen Muster des Full Professor an und erhöht den Anteil der Professoren. In der Stellenstruktur der Universität verankerte Professuren (Established Chairs) intern oder extern besetzt und in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Ein Hausberufungsverbot besteht nicht.

Die Mehrheit des Lehrpersonals ist in der universitären Stushierarchie unterhalb der Professur angesiedelt. Die Eingangskategorie sind die Lecturers, die rund ein Drittel des hauptamtlichen Lehrpersonals ausmachen. Zum Lecturer wird man nach erfolgreicher Bewerbung auf eine öffentliche Ausschreibung berufen. Normalerweise erfolgt dies nach der Promotion, teilweise aber auch schon während der Promotionsphase. Nach meist dreijähriger, selten streng gehandhabter Probezeit wird der Lecturer unbefristet beschäftigt. Die formale Tenure-Regelung wurde 1988 abgeschafft. Kündigungen kommen de facto nicht vor. Das Amt des Lecturers ist in zwei Stufen aufgeteilt: Die Eingangsstufe (Lecturer A) mit relativ geringem Gehalt führt im Normalfall nach vier Jahren zur Beförderung zur zweiten Stufe (Lecturer B), die mit jährlichen Gehaltserhöhungen zu einem guten Einkommen und zu einer (durchaus angesehen) lebenslangen Universitätskarriere als Lecturer führt. Das heißt, der Lecturer gilt zwar in der Stushierarchie als junior staff, aber keineswegs als „Nachwuchs“.

Weitere 20 Prozent gehören der Stufe der Senior Lecturers und Readers an und werden (zusammen mit den Professoren) als Teil des senior staff gesehen. Die Position des Senior Lecturers wird entweder durch interne Beförderung oder externe Berufung erreicht. In der Stellung des Senior Lecturers verbleiben viele Dozenten bis zum Ruhestand. Gelegentlich wird ihnen auch der Ehrentitel Reader verliehen.

Insgesamt zwei Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals in Großbritannien sind fest angestellte Lecturers, Senior Lecturers und Professoren. Auch wenn manche Lecturers zu Beginn ihrer Laufbahn noch keine 25 Jahre alt sind, so sind sie von Anfang an volle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit allen Rechten und Pflichten. 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, Unterschiede. Auch die wichtige Aufgabe des Head of Department kann an den „alten“ Universitäten durchaus von einem erfahrenen Lecturer oder Senior Lecturer wahrgenommen werden.

Das dritte Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals in Großbritannien sind die beiden Kategorien Researchers und Other Grades, wobei die Gruppe der Researchers mit mehr als einem Viertel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals den weitaus größten Teil ausmacht. Sie sind in der Regel (ca. 90 %) befristet tätig, und zwar als Research Assistants oder Research Associates auf vollen Stellen in universitären Drittmittelprojekten. Knapp die Hälfte dieser Contract Researchers ist promoviert, ein weiteres Viertel hat einen postgradualen Abschluss.^[2] Die Projektleiterin bzw. Projektleiter (Principal Investigators) sind in der Regel fest angestellte Lecturers, Senior Lecturers oder Professoren, unter deren Verantwortung die Projektmittel eingeworben worden sind. Die Stellen für Research Assistants

sind relativ bescheiden vergütet. Sie gelten als akademische Zwischenstationen, auf dem Weg zur Promotion, für Promovierte als Möglichkeit zum Erwerb von Forschungserfahrung und akademischer Reputation und damit als Sprungbrett zur Lecturer-Karriere, als Vorbereitung für eine Forschungstätigkeit in der Wirtschaft oder (in Ausnahmefällen) als Beginn einer fortdauernden Forschertätigkeit in der Universität.^[3] Diese early career researchers sind somit ungefähr das funktionale Äquivalent zum deutschen „akademischen Nachwuchses“. Dauerstellen für Forscherinnen und Forscher ohne Lehraufgaben (als Senior Research Fellows o.ä.) sind an britischen Universitäten eine seltene Ausnahme.

Obwohl die Promotion heute zur obligatorischen Voraussetzung für eine Universitätskarriere geworden ist, zählen die Doktoranden in Großbritannien nicht zum hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, auch nicht zum junior staff. Vielmehr werden Doktorandenstellen (normalerweise für drei 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 Resultate der allgemeinen Forschungsevaluation (RAE) maßgeblich sind. Daneben gibt es auch Promotionsstipendien von Stiftungen u.ä., die z. T. geringer, z. T. höher dotiert sind. (vgl. dazu Ackers u.a. 2006: Appendix 3) 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 auf Honorarbasis tätigen Contract Teachers, die in der Statistik meist unter der Rubrik other grades geführt werden.

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 befristeten Drittmittelpersonals an britischen Universitäten stärker zugenommen als die Zahl der regulären Hochschullehrerstellen. In einigen Disziplinen wie Biowissenschaften, Chemie und Physik (Roberts 2002: 146) sowie vorklinischer Medizin (vgl. HEFCE 2006b: 23, Sastry 2005: Anhang) sind sogar mehr als die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als befristete Contract Researchers beschäftigt. Zum anderen ist es zu einer starken Konzentration des befristeten Forschungspersonals auf die im RAE erfolgreichen, forschungsintensiven Universitäten gekommen. Dort machen befristet beschäftigte Forscherinnen und Forscher zum Teil mehr als die Hälfte des gesamten wissenschaftlichen Personals aus.^[4] An den post-1992 universities sind größere Drittmittelprojekte, und damit auch befristet beschäftigtes Forschungspersonal, hingegen sehr selten.^[5]

Als aufgrund dieser Entwicklungen der Übergang in eine unbefristete Lecturer-Position für Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher immer schwieriger wurde, sind in den Universitäten vermehrt „unechte“ Forscherkarrieren auf der Grundlage sukzessiver befristeter Drittmittelverträge entstanden. Hier besteht 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) Folge ist das Entstehen einer Gruppe von nomads of the higher education world (Sanders 2005), von promovierten und forschungserfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren „Karriere“ aus einer Kette von befristeten Drittmittelverträgen an unterschiedlichen Universitäten besteht. Da auch der außeruniversitäre Arbeitsmarkt für akademische Forscherinnen und Forscher in Großbritannien recht klein ist, wurde die Gefahr gesehen, dass angesichts dieser Situation bestens qualifizierte und forschungserfahrene Post docs der universitären Forschung vor allem durch Abwanderung ins Ausland oder in die Industrieforschung verloren gehen.

Aus diesen Gründen ist der herkömmliche Weg, die Nachwuchsqualifizierung mit Hilfe von early career research positions zu bewältigen, in Großbritannien seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend als problematisch empfunden worden, ohne dass bislang eine tragfähige neue Lösung erkennbar ist. Verglichen mit der Situation in Deutschland ist der Bestand an unbefristeten Hochschullehrerstellen, auf die sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Aussicht auf Erfolg bewerben können, in Großbritannien relativ breit, da auch an den weniger forschungsorientierten Universitäten und post-1992 universities Tenure-Karrieren als Lecturer möglich sind.

Tab. 50: Verhältnis von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Vereinigtes Königreich, 2004

Fächergruppe	Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.)	Promotionen	
		Anzahl (in Pers.)	Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %)
Pädagogik	58.265	606	1,04
Geisteswiss., Künste	89.297	1.969	2,21
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss.	181.188	2.609	1,44
Naturwiss., Mathematik und Informatik	81.889	4.843	5,92
Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe	46.066	2.218	4,82
Agrarwiss. und Veterinärwiss.	5.402	318	5,89
Gesundheit und Soziale Dienste	103.266	2.594	2,52

Dienstleistungen	4120	25	0,61
Sonstiges	10.891	75	0,69
Insgesamt	580.384	15.257	2,63

Quelle: Eurostat URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL

nach oben

[1] Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2007, Kap. III-2.

[2] Angaben nach Metcalf u.a. 2005: 52, 62, nur für England, ohne Medizin.

[3] Diese Unterscheidung folgt dem einflussreichen Roberts-Report (Roberts 2002: 148 ff.).

[4] 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 (2006a: 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.

[5] Metcalf u.a. (2005: 51) berichten, dass 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 10 Prozent betrug.

6.2.1.3 Frankreich: Habilitations-Modell mit Tenure-System ^[1] - 1 -

Frankreich ist im Hinblick auf die Ausgestaltung des Verhältnisses von Lehre und Forschung ein deutlicher Kontrast zu Großbritannien: Das britische Wissenschaftssystem ist von der Leitvorstellung geprägt, dass die Forschung so weit wie möglich in den Universitäten stattfindet. Außeruniversitäre akademische Forschungseinrichtungen spielen in Großbritannien nur eine marginale Rolle. Die universitäre Forschung soll nach britischem Verständnis von unbefristet tätigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern getragen, aber von projektgebunden und befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen und

Nachwuchswissenschaftlern durchgeführt werden. Demgegenüber geht die französische Wissenschaftstradition von einer strikten institutionellen Trennung zwischen den Universitäten als Ort der Lehre und den außeruniversitären Instituten des CNRS und der anderen staatlichen Forschungsorganisationen als Ort der Forschung aus. An beiden Orten sind eigenständige und als gleichwertig empfundene Karrieren auf unbefristeten Stellen möglich. Die Drittmittel- und Befristungsthematik spielt deshalb in Frankreich eine deutlich geringere Rolle als in Großbritannien. Dem britischen und dem französischen Wissenschaftssystem ist andererseits die Eigenschaft gemeinsam, dass sie in größerem Umfang selbstständige Lebenszeitpositionen unterhalb der Professur anbieten. Im Falle Großbritanniens gilt das nur für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Lecturer-Laufbahn), nicht für Forscherinnen und Forscher. Im Falle Frankreichs gilt es dagegen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und für Forscherinnen und Forscher in staatlichen Forschungseinrichtungen. Dabei begegnen wir in Frankreich einer Verknüpfung von Tenure-Modell und Habilitations-Modell der akademischen Karriere.

An der Spitze der Hierarchie der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (enseignants-chercheurs) steht die Gruppe der Professeurs des Universités. Sie stellen etwa 25 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Universitäten. Qualifikationsvoraussetzung für die Berufung zum Universitätsprofessor ist der Dokortitel und als weitere Qualifikation die habilitation de diriger des recherches, die den Qualitätsanforderungen der deutschen Habilitation sehr ähnlich ist.^[2] Innerhalb der Gruppe der berufenen Professorinnen und Professoren gibt es dann keine formellen Statusunterschiede, wie sie innerhalb deutschen C- oder W-Stellensystem vorhanden sind. Es gibt jedoch drei Besoldungsklassen (grades) für Professorinnen und Professoren, nämlich second classe, première classe und classe exceptionnelle, innerhalb derer es jeweils mehrere Altersstufen gibt. 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.

Die zweite Stufe der französischen Hochschullehrerlaufbahn bildet die Gruppe der Maîtres de Conférences, die nahezu 50 Prozent der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausmachen. Sie sind (nach einer Probezeit von ein oder zwei Jahren) Lebenszeitbeamte und haben damit „Tenure“. Formelle Qualifikationsvoraussetzung ist der Doktorgrad, jedoch nicht die Habilitation^[3]. Auch für die Maîtres de Conférences gibt es Besoldungsklassen (classe normale und hors-classe) mit interner Altersstufengliederung. Bei der Berufung zum Maître de Conférences und bei der internen Beförderung existiert die Hausberufungsproblematik nicht. Die französischen Maîtres de Conférences sind vollgültige Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit weitgehend den gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung wie die Professorinnen und Professoren. Insofern sind sie den britischen Lecturers und Senior Lecturers vergleichbar. Allerdings können Maîtres de Conférences 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 Professorinnen und Professoren vorbehalten. Außerdem bilden die Maîtres de Conférences in der Selbstverwaltung der Universität eine gesonderte Statusgruppe.

Die übliche Einstiegsstufe in die Hochschullehrerlaufbahn ist die Position des Attaché Temporaire d' Enseignement et de Recherche (ATER). Sie ist auf ein Jahr befristet und kann nur einmal, in seltenen Ausnahmefällen ein zweites Mal um ein weiteres Jahr verlängert werden.^[4] ATER-Stellen sind für junge promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (bzw. Doktoranden im letzten Promotionsjahr) bestimmt, die sich durch Lehr- und Forschungstätigkeit für die Bewerbung zum Maître de Conférences qualifizieren sollen. 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 außerdem, im Unterschied zu den deutschen Assistenten, noch nicht der Schritt zur Habilitation erwartet, weil dazwischen noch die Karrierestufe des Maître de Conférences liegt. ATER-Stellen sind mit dem gleichen Lehrdeputat belastet wie die Professorinnen und Professoren und die Maîtres de Conférences. Dieses hohe Lehrdeputat ist (neben der Knappheit der Stellen) einer der Gründe, weshalb ATER-Stellen häufig geteilt werden. Die ATER-Stellen (zusammen mit den ebenfalls befristeten Assistentenstellen im medizinischen Bereich) machen insgesamt nur etwa 16 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Universitäten aus. Das heißt, in der Lehre an französischen Hochschulen spielen befristet beschäftigte Qualifikanten keine sehr große Rolle.

Lehr- und Forschungsaufgaben werden an den französischen Universitäten somit ganz überwiegend von planmäßigen beamteten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern wahrgenommen. Dennoch gibt es auch in Frankreich so etwas wie einen unbefristeten Mittelbau. Das sind die zahlreichen beamteten Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (Enseignants du Secondaire) im Lehrkörper der Universitäten, die – zumindest im Prinzip – ausschließlich für die Lehre bestimmt sind. Sie sind von den Gymnasien (lycées) abgeordnete beamtete Lehrerinnen und Lehrer und insofern den deutschen Studienräten im Hochschuldienst ähnlich. Ihr Beschäftigtenanteil liegt bei knapp 10 Prozent.

Damit wird deutlich, dass es in Frankreich - im Gegensatz zu Deutschland - im Lehrkörper der Universitäten nur wenig Raum für den Hochschullehrernachwuchs gibt. Die Personalstruktur wird eindeutig von beamteten und berufenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie professionellen Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrern in Dauerstellungen dominiert. Außerhalb der streng befristeten ATER-Stellen (und der ebenfalls befristeten Assistentenstellen 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. Die Zahl der befristeten Post-doc-Stellen oder -Stipendien ist in Frankreich begrenzt, ähnlich wie in Deutschland. (Musselin 2005: 35)

6.2.1.4 USA: Tenure-track-Modell ^[1]

Für das (um die Habilitation erweiterte) Tenure-System in Frankreich, ebenso wie für die britische des Tenure-Modells der akademischen Karriere gilt der Grundsatz, dass der ganz überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals sich aus hauptberuflich und unbefristet tätigen, selbständig lehrenden und forschenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zusammensetzt. Das trifft auch für die Universitäten der USA zu, allerdings mit zwei wichtigen Abweichungen: Die eine ist die, dass in den USA alle Hochschullehrerinnen und

Hochschullehrer (faculty) den Professorentitel tragen, während es in den europäischen Tenure-Systemen unterhalb der Professorebene typischerweise noch die gesonderte Hochschullehrerkategorie der Dozenten, Lecturers, Maîtres de Conférences o.ä. gibt. Die zweite Besonderheit der US-Hochschulen ist das Tenure-track-Modell, das gewisse Ähnlichkeiten mit dem Habilitations-Modell aufweist.

Im Folgenden soll es primär um den universitären Bereich im engeren Sinne gehen, also um Doctoral Universities und Research Universities. Sie decken ungefähr den gleichen Aufgabenbereich ab wie die Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland.

Der amerikanische Full Professor ist die Spitzenposition der akademischen Karriere. Etwa ein Drittel der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind Full Professors. Er gleicht dem deutschen Universitätsprofessor auf einer C4-, oder W3-Stelle 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 wegen der ausgeprägten Hochschulautonomie in den USA, der Differenzierung zwischen staatlichen und privaten Universitäten und den großen Reputations- und Finanzunterschieden zwischen den Universitäten 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.

Etwa 22-23 Prozent haben die Position des Associate Professors inne, der sich lediglich im Gehalt nicht vom Full Professor unterscheidet. Auch er ist typischerweise unbefristet (mit Tenure) angestellt. Associate und Full Professors gelten zusammen als Senior Faculty. Die Position des Associate Professors ist der des deutschen C3- bzw. W2-Professors ähnlich. Im Unterschied zu Deutschland gibt es kein Hausberufungsverbot. Der Aufstieg zum Full Professor an der eigenen Universität ist deshalb möglich und nach einigen Jahren auch wahrscheinlich. Vorausgesetzt werden profunde Beiträge zu Lehre und Forschung oder andere Verdienste für die Universität. Die Beförderung zum Full Professor kann aber auch ausbleiben. Die Betroffenen treten dann am Ende ihrer Laufbahn als Associate Professors in den Ruhestand, was keineswegs ehrenrührig ist.

Wer promoviert hat, kann zum Assistant Professor ernannt werden, mit den vollen Rechten und Pflichten eines selbständigen Hochschullehrers und in kollegialer Gleichstellung mit allen anderen Professorinnen und Professoren. Meistens ist es die erste akademische Vollzeitstelle. Zunehmend schiebt sich allerdings noch eine Post-doc-Phase dazwischen. (vgl. dazu Janson/Teichler/Schomburg 2007: 89 ff.) Die Ernennung zum Assistant Professor ist grundsätzlich befristet, in der Regel auf vier bis sieben Jahre. Es kann aber ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Tenure track) und / oder eine Beförderung zum Associate Professor (career track) in Aussicht gestellt werden. Tenure impliziert einen Kündigungsschutz, der allerdings die Möglichkeit der strukturbedingten Kündigung nicht völlig ausschließt und deshalb eher einem deutschen Angestelltenverhältnis gleicht als einem Beamtenverhältnis. Ebenfalls etwa 22-23 Prozent der hauptberuflichen Hochschullehrer sind Assistant Professors, in aller Regel in befristeter Anstellung, teils mit, teils ohne Tenure-track- oder Career-track-Zusage.

Solche Zusagen geben die statushöheren Universitäten nur selten bereits bei Beginn der Laufbahn. Wie Schuster und Finkelstein (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. Voraussetzungen dafür sind neben dem PhD günstige jährliche Beurteilungen der Lehrtätigkeit sowie Publikationen in den Zeitschriften der Fachdisziplin bzw. (in den Geisteswissenschaften) das second book. Universitätsinterne Kommissionen beurteilen in einem förmlichen Verfahren die Forschungs- und Lehrleistungen, und es werden externe Gutachten eingefordert.

Das Tenure-Verfahren an den amerikanischen Forschunguniversitäten 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: 80 f.) Auch hier liegt die Parallele zur deutschen Habilitation auf der Hand. Die Beförderung zum Associate Professor (normalerweise mit Tenure) erfolgt dann in der Regel intern, nach einer erneuten Evaluierung, die teilweise strenge fachliche Maßstäbe anlegt, teilweise aber auch bloße Formsache bleibt.

Der klassische Verlauf einer amerikanischen Universitätskarriere beginnt mit der Stelle eines Instructor. Hier werden graduierte Studierende ohne Promotion eingestellt, meist Doktoranden, üblicherweise in befristeter Teilzeitbeschäftigung, die weisungsgebunden Lehraufgaben durchführen. Die Tätigkeit wird in der Regel als Teil der beruflichen Bewährung betrachtet. Instructors machen allerdings nur etwa 5 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus.

Die restlichen 15 Prozent werden von den Lecturers (reines Lehrpersonal, meist befristet, am ehesten den deutschen Lektoren und Lehrbeauftragten zu vergleichen und nicht mit den britischen Lecturers zu verwechseln) und den unspezifischen Kategorien no rank und others gestellt, die ganz überwiegend ebenfalls befristet tätig sind.

Full, Associate und Assistant Professors stellen demnach zusammen rund 80 Prozent des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals, mit nur geringen Unterschieden zwischen staatlichen und privaten Universitäten. Alle Professorinnen und Professoren gelten im amerikanischen Sprachgebrauch als faculty. Non-faculty positions sind in der Minderheit, die „Qualifikationsstellen“ für Instructors fallen kaum ins Gewicht.

Damit ist indirekt auch bereits ausgesagt, dass die Qualifikation zum wissenschaftlichen Nachwuchs (also: die Forschungspromotion) in den Graduate Schools als Teil des Studiums stattfindet, kaum auf Planstellen, wie es in Deutschland verbreitet ist. Für ein Promotionsstudium sind (in der Regel sehr hohe) Studiengebühren fällig, die allerdings aus sozialen und leistungsbezogenen Gründen auch erlassen werden können (double blind admission), und es gibt Stipendien. Eine wichtige Finanzierungsquelle und gleichzeitig Qualifizierungsmöglichkeit für Doktoranden ist dabei auch die verbreitete Tätigkeit als Teaching Assistants. Diese sind in der Hochschullehrerstatistik allerdings nicht enthalten. Gleiches gilt auch für die drittmittelfinanzierten Research Assistants, die nur teilweise unter den Rubriken no rank oder others in die Personalstatistik Eingang finden.

Insgesamt lässt sich der wohl größte Kontrast zwischen der Personalstruktur an deutschen und amerikanischen Hochschulen durch den Vergleich der Situation an deutschen Universitäten und an US-Research Universities benennen: In Deutschland betrug im Jahr 2005 der Anteil der selbständig forschenden und lehrenden Professorinnen und Professoren am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 16,2 Prozent (incl. 0,4 % Juniorprofessoren); in den USA belief sich der Professurenanteil im Jahr 2003 an staatlichen Universitäten auf 79,6 Prozent, an privaten Universitäten sogar auf 82,6 Prozent, in der großen Mehrzahl in Tenure- oder Tenure-track-Positionen. Einfacher gesagt: An den deutschen Universitäten sind Professuren und Professorinnen und Professoren nach wie vor etwas Besonders, an den amerikanischen Universitäten sind sie etwas Alltägliches. Wenn man außerdem bedenkt, dass die wissenschaftliche Promotionshäufigkeit in Deutschland höher ist als in USA, so bedeutet das aus der Sicht des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses: Die Chance, auf eine permanente Professur an einer Universität zu gelangen, ist in Deutschland deutlich geringer als in den USA. (vgl. ebd.: 130 f.)

In den letzten Jahren ist an den Universitäten der USA ebenso wie in den Vergleichsländern die Tendenz zu beobachten, dass der Anteil der befristeten Hochschullehrerpositionen und der Teilzeitbeschäftigungen kontinuierlich wächst und die Zahl der Faculty Positions ohne Tenure track zunimmt.^[2] Auch die Anzahl der Post docs in befristeten Drittmittelpositionen wird offensichtlich größer. Das heißt, hier wie überall sonst kommt das Tenure-Modell unter Druck, weil es angesichts zunehmender Drittmittel-, Leistungs- und Wettbewerbsorientierung als zu unbeweglich gilt.

Tab. 52: Verhältnis von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, USA, 2004

Fächergruppe	Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.)	Promotionen	
		Anzahl (in Pers.)	Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %)
Pädagogik	268.623	7.088	2,64
Geisteswiss., Künste	315.921	7.245	2,29
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss.	887.871	14.514	1,63
Naturwiss., Mathematik und Informatik	166.315	7.211	4,34
Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe	127.760	6.154	4,82
Agrarwiss. und Veterinärwiss.	21.840	967	4,43
Gesundheit und Soziale Dienste	154.145	4.61	2,83

Dienstleistungen	99.048	838	0,85
Sonstige	0	4.57	0,00
Insgesamt	2.041.523	48.378	2,37

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education
 URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY>

nach oben

[1] Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2007, Kap. III-3.

[2] Vgl. AAUP: Contingent Faculty Index 2006: 5;
http://nces.ed.gov/programs/digest/d06/tables/dt06_247.asp; Zugriff: 15.8.2007.