

# Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich<sup>1</sup>

Reinhard Kreckel

---

In einem Vergleich der deutschen Universitäten mit den Forschungsuniversitäten in Frankreich, England und den USA wird gezeigt, dass Deutschland sich hinsichtlich der Lage des Hochschullehrernachwuchses heute auf einem ausgesprochenen Sonderweg befindet, der historische Ursachen hat. Die starke Beharrungstendenz der universitären Karrierestruktur in Deutschland wird auf ein den deutschen Universitäten eigentliches implizites „System von aufeinander bezogenen Denk- und Zugzwängen“ zurückgeführt. Dessen vier Eckpfeiler sind die Habilitation, das Hausberufungsverbot, das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip sowie das Konstrukt der Qualifikationsstelle. Ein abschließender Blick wird auf das Nachbarland Österreich geworfen, wo in den letzten Jahren eine interessante Synthese aus dem US-amerikanischen Tenure Track-Modell, dem westeuropäischen Tenure-System und dem im deutschsprachigen Raum dominierenden Qualifikationsstellen- und Habilitationsmodell eingeführt worden ist.

---

## 1 Historischer Hintergrund

Das vorliegende Themenheft der „Beiträge für Hochschulforschung“ lässt erkennen, dass die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Universitäten in den letzten Jahren in den Brennpunkt der hochschulpolitischen Aufmerksamkeit geraten ist.<sup>2</sup> Übereinstimmend wird eine zunehmende „Prekarisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler<sup>3</sup> an Universitäten diagnostiziert und kritisiert. Allerdings wird dabei gerne übersehen, dass das Problem keinesfalls jüngeren Datums ist, sondern tief in der deutschen Universitätsgeschichte verankert ist. Bleibt das unberücksichtigt, besteht die Gefahr, dass Problem-

---

<sup>1</sup>Überarbeiteter und aktualisierter Text eines Vortrages, der im Rahmen des Symposiums „Wissenschaft als Beruf“ am 8. Mai 2012 an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften in Wien gehalten wurde. Eine gekürzte Fassung ist unter dem Titel „Akademischer Nachwuchs als Beruf? Zur unzeitgemäßen Aktualität Max Webers“ in dem von Max Haller herausgegebenen Dokumentationsband der Österreichischen Akademie der Wissenschaften „Wissenschaft als Beruf. Bestandsaufnahme – Diagnosen – Empfehlungen“ (Wien 2013, S. 54–67) abgedruckt worden.

<sup>2</sup>Vgl. dazu etwa: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011), Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013), Wissenschaftsrat (2014), Hochschulrektorenkonferenz (2014), Deutscher Hochschulverband (2015), Expertenkommission (2016).

<sup>3</sup>In diesem Beitrag wird die Geschlechtszugehörigkeit von Menschen soweit berücksichtigt, wie es im Rahmen eines unverkrampften Sprachgebrauchs möglich ist. Der Rigorismus formaler Gender-Korrektheit wird dabei nicht angestrebt.

diagnosen und Reformversuche zu kurz greifen. Deshalb stelle ich meinem Beitrag einen kurzen historischen Rückblick voran.

Bereits vor nahezu hundert Jahren hat Max Weber in seinem berühmten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ die Universitätslaufbahn in Deutschland als einen „wilden Hasard“ charakterisiert (Weber 1988, S. 588). Für die Mehrzahl der hochqualifizierten Nachwuchskräfte – das waren damals die unbezahlten Privatdozenten und die schlecht dotierten Extraordinarien – sah er zu seiner Zeit keine realistische Chance mehr, zu ordentlichen Professoren berufen zu werden und auf eine vollgültige Hochschullehrerstelle zu kommen – ähnlich, wie es sich heute mit den zahlreichen promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf befristeten Haushalts- oder Drittmittelstellen verhält.

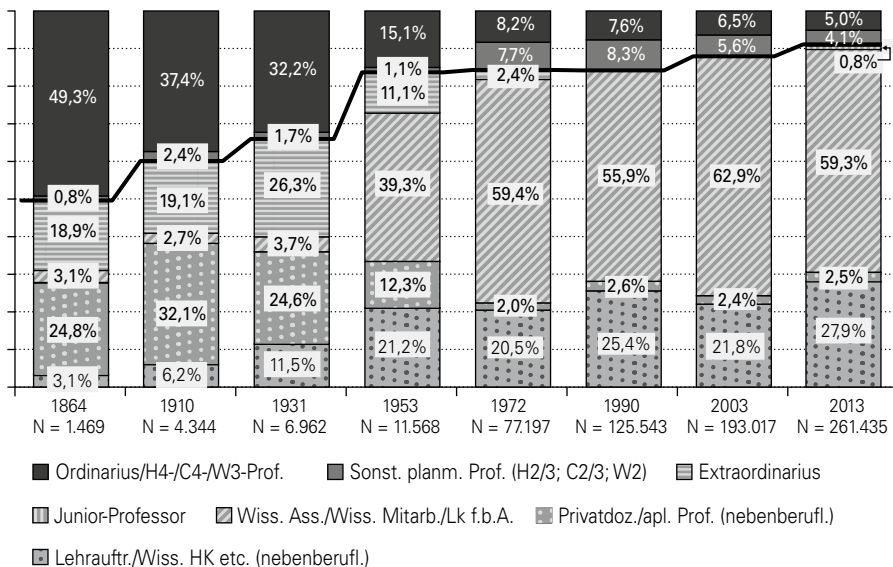
Dennoch, vieles hat sich seit Webers Zeiten geändert. Betrachtet man etwa die sich verändernde Zusammensetzung des Lehrkörpers der deutschen Universitäten seit der Mitte des 19. Jahrhunderts, die in Abbildung 1 abzulesen ist, so versteht man, warum damals die „Privatdozenten-“ und die „Nichtordinarien-Frage“ zu einem heiß diskutierten Problem geworden ist, das auch Max Weber beschäftigt hat: Um die Jahrhundertwende begann man, an deutschen (und auch österreichischen) Universitäten einen zunehmenden „Berufungsstau“ für Habilitierte wahrzunehmen. Eine Erhebung, die der Ökonom und Hochschulstatistiker Franz Eulenburg 1907 durchführte, hatte ergeben, dass ca. 42 Prozent der Vorlesungsstunden an deutschen Universitäten von (in der Regel habilitierten) Privatdozenten und Extraordinarien erbracht wurden, die damals als wissenschaftlicher „Nachwuchs in Wartestellung“ galten, nicht als eigenständige Hochschullehrer (Eulenburg 1908, S. 58f.). Dieser Befund veranlasste Eulenburg zu dem Resümee: „Der Universitätsunterricht baut sich heute zum sehr wesentlichen Teile auf der Arbeit der unoffiziellen Universität auf“ (Eulenburg 1908, S. III). Vor diesem Hintergrund kam es zu öffentlichen Kontroversen<sup>4</sup>, zu Debatten im preußischen Abgeordnetenhaus und schließlich im Jahr 1912 zur Gründung eines „Kartells deutscher Nichtordinarien“, das die Interessen der Privatdozenten und Extraordinarien vertrat (vgl. Busch 1959, S. 109ff.; Schmeiser 1994, S. 60ff.).

Heute ist diese Entwicklung weiter fortgeschritten. Ein erster Blick auf die in Abbildung 1 dargestellten massiven Veränderungen seit 1953 lässt das erkennen: Rein quantitativ betrachtet ist die deutsche Universität heute von einer „Ordinarien-“ zu einer „Mittelbau-Universität“ geworden, an der der Nachwuchs zahlenmäßig überwiegt. An der Seite von wenigen berufenen und voll bestellten planmäßigen

<sup>4</sup>Schon 1896 hat auch der bedeutende Philosoph und Soziologe Georg Simmel, damals seit 11 Jahren Berliner Privatdozent, in der liberalen Wiener Wochenschrift „Die Zeit“ einen sehr kritischen Aufsatz „Zur Privatdocenten-Frage“ veröffentlicht – allerdings anonym, um seine Berufungschancen nicht zu gefährden. Erst 1914, 29 Jahre nach der Habilitation, wurde er noch zum ordentlichen Professor berufen (Simmel 1896/2000).

Professorinnen und Professoren steht heute eine große Gruppe von (überwiegend befristet beschäftigten) wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine beträchtliche Anzahl von nebenberuflich Tätigen. Sie alle sind in der Regel nicht habilitiert und teilweise auch nicht promoviert.

**Abbildung 1:** Wissenschaftliches Personal an wissenschaftlichen Hochschulen: Deutscher Bund/Deutsches Reich/Bundesrepublik Deutschland, 1864 – 2013 (Personenzahl)<sup>5</sup>



Trotz aller Veränderungen und aller Unwägbarkeiten, die der historische Vergleich heterogener statistischer Daten mit sich bringt, eine Konstante ist in den vergangenen 150 Jahren erhalten geblieben – die in Abbildung 1 mit einer Linie markierte *Statusbarriere zwischen berufenen und nicht berufenen Mitgliedern des Lehrkörpers*. Außerdem gilt nach wie vor die *Habilitation* (oder eine ihr gleichwertige wissenschaftliche Leistung nach der Promotion) als notwendige, wenn auch keineswegs hinreichende Voraussetzung für die Berufung zum Professor.

Was die Verteilung der Lehrtätigkeit anbetrifft, so ergibt eine kürzlich abgeschlossene Untersuchung an vier deutschen Universitäten, dass die berufenen Professoren im

<sup>5</sup>Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches Personal in Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Personenzahl, ohne Emeriti). 1864: Universitäten; 1910 u. 1931: Universitäten und Technische Hochschulen; ab 1953: alle wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen (ohne Fachhochschulen). Quellen von Abb. I: Für die Jahre 1863–1931: errechnet nach v. Ferber (1956, Tabelle II); für 1953–1990: nach Lundgreen (2010, Tab. 1.14, 1.16., 1.18, 1.20); für 2003, 2013: Statistisches Bundesamt, Fachs. 11-4.4, 2004, 2015.

Durchschnitt nur ca. 40 Prozent der Lehre erbringen. Auf die Mittelbauangehörigen entfallen ca. 41 Prozent und auf nebenberuflich Tätige ca. 19 Prozent.<sup>6</sup> Der schon vor hundert Jahren in der Erhebung Eulenburgs erkennbare Trend hat sich somit fortgesetzt: Der überwiegende Teil der Lehre wird mittlerweile nicht mehr von berufenen Professorinnen und Professoren erbracht, allerdings auch nicht – wie noch 1907 – von Habilitierten. Das Gros der universitären Lehre wird in Deutschland heute von promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den sog. Postdocs, und zu einem nicht unerheblichen Teil sogar von Doktoranden getragen, also von Lehrkräften ohne formelle „Lehrbefugnis“.

Für Max Weber wäre so etwas ganz unannehmbar gewesen. Wenn deshalb heute z.B. die deutsche Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) in ihrem „Templiner Manifest“ oder der Deutsche Hochschulverband (DHV) die Forderung nach „Wissenschaft als Beruf“ formulieren, meinen sie damit etwas ganz anderes als Max Weber: Der GEW geht es darum, die Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten besser zu regeln und dafür zu kämpfen, dass „mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können“, und zwar auch ohne Habilitation und ohne Professur (*GEW 2010, Punkt 3*); der DHV fordert zusätzliche Universitätsprofessuren.<sup>7</sup>

Max Webers berühmte Abhandlung über „Wissenschaft als Beruf“ ist dagegen kein hochschulpolitischer Text, der auf die Verbesserung des Beschäftigungsstatus des wissenschaftlichen Nachwuchses oder die Vermehrung von Professorenstellen abzielt. Es handelt sich vielmehr um einen wissenschaftstheoretischen und –ethischen Essay, in dem er seine Vorstellung von Wissenschaft als einem gänzlich un abgeschlossenen und riskanten Unterfangen entfaltet. An einer Universität zu lehren und zu forschen war in seinen Augen „eine geistesaristokratische Angelegenheit“ (*Weber 1988, S. 587*); als Universitätslehrer solle man seinem „inneren Berufe zur Wissenschaft“ (*ebda, S. 588*) folgen, nicht irgendwelchen Laufbahn- und Karrierekalkülen, wie sie nach seiner Einschätzung im amerikanischen Universitätssystem vorherrschten, dem er wenig Gutes abgewinnen konnte. Das deutsche Habilitations- und Berufungswesen, dessen Unvollkommenheiten er durchaus sah, wurde von ihm deshalb nicht als solches in Frage gestellt.

<sup>6</sup>Bloch u. a. (2014, S. 250ff.). Die Studie untersucht das gesamte Lehrangebot von vier deutschen Universitäten um das Jahr 2010. Sie erfasst insgesamt 44 Fachbereiche (ohne Medizin), zwischen denen es z. T. deutliche Unterschiede gibt.

Enders kam für die 90er Jahre zu dem Befund, dass „etwa vier Fünftel der gesamten Forschungsaktivitäten und etwa zwei Drittel der Lehraktivitäten auf die nicht-professoralen Wissenschaftler entfallen“ (*Enders 1996, S. 34*).

<sup>7</sup>Vgl. *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010)*; *Deutscher Hochschulverband (2015)*.

Wie *Martin Schmeiser (1994, S. 34ff.)* herausgearbeitet hat, hat Max Weber die Privatdozentur als eine Art „charismatische Struktur“ verstanden, als eine Lebensphase, in der der Nachwuchsgelehrte nur für seine Wissenschaft leben sollte, ohne materielle Vergütung und institutionelle Verpflichtungen. Für Weber war deshalb eine stufenweise Universitätskarriere, die „das Examensdiplom als Eintrittsbillet ins Reich der Amtspründen voraussetzt“, ein Unding (*Weber 1988, S. 605*). Von einer „Verberuflichung“ der wissenschaftlichen Nachwuchsphase hielt Max Weber deshalb nichts.

Freilich war Weber auch davon überzeugt, dass die Universitäten seiner Zeit bereits im Begriff waren, sich in „staatskapitalistische Unternehmungen“ mit großbetrieblichen Strukturen nach amerikanischem Vorbild zu verwandeln. Mit Bedauern konstatierte er: „Der ‚Geist‘, der in ihnen herrscht, ist ein anderer als die althistorische Atmosphäre der deutschen Universitäten“ (*Weber 1988, S. 585*). In der Tat, bereits damals hatte der an den absoluten Zahlenangaben in Abbildung 1 erkennbare säkulare Prozess der Hochschulexpansion eingesetzt (vgl. dazu *Windolf 1998; Meyer/Schofer 2005; Reisz/Stock 2007*), der heute ein für Max Weber noch unvorstellbares Ausmaß erreicht hat:

*Um 1860 studierten an deutschen Universitäten und technischen Hochschulen ca. 14.000 Studenten. 1910, zu Max Webers Zeit, waren es bereits rund 58.000 Studenten, also viermal so viele. Diese Zahl ist dann in den nächsten hundert Jahren, bis 2010, um etwa das Fünfundzwanzigfache gestiegen, auf knapp 1,5 Millionen Studierende an wissenschaftlichen Hochschulen. Die Zahl der planmäßigen Professorinnen und Professoren hat dagegen zwischen 1910 und 2010 nur um das Vierzehnfache zugenommen, von ca. 1.750 auf knapp 24.000. Der haupt- und nebenberufliche Lehrkörper unterhalb der Professur ist dagegen zwischen 1910 und 2010 von rund 2.500 Personen auf ca. 220.000 angeschwollen, nahezu um das Hundertfache. Er erbringt heute im Durchschnitt fast zwei Drittel der Lehrleistungen.<sup>8</sup>*

Vor diesem Hintergrund komme ich zu meinem *ersten Zwischenfazit*: Während es zu Max Webers Zeiten noch eingeleuchtet haben mochte, dass man die vergleichsweise kleine Zahl der nicht auf Professuren berufenen Wissenschaftler an Universitäten (größtenteils Privatdozenten) als „wissenschaftlichen Nachwuchs“ in prekärer Warteposition behandelte, so ist das angesichts der riesigen Zahl von teils promovierenden, teils promovierten und gelegentlich auch habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute schon sehr erstaunlich, auf jeden Fall aber erklärungsbedürftig.

---

<sup>8</sup>Die Angaben zu den Studierendenzahlen 1860 und 1910 nach Jarausch (1983: 13–15), für 2010: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2010/2011, S. 13.

## 2 Internationaler Vergleich

Die Hochschulexpansion ist selbstverständlich kein rein deutsches Phänomen. Möchte man die Lage des Hochschullehrernachwuchses an deutschen Universitäten verstehen, empfiehlt sich deshalb – wiederum in den Fußstapfen Max Webers – der internationale Vergleich: Wie halten es andere Universitätssysteme, die vor analogen Aufgaben stehen wie das deutsche, mit der Nachwuchsfrage? Im Folgenden werde ich deshalb vier Varianten des heute weltweit maßgeblichen Modells der *modernen Forschungsuniversität* vergleichend ins Auge fassen, die zurzeit alle um Weltgeltung ringen – das französische, das deutsche, das englische und das US-amerikanische Modell.<sup>9</sup> Um ein möglichst hohes Maß an Vergleichbarkeit zu erreichen, nehme ich für Deutschland allein die Universitäten in den Blick, für Frankreich die Universités (unter Ausklammerung von Grandes Écoles, IUTs, usw.), für England<sup>10</sup> nur die „alten“ Universitäten, die vor der Umwandlung der Polytechnics in Universitäten im Jahr 1992 bereits existiert haben, für die USA nur die in der Carnegie Classification aufgeführten Research Universities und Doctoral Universities.<sup>11</sup>

In allen vier Ländern stehen die Universitätssysteme heute vor ähnlichen Herausforderungen. Aber sie bewegen sich dabei innerhalb ihrer je eigenen Logiken und reagieren deshalb in sehr unterschiedlicher Weise auf sie: Sie alle müssen die weltweite Bildungsexpansion beherrschen, sie stehen überall vor erheblichen Finanzierungsproblemen, sie sollen gleichzeitig exzellente Forschung und hervorragende Lehre realisieren, für sie gilt der gleiche internationale Wettbewerbsdruck usw. Sie müssen sich auch alle mit dem Umstand auseinandersetzen, dass ein immer größer werdender Teil des universitären Forschungspersonals nicht mehr aus Haushaltsmitteln, sondern nur noch mit projektgebundenen und befristeten Drittmitteln bezahlt werden kann.<sup>12</sup>

<sup>9</sup>Vgl. dazu Kreckel (2008a, 2012).

<sup>10</sup>Über 80 Prozent der Universitäten und der Studierenden im „United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland“ (umgangssprachlich: „Großbritannien“) konzentrieren sich auf England, das hier als dominierendes System allein berücksichtigt wird. Die Universitäten in Schottland, die gewisse Besonderheiten aufweisen (vgl. dazu Kreckel 2008a, S. 124ff.), bleiben hier unberücksichtigt.

<sup>11</sup>Das sind 297 von den über 4500 Hochschulen in den USA (<http://classifications.carnegiefoundation.org/descriptions/basic.php>; Zugriff 28.2.2012).

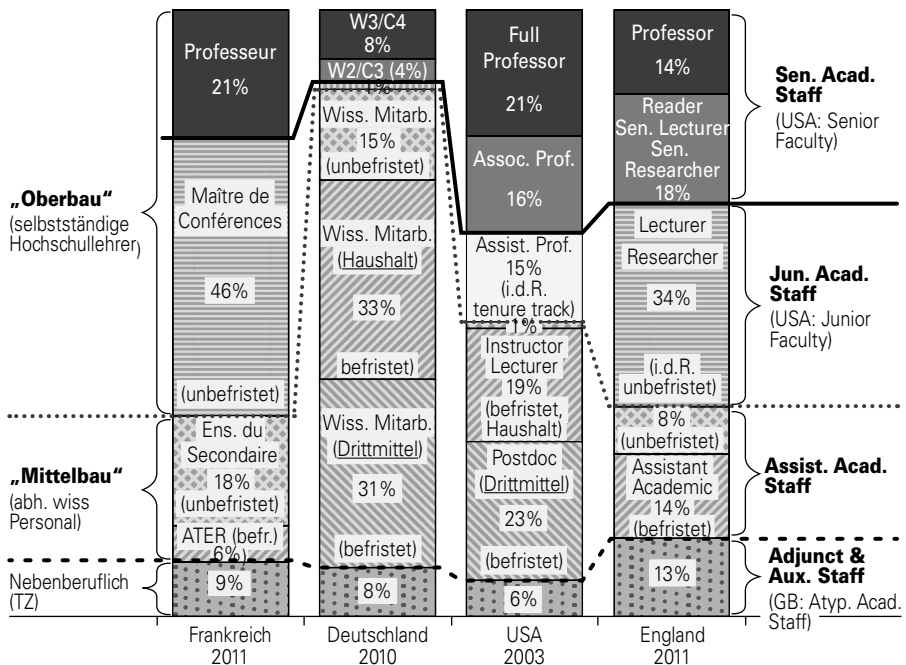
<sup>12</sup>Zu den unterschiedlichen strukturellen Antworten auf diese Fragen in verschiedenen Wissenschaftssystemen, vgl. Kreckel (2008a; 2009; 2010).

Wenn nun versucht wird, die universitären Karrieresysteme dieser vier sehr unterschiedlichen Länder direkt miteinander zu vergleichen, dann ist das – schon alleine wegen der ganz verschiedenartigen Klassifikationssysteme und hochschulstatistischen Zählweisen in den einzelnen Ländern – ein gewagtes Unterfangen: So erfassen die einen das wissenschaftliche Personal der Universitäten nach Kopffzahlen, die anderen nach Vollzeitäquivalenten; die einen berücksichtigen nur Vollzeitpersonal, die anderen auch Teilzeitbeschäftigte; in manchen Ländern gehören Doktoranden auf Qualifikationsstellen zum wissenschaftlichen Personal, in anderen gelten Promovenden grundsätzlich als Studierende; im einen Land werden nur die Inhaber von haushaltsfinanzierten Stellen gezählt, im anderen wird das Drittmittelpersonal mit einbezogen; auch ist das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht immer eindeutig zu erkennen, usw.<sup>13</sup> Aus allen diesen Gründen sind die verfügbaren hochschulstatistischen Angaben insgesamt nur beschränkt vergleichbar. Aber es gibt doch einen gemeinsamen Bezugspunkt, der für alle gilt, so dass er als „archimedischer Punkt“ für die vergleichende Betrachtung dienen kann: Die *Hochschullehrerpositionen am oberen Ende der universitären Laufbahn* sind überall sehr ähnlich strukturiert und deshalb gut vergleichbar. Es gelten für sie hohe Qualifikationsanforderungen, insbesondere auf dem Gebiet der Forschung; sie werden in der Regel unbefristet und in Vollbeschäftigung wahrgenommen und verleihen „professorale“ Würde und Unabhängigkeit in Lehre und Forschung. Die internen Rangabstufungen unterscheiden sich dabei von Land zu Land. An der Spitze steht überall der auf Lebenszeit besetzte „Lehrstuhl“ oder „Chair“, meistens mit dem Professorentitel verbunden. Zusätzlich gibt es üblicherweise weitere herausgehobene Hochschullehrerpositionen, die in der Regel unbefristet in Vollbeschäftigung wahrgenommen werden und ebenfalls Unabhängigkeit in Lehre und Forschung verleihen. In Deutschland sind das die W2-Professuren, in England die Senior Lecturers, Senior Researchers und Readers, in den USA die Associate Professors. In Abbildung 2 werden sie deshalb zusammen mit den „ordentlichen“ Professuren unter dem Oberbegriff „*Senior Academic Staff*“ zusammengefasst.

---

<sup>13</sup>Vgl. dazu die ausführliche Erörterung der Messproblematik in Kreckel (2008a) und Kreckel/Zimmermann (2014).

**Abbildung 2:** Wissenschaftliches Personal an (Forschungs-)Universitäten: Frankreich, USA und England im Vergleich mit Deutschland (VZÄ)<sup>14</sup>



Komplexer, und hier von besonderem Interesse, ist die Kategorie des „Junior Academic Staff“. <sup>15</sup> Dabei handelt es sich um hauptamtlich und selbstständig lehrende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer unterhalb der professoralen Spitzenebene. Hier gibt es von Land zu Land extreme Unterschiede, wie sich an Abbildung 2 ablesen lässt.

- Wendet man sich zuerst den Universitäten in *Deutschland* zu, so ist unübersehbar, dass hier der Professorenanteil deutlich kleiner ist als in den Vergleichsländern, und dass die Kategorie des „Junior Staff“ fast völlig fehlt: Der Anteil der Juniorprofessoren am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Universitäten liegt heute bei 0,7 Prozent, der der Universitätsdozenturen und vergleichbarer Positionen bei 0,6 Prozent. <sup>16</sup> Komplementär dazu verfügt allein Deutschland über ein Universitäts-system, in dem fest angestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beim wissenschaftlichen Personal klar in der

<sup>14</sup> Alle Personalangaben in Vollzeitäquivalenten. Quellenbelege und ausführliche Erläuterungen zum Berechnungsverfahren und zur Zuordnung des in den nationalen Hochschulstatistiken erfassten und in Abbildung 2 unter vergleichbaren Personalkategorien subsumierten wissenschaftlichen Personals finden sich in *Kreckel/Zimmermann (2014, S. 231–238, 245–249)*.

<sup>15</sup> Zur Unterscheidung von „Junior“ und „Senior Academic Staff“ an Hochschulen, s. *Kreckel (2008b)*.

<sup>16</sup> Berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11/Reihe 4.4-2015.



Minderheit sind. Es ist deshalb davon auszugehen, dass anfallende Lehr- und Forschungsaufgaben dort schon rein rechnerisch nur auf relativ wenige professionelle Schultern verteilt werden können: Rund 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten (in VZÄ) ist auf unselbstständigen Mittelbaupositionen unterhalb der Hochschullehrerebene beschäftigt, zwei Drittel davon auf befristeten Qualifikations- und/oder Drittmittelstellen.<sup>17</sup> Nur ein kleiner Teil des Mittelbaupersonals ist auf unterschiedlichsten Positionen (als Akademische Räte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Funktionsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben u. ä.) dauerhaft tätig.

- Deutlich anders stellen sich die Verhältnisse in den beiden anderen europäischen Beispielländern dar: Im Falle *Englands* handelt es sich um ein Universitätsmodell mit ausgeprägtem *Tenure-System* und relativ flacher Hierarchie. Dort berechtigt die Ernennung zum *Lecturer* (die in der Regel eine Promotion und evtl. weitere Leistungen als Postdoc voraussetzt) zu selbständiger Lehre und Forschung als vollgültiger Hochschullehrer. Nach kurzer Probezeit ist die unbefristete Anstellung („tenure“) üblich, mit der Möglichkeit des internen Aufstiegs oder der externen Berufung zum *Senior Lecturer/Senior Researcher/Reader* und schließlich zum Professor.
- An den Universitäten in *Frankreich* – wie übrigens auch an den hier nicht berücksichtigten französischen *Grandes Écoles*<sup>18</sup> – finden wir hingegen eine *Kombination von Habilitations- und Tenure-System*: Nach der Promotion ist dort der Erwerb einer (der deutschen Habilitation ähnlichen) *habilitation de diriger des recherches* für die Berufung auf eine Professur erforderlich. Andererseits gilt aber auch die Promotion bereits als vollgültige Qualifikation für eine selbständige Hochschullehrertätigkeit in der beamteten Lebenszeitposition des *Maître de Conférences* (vgl. *Musselin 2005*). D. h., für die Ebene des Senior Staff gilt in Frankreich das Habilitationsmodell, für den Junior Staff das Tenure-Modell.
- Eine spezifische Variante des Tenure-Systems ist das „*Tenure Track*“-System der *USA*. Hier, anders als im stärker titelorientierten Europa, tragen alle Vollmitglieder des Lehrkörpers („*faculty*“) den Professorentitel, mit grundsätzlich gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung. Für die Einstiegsposition als *Assistant Professor* werden die Promotion und in der Regel weitere Postdoc-Leistungen erwartet. Allerdings wird dem Assistant Professor im Unterschied zum europäischen Lecturer oder Maître de Conférences die Festanstellung nicht fast automatisch garantiert, sondern nur in Aussicht gestellt und erst nach vier bis sieben Jahren und strenger Leistungsüberprüfung gewährt („*tenure track*“). Insbesondere an den

---

<sup>17</sup>Dabei hat in Deutschland der Anteil der Drittmittelfinanzierung beim befristeten wissenschaftlichen Personal in den letzten Jahren im Verhältnis zur Haushaltsfinanzierung kontinuierlich zugenommen (vgl. *Bloch/Burkhardt 2010*).

<sup>18</sup>Vgl. dazu *Kreckel (2008a: Kap. III,1)*.

renommierten US-amerikanischen Universitäten ist das Tenure Track-Verfahren mit einer strengen Evaluation der Forschungs- und Lehrleistungen („tenure evaluation“) verbunden, die dem deutschen Habilitationsverfahren an Strenge in nichts nachsteht. Der Aufstieg bzw. die externe Berufung zum Associate Professor und Full Professor, die an den Forschungsuniversitäten zusammen rund zwei Drittel des Lehrkörpers ausmachen, geschieht dann in aller Regel unbefristet, mit einer Tenure-Zusage (vgl. *Janson u. a. 2007: 80ff.*; *Kreckel 2013*).

Ein erster vergleichender Blick auf die vier hier in idealtypischer Vereinfachung skizzierten universitären Laufbahnsysteme<sup>19</sup> zeigt somit, dass sie alle – mit Ausnahme Deutschlands – über Personalstrukturen mit einem relativ großen Anteil von Senior und Junior Staff verfügen. Überall gibt es dort den auf Dauer tätigen Lecturer, Maître de Conférences oder Assistant Professor als selbständigen Hochschullehrer mit eigenen Lehr- und Forschungsaufgaben. *An den deutschen Universitäten fehlen dagegen heute selbständig tätige Hochschullehrer unterhalb der Professur fast ganz.* Wie oben (Abb. 1) gezeigt wurde, ist die traditionelle Junior-Position des abhängigen Extraordinarius seit den 1960er Jahren allmählich verschwunden bzw. in C2- und C3- bzw. W2-Professuren überführt worden, die eindeutig der Ebene des Senior Staff zuzurechnen sind. Daran ändert auch die 2002 neu eingeführte Kategorie der Juniorprofessoren nur wenig, da sie bis jetzt nur knapp 7 Prozent der Hochschullehrer an deutschen Universitäten ausmachen<sup>20</sup>, größtenteils ohne Tenure Track-Perspektive (*Federkeil/Buch 2007, Burkhardt/Nickel 2015*).

Bevor ich nun der Frage weiter nachgehe, was sich aus diesem Ländervergleich für das Thema „Hochschullehrernachwuchs“ ergibt, sind zunächst einige Eigentümlichkeiten zu bedenken, die dem in Abbildung 2 benutzten Datenmaterial anhaften:

- Für England ebenso wie für die USA muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass das idealtypische Tenure bzw. Tenure Track-Modell sich allmählich von der Realität entfernt. In beiden Ländern nimmt der Anteil an *befristeten Teilzeitjobs* in der universitären Lehre seit Jahren zu. Die in Abb. 2 zugrunde gelegten amtlichen Hochschullehrerstatistiken erfassen diesen Vorgang nur bedingt, da sie in den USA in erster Linie den „full-time instructional staff“ berücksichtigen. Es musste deshalb für die USA auf ältere Daten aus dem Jahr 2003 und statistische Schätzungen zurückgegriffen werden. Im Falle Englands muss man sich mit der sehr unspezifischen statistischen Sammelkategorie „atypical academic staff“ behelfen.

<sup>19</sup>Detaillierte Beschreibungen der Karrierestrukturen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den USA finden sich in *Kreckel (2008a, Kap. II.2 sowie III.1-III.3)* und in *Kreckel/Zimmerman (2014: Kap. 1–4)*.

<sup>20</sup>Für das Jahr 2014 weist die amtliche Statistik für deutsche Universitäten 1579 Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen und 22 422 hauptberufliche Professoren/Professorinnen der Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie C2, C3 und C4 und vergleichbarer Tarife aus (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11/Reihe 4.4, 2015, S. 40).

- Des weiteren steigt in England und USA auch der Anteil der Hochschullehrerstellen, die befristet und *ohne Tenure- bzw. Tenure Track-Perspektive* ausgeschrieben werden.<sup>21</sup>
- Mit dem überall zunehmenden Anteil der an befristete Projekte gebundenen Drittmittelforschung ist in allen vier Ländern die *neue Personalkategorie der „Postdocs“* aufgetaucht, die – teils über Stipendien und Research Grants finanziert – in der britischen und US-amerikanischen Hochschulstatistik nur partiell berücksichtigt werden. Das führt u. a. dazu, dass dort die Konkurrenz um „echte“ Junior Staff-Stellen zunimmt und die Qualifikationsanforderungen entsprechend anspruchsvoller werden.<sup>22</sup> In der deutschen Hochschulpersonalstatistik ist hingegen das – üblicherweise befristet angestellte – Drittmittelpersonal voll berücksichtigt. Ihm gehört mittlerweile nahezu die Hälfte des auf Zeit beschäftigten Mittelbaus an Universitäten an.<sup>23</sup>
- Eine weitere Eigentümlichkeit, die die auffällige Mittelbaulastigkeit des deutschen Universitätssystems ebenfalls teilweise erklärt, ist der Umstand, dass die *Doktoranden* in den drei Vergleichsländern Frankreich, England und USA grundsätzlich als Studierende begriffen werden und deshalb nicht (oder nur am Rande, als nebenberufliche Moniteurs bzw. Tuteurs, Teaching Assistants oder Graduate Student Employees u. ä.) zum regulären Universitätspersonal gerechnet werden. In Deutschland können dagegen auch Nichtpromovierte auf haushalts- oder drittmittelfinanzierten Qualifikationsstellen beschäftigt und damit zu regulären Mitgliedern des wissenschaftlichen Mittelbaus werden.

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, galt in Deutschland bisher 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-Schüler-Konstellation“ wird in Deutschland herkömmlicherweise als ein erster Schritt zur wissenschaftlichen Laufbahn gesehen.<sup>24</sup>

<sup>21</sup>Vgl. z. B. AAUP (2011), Levin/Shaker (2011), Oliver/Hooley (2010).

<sup>22</sup>Vgl. Teichler (2006, S. 2).

<sup>23</sup>Aus der Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes ist zu ersehen, dass 2010 unter den an Universitäten befristet beschäftigten Mittelbauangehörigen ein Anteil von 45 % aus Drittmitteln (sowie 3 % aus Studiengebühren) finanziert waren (vgl. auch unten, Abb. IV).

<sup>24</sup>Vgl. Janson/Schomburg/Teichler (2007, S. 55).

Zugespißt gesagt führt das zu meinem *zweiten Zwischenfazit*: Die „institutionelle Nachwuchsphase“ beginnt an deutschen Universitäten früher und endet später als an englischen, französischen und US-amerikanischen Universitäten. Dort kann man in der Regel erst mit der Promotion auf eine reguläre Stelle an der Universität gelangen, zunehmend sogar erst nach einer gewissen Frist als Postdoc. Danach werden mit dem Eintreten in eine Junior Staff-Position bereits die vollen Mitgliedschaftsrechte gewährt. Ganz anders verhält es sich in dem in Deutschland entwickelten Universitätstypus, den *Christian von Krockow (1959, S. 657)* schon vor 50 Jahren als eine „Leiter ohne Sprossen“ beschrieben hat.

D.h., bis heute ist es so geblieben, dass sich am Status eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer deutschen Universität nichts Grundsätzliches ändert, wenn er promoviert hat – und selbst dann nicht, wenn er habilitiert ist: Man bleibt der Sache nach weisungsgebundener „Assistent“ und man ist auch in fortgeschrittenem Lebensalter noch „Nachwuchs“, der – wie schon zu Max Webers Zeiten – für die eigene Weiterqualifikation lebt, zwar nicht schlecht vergütet, aber mit sehr ungewisser Zukunft. Denn wenn es nicht gelingt, auf eine Professur berufen zu werden oder auf eine der wenigen unbefristeten Funktionsstellen im Mittelbau zu kommen, greift die für alle Qualifikationsstellen geltende *Regel der definitiven Befristung* von sechs Jahren nach der Promotion und insgesamt höchstens zwölf Jahren<sup>25</sup>. Will man nach Ablauf dieser Frist weiter an der Universität bleiben, ist in den meisten Fällen nur noch eine befristete Drittmittelfinanzierung möglich<sup>26</sup>, oder eben ein Leben als unbesoldeter „Privatdozent ohne Stelle“. Dessen prekäres Charisma hat schon Max Weber eindrucksvoll beschrieben.

### 3 Zur inneren „Logik“ des universitären Karrieresystems in Deutschland

Man könnte nun denken, dass die diagnostizierte strukturelle Anomalie der deutschen Universitäten, das Fehlen einer Junior Staff-Ebene, leicht zu bereinigen sein müsste. Denn in Zeiten rapide zunehmender Aufgaben in der Lehre (Stichworte: Bildungsexpansion, Bologna-Reform) und in der Forschung (Stichworte: Exzellenzinitiative, verstärkte Drittmittelorientierung, Internationalisierung) droht sie zum Wettbewerbsnachteil zu werden: Angesichts des geringen Anteils von planmäßigen Hochschullehrerstellen ist es an deutschen Universitäten kaum möglich, die Aufgaben von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung auf eine ausreichend große Zahl von professionellen Schultern zu verteilen und qualifikations- und funktionsbezogene Differenzierungen von Tätigkeitsschwerpunkten für einzelne Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vorzunehmen. Den Großteil der Lehre und Forschung erbringen weiterhin

<sup>25</sup>In der Medizin: insgesamt 15 Jahre.

<sup>26</sup>*Torka (2006, S. 64).*

die Mittelbauangehörigen, oftmals reine Berufsanfänger, auf befristeten Qualifikationsstellen und ohne klare Karriereperspektive. Gerade weil es sich um „Qualifikations“- Stellen und nicht um vollwertige Hochschullehrerstellen handelt, sind allerdings die Lehrverpflichtungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Universitäten im internationalen Vergleich „bemerkenswert gering.“<sup>27</sup> Die naheliegende Alternative dazu, für die die drei anderen hier skizzierten Universitätssysteme bereits optiert haben, wäre es, den Mittelbau zu reduzieren und die Gruppe der selbständig forschenden und lehrenden Hochschullehrer auf der Junior Staff-Ebene zu verstärken. Aber gerade das erweist sich im deutschen Fall als schwer durchführbar – warum?

Das vielleicht vor hundert Jahren noch einleuchtende Standardargument, dass die deutsche Universitätsstruktur eine der Voraussetzungen für die Weltgeltung der deutschen Wissenschaft sei, lässt sich heute gewiss nicht mehr aufrecht erhalten. Man muss sich nur die Leistungsstärke der führenden US-amerikanischen und britischen Universitäten vor Augen führen. Es liegt somit nahe, die erstaunliche Reform- und Kritikresistenz der universitären Karrierestruktur in Deutschland auf eine den deutschen Universitäten eigentümliche innere „Logik“, auf ein dort seit langem geltendes implizites „System von aufeinander bezogenen Denk- und Zugzwängen“ zurückzuführen.

Die vier Eckpfeiler dieses spezifischen Systems sind: die Habilitation, das Hausberufungsverbot, das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip sowie das Konstrukt der Qualifikationsstelle (vgl. dazu *Kreckel 2008a, S. 45ff.*):

- Durch die allgemeine Einführung der *Habilitation* als Zugangsvoraussetzung zur Professur wurde in den deutschen Universitäten des 19. Jahrhunderts der alteuropäische Brauch außer Kraft gesetzt, der es jedem Inhaber eines Doktorgrades gestattet hatte, 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.<sup>28</sup> Die Habilitation gilt seither de facto als der wichtigste Qualitätsausweis für Universitätsprofessoren, der nur in besonderen Ausnahmefällen durch habilitationsäquivalente Leistungen ersetzt werden kann. Der Umstand, dass im deutschen Hochschulrecht die Habilitation als Berufungsvoraussetzung schon seit Langem durch das undeutliche Kriterium der „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ ersetzt worden ist, hat daran kaum etwas geändert.<sup>29</sup>

<sup>27</sup>Zu diesem zusammenfassenden Urteil kommen *Jacob/Teichler (2011, S. 189)* auf der Grundlage einer 8-Länder-Vergleichsstudie über den Wandel des Hochschullehrerberufs zwischen 1992 und 2007. Zu einem ähnlichen Befund kommt auch *Enders (1996, S. 149ff.)*.

<sup>28</sup>Vgl. dazu *Kreckel (2012)*.

<sup>29</sup>Die wichtigste Ausnahme von dieser Regel bilden die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten, die von je her einen großen Teil ihrer Professuren mit nicht habilitierten Wissenschaftlern aus der Industrie besetzt haben.

- Das zweite deutsche Spezifikum ist das *Hausberufungsverbot*, durch das alle Bemühungen zur Einführung einer Karriereleiter *mit* Sprossen tabuisiert werden. Sämtliche Hochschulgesetze der deutschen Bundesländer regeln, dass die Berücksichtigung hausinterner Bewerber für die Berufung auf eine Professur nur in „begründeten Ausnahmefällen“ zulässig ist, d. h. im Regelfalle nicht. Ursprünglich gegen nepotistische Missbräuche (bis hin zur faktischen Erblichkeit des Professorenamts im 18. Jahrhundert) gerichtet, ist der Mobilitätswang für angehende Professoren mittlerweile zu einem tiefsitzenden, bis vor kurzem auch rahmenrechtlich verankerten Glaubenssatz des deutschen Hochschulsystems geworden. Dem Hausberufungsverbot wird üblicherweise eine hohe wettbewerbs- und qualitätssichernde Wirkung beigemessen. Es gilt bei der erstmaligen Berufung auf eine Professur<sup>30</sup>, richtet sich aber faktisch auch gegen universitätsinterne „Beförderungen“ von W2 nach W3.<sup>31</sup> Das für Deutschland charakteristische Hausberufungsverbot und die Vorstellung, dass nur ganz wenige zur selbständigen Lehre und Forschung an einer Universität „berufen“ seien, ist in keinem der drei hier diskutierten Vergleichsländer geläufig.
- Die Zählebigkeit der Habilitation und des Hausberufungsverbot als handlungsleitende Normen ist eingebettet in ein weiteres, de jure ebenfalls weitgehend überholtes Strukturmerkmal der traditionellen deutschen Universität, das *Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip*, das seinen Ursprung in der in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstandenen Personalunion von Ordinarius und Institutsdirektor hat. Von ihm hängt insbesondere die große Bedeutung ab, die Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen in Deutschland zukommt. Dabei geht es nicht nur um die Höhe der Bezüge u. ä., sondern vor allem auch um Ausstattungsfragen, also: zum einen um die finanzielle und apparative Ausstattung des Lehrstuhls bzw. des Instituts und damit um das universitätsinterne Gewicht des vertretenen Fachgebiets, zum anderen aber auch um die personelle Ausstattung der zu besetzenden Professur. Das ist hier von besonderem Belang, denn es bedeutet, dass wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dabei als Teil der „Ausstattung“ der Professur verstanden werden. Die zugesagten Mitarbeiterstellen besetzt der (oder die) Neuberufene mit „seinen“ Mitarbeitern. Vom Erfolg der ad personam geführten Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen hängt somit nicht nur das Einkommen und das Ansehen eines Professors oder einer Professorin ab, sondern auch die Infrastruktur und Arbeitsfähigkeit des vertretenen Faches. Wird ein Fachgebiet nicht

<sup>30</sup>Die gewisse Ausnahme bildet die neue „tenure track“-Regelung für Juniorprofessoren, die allerdings bisher nur äußerst selten Anwendung findet. Auch sie behält freilich die Norm bei, dass vor der regulären Berufung auf eine Professur zumindest ein Hochschulwechsel stattgefunden haben muss (vgl. *Federkeil/Buch 2007; Hermann 2007; Burkhardt/Nickel 2015*).

<sup>31</sup>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. Aber in der Berufungspraxis hat sie weiterhin erhebliche Bedeutung.

durch eine vollwertige Professur vertreten, sondern „nur“ durch eine Dozentur oder Juniorprofessur, dann gilt es als gefährdet. Das heißt, Berufungs- und Bleibeverhandlungen sind nicht nur eine persönliche Angelegenheit; sie haben gleichzeitig eine große strukturelle Bedeutung für die betroffene Universität.

- Damit wird auch verständlich, dass die Universitäten kein ausgeprägtes Interesse an der dauerhaften Besetzung von Mitarbeiterstellen haben können. Nicht nur das erwünschte „permanente turnover von Köpfen und Ideen“<sup>32</sup> würde dadurch blockiert, sondern auch die Erfolgsaussichten für künftige Berufungsverhandlungen. Wie wir gesehen haben, werden Mitarbeiterstellen deshalb vorzugsweise als *Qualifikationsstellen* für den wissenschaftlichen Nachwuchs verstanden. 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 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. Ihr Ansehen ist nicht eben hoch, denn für sie gilt die Faustregel: Wer nicht regulär „berufen“ ist, wird nicht als gleichberechtigter Hochschullehrer anerkannt.

Zusammen genommen liefern Habilitation, Hausberufungsverbot, Lehrstuhl- und Qualifikationsstellenprinzip den Schlüssel zum Verständnis des traditionellen Karrieresystems unterhalb der Professur in Deutschland. Mein *drittes Zwischenfazit* lautet demnach: Aus der „reinen“ Logik des herkömmlichen deutschen Universitätssystems ergibt sich, dass es unterhalb der Professur im Grunde nur befristet beschäftigte und weisungsgebundene „Assistenten“ geben dürfte, die sich durch Forschungsleistungen weiterqualifizieren müssen, allerdings ohne Zukunft im eigenen Hause. Deshalb stehen sie auch nur in beschränktem Umfang für Lehraufgaben zu Verfügung.

Die Statusbarriere zwischen „Berufenen“ und „Nicht-Berufenen“ besteht somit nach wie vor. Die soziale Mystik des Berufungsvorgangs, der zufolge „Wissenschaft als Beruf“ im vollen Sinne nur von den dazu „Berufenen“ ausgeübt werden darf, ist weiterhin in Kraft. Eine Tätigkeit, die diesseits dieser Barriere ausgeübt wird, gilt dann per definitionem als vorübergehende, beruf(ung)vorbereitende Nachwuchstätigkeit. Sie kann nicht selbst „Beruf“ sein.

---

<sup>32</sup>So Enders/Schimank (2001, S. 171).

Bis vor kurzem war auf der offiziellen Homepage der deutschen Hochschulrektorenkonferenz (HRK) unter dem Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ die folgende definitorische Feststellung zu lesen:

*„Mit der Berufung auf eine Professur in einer Universität bzw. Fachhochschule oder mit dem Antritt einer (leitenden) Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen wird die Qualifizierungsphase als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ erfolgreich beendet.“<sup>33</sup>*

#### 4 „Struktureller“ versus „subjektiver“ Nachwuchs

Im Sinne dieser HRK-Formulierung sind, rein strukturell betrachtet, über vier Fünftel der als „hauptberuflich“ ausgewiesenen Wissenschaftlerstellen an deutschen Universitäten „Nachwuchsstellen“, die weitaus meisten mit einer definitiven Befristung. Die Wahrscheinlichkeit, dereinst eine Professur zu erreichen, ist schon aus arithmetischen Gründen nicht groß.<sup>34</sup>

Es stellt sich nun die Frage, wie die Inhaber dieser Nachwuchsstellen, also: die Betroffenen selbst, sich sehen. Gibt es eine Diskrepanz zwischen ihrer strukturellen Lage und ihrer subjektiven Wahrnehmung? Verstehen sie sich selbst als *Hochschullehrernachwuchs*, verstehen sie sich als *Forschernachwuchs* mit der Perspektive einer Forscherkarriere in außeruniversitären Einrichtungen bzw. in der Industrie oder sehen sie ihre befristete Tätigkeit an der Universität in erster Linie als ein – möglicherweise karriereförderndes – berufliches *Intermezzo ohne längerfristige wissenschaftliche Ambitionen*?

Im Folgenden möchte ich auf einige allgemeine Befunde aus zwei neueren empirischen Untersuchungen von Mittelbau-Angehörigen an deutschen Universitäten eingehen, zum einen auf Daten, die im Rahmen der 17 Länder vergleichenden Hochschullehrerstudie CAP (Changing Academic Profession) vom Kasseler International Center of Higher Education Research (INCHER) erhoben wurden, zum anderen auf Ergebnisse aus der Nachwuchs-Panelstudie WINbus des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW, vormals HIS GmbH). Beides sind quantitativ verfahrenende Repräsentativbefragungen, die sich in ihren methodischen Designs und in ihren Zielen stark voneinander unterscheiden. Gerade deshalb sind Übereinstimmungen zwischen ihnen umso aussagekräftiger. Die folgenden Ergebnisse möchte ich herausgreifen<sup>35</sup>:

<sup>33</sup>Quelle: [http://www.hrk.de/de/home/1242\\_1201.php](http://www.hrk.de/de/home/1242_1201.php), Zugriff: 18.4.2012; mittlerweile gelöscht.

<sup>34</sup>Eine entsprechende Berechnung findet sich bei *Schimank (2001, S. 126)*.

<sup>35</sup>Über ähnliche Befunde berichten u. a. auch *Briedis et. al (2012)* und *Hauss et. al. (2014)*.



- Beide Studien lassen im arithmetischen Mittel eine sehr *starke Forschungsorientierung* und eine deutlich geringere Lehrorientierung der Mittelbauangehörigen an Universitäten erkennen. Es ist dabei allerdings schwer zu sagen, inwieweit diese Antworten Rückschlüsse auf tatsächliches Verhalten erlauben und inwieweit es sich dabei um Lippenbekenntnisse handelt. Immerhin ist nicht zu übersehen, dass die universitäre Lehre bei den Befragten *keine* große Popularität zu genießen scheint:

In der CAP-Studie liegen bei 71 Prozent der Befragten die Präferenzen stärker in der Forschung als in der Lehre (Teichler 2008, S. 147) und 69 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Wissenschaft primär durch „originäre Forschungsarbeit“ gekennzeichnet sei (Jacob/Teichler 2011, S. 141f.). In der WINbus-Studie war für 64 Prozent der der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen „Forschung und Lehre an der Hochschule“ eine bevorzugte Zukunftsperspektive; „Forschung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung“ nannten 43 Prozent, „Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft“ gaben 32 Prozent an. „Angestellte Tätigkeiten ohne Forschungsbezug“ nannten dagegen nur 24 Prozent (Jaksztat u. a. 2010; S. 22).

- Differenziert man zwischen *Promovierten und Nicht-Promovierten*, so findet sich in der CAP-Studie (, die nicht zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen unterscheidet,) bei den jüngeren Nicht-Promovierten (vermutlich: aktiv Promovierende) eine Präferenz für Forschung von 81 Prozent, bei den jüngeren Promovierten (vermutlich: Habilitanden) von 75 Prozent (Jacob/Teichler 2011, S. 134). In der WINbus-Studie, die nach beruflichen Präferenzen gefragt hatte, liegen die Gewichtungen etwas anders: Bei den befristet Beschäftigten streben hier 53 Prozent der Nicht-Promovierten, aber 81 Prozent der Promovierten eine berufliche Zukunft an der Hochschule an. Umgekehrt ist der Anteil der Nicht-Promovierten, die sich eine spätere Tätigkeit außerhalb der akademischen Welt vorstellen können, deutlich höher als bei den Promovierten (Jongmanns 2011, S. 84).

Man kann diese Befunde so interpretieren, dass die (überwiegend jüngeren) Inhaber „echter“ Doktorandenstellen in der Regel an einer Forschungspromotion arbeiten, was ihre im CAP-Befund dokumentierte starke Forschungsorientierung verständlich macht. Die WINbus-Zahlen legen die zusätzliche Interpretation nahe, dass ein Teil der Doktoranden und Doktorandinnen auf Qualifikationsstellen durchaus auch außerakademische Berufsperspektiven im Auge haben und die Tätigkeit an der Universität als berufliches Intermezzo und willkommene Gelegenheit zur Qualifikations- und Reputationsverbesserung wahrnehmen.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>Für eine stärker in die Tiefe gehende Interpretation wären insbesondere differenzierende Informationen über die Fachzugehörigkeit und über die unterschiedlichen Stellentypen (Stellen mit überwiegend Lehraufgaben, z. B. Lektorenstellen, echte Funktionsstellen; Stellen mit typischen Assistentenaufgaben; Drittmittelstellen mit überwiegend Forschungsausgaben) erforderlich.

- Beide Studien lassen auf eine recht *hohe allgemeine Berufszufriedenheit* bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universitäten schließen. Bei der zusammenfassenden Frage nach der Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation bezeichnen sich in der CAP-Studie nur 15 Prozent als „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ (Jacob/Teichler 2011, S. 144), in der WINbus-Studie sind es 21 % (Briedis/Schindler 2011, S. 6). In beiden Studien liegen die Antworten für „zufrieden“ und „teilweise zufrieden“ deutlich über 70 Prozent, mit nur wenigen Antworten in der Spitzenkategorie „sehr“ bzw. „hoch zufrieden“.
- Alle diese Befunde deuten auf die insgesamt *hohe Attraktivität der wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Universität* hin, und zwar trotz der strukturell bedingten Zukunftsprobleme, vor denen der wissenschaftliche Nachwuchs an deutschen Universitäten steht. In der CAP-Studie spiegeln sich diese Probleme nur indirekt wider, bei der Stellungnahme zu dem Statement, „Dies ist eine schlechte Zeit für junge Menschen, die eine wissenschaftliche Karriere in meinem Fach beginnen möchten“, dem immerhin 44 Prozent der befragten Mittelbauangehörigen zustimmen. Allerdings erklären nur 19 Prozent von ihnen, dass sie sich aus heutiger Sicht nicht noch einmal für eine Tätigkeit an einer Universität entscheiden würden, was auf eine *starke intrinsische Bindung* an den Arbeitsplatz Universität schließen lässt. In der WINbus-Studie wurden promovierte Mittelbauangehörige in befristeter Anstellung nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Situation gefragt. Dabei äußerten nur ganze 10 Prozent Zufriedenheit mit der „Planbarkeit der Karriere“, 13 Prozent mit der „Arbeitsplatzsicherheit“ und immerhin 22 Prozent mit den „Aufstiegsmöglichkeiten“ (Jongmanns 2011: 82). Auf die offen gestellte hypothetische Frage, was sie an ihrer beruflichen Situation verändern würden, wenn dies möglich wäre, steht mit deutlichem Abstand an der Spitze der Wunschliste der Nachwuchswissenschaftler die *Einrichtung unbefristeter Stellen* (Jakszat et. al. 2011, S. 19).

Damit beginnt sich das Bild zu runden. Das folgende Zitat aus der vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Evaluationsstudie zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz bringt dies gut auf den Punkt:

*„Diejenigen, die nach abgeschlossener Promotion in der Wissenschaft verbleiben und einige Jahre in Forschung und Lehre tätig gewesen sind, sehen sich nicht mehr als wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie schätzen sich vielmehr als professionelle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ein, die mit hoher Verantwortung Studierende betreuen und Forschungsprojekte durchführen. Insofern können sie nicht nachvollziehen, dass sie sich von Rechtswegen in einer 6-jährigen Qualifikationsphase befinden“ (Jongmanns 2011, S. 80).*

Dem ist wenig hinzu zu fügen: Von der Sache her sind Personen, die sich an der Universität als Postdocs bewährt haben, als qualifizierte Hochschullehrer anzusehen, die Wissenschaft als ihren Beruf verstehen und sich in der Regel auch mit ihm identifizieren – genauso wie die Angehörigen des „Junior Staff“ in den USA, England und Frankreich. In Deutschland sind sie dagegen – sowohl im Sinne der zuvor skizzierten inneren Logik des universitären Karrieresystems wie auch der hochschulrechtlichen Vorgaben – noch immer „Nachwuchs“. Das Nachwuchsdasein ist somit für sie gewissermaßen zum „Beruf“ geworden.

Das ist nicht nur für Max Weber ein Unding. Wie man anhand des internationalen Vergleichs mit anderen bedeutenden Universitätssystemen erkennen kann, ist das Beharren auf einem deutschen Sonderweg heute nicht nur wegen der im ersten Abschnitt skizzierten quantitativen Strukturveränderungen der letzten hundert Jahre ein unzeitgemäßes Kuriosum, sondern auch im Hinblick auf die subjektiven Wahrnehmungen der Betroffenen.

Als Alternative dazu gibt es jenseits unserer Grenzen längst leistungsfähige Lösungen, die alle auf Eines hinauslaufen: Die Ausweitung der Gruppe der selbständigen Hochschullehrer – ob sie nun Assistant Professor, Lecturer, Maître de Conférences oder Dozent heißen –, die nach strengen Qualitätskriterien berufen werden und eine klare Tenure-Perspektive haben.<sup>37</sup>

Als Voraussetzung dafür wäre freilich die allmähliche Reduktion der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus an den Universitäten erforderlich, insbesondere auch der Doktorandenstellen, für die sich das Modell des strukturierten Promotionsstudiums anbietet. Das ist freilich nicht einfach zu realisieren. Das zuvor beschriebene System von ineinander greifenden Denk- und Zugzwängen spricht dagegen, ebenso die Interessenlage vieler Professoren, die dann „ihre“ Mitarbeiter und damit einen Teil der „Ausstattung“ ihrer Professur verlören; die Exklusivität der Professorenstellung wäre dadurch ebenfalls gefährdet. Andererseits sind aber auch Gewerkschaften und Personalvertretungen potentielle Partner in einer Defensivkoalition zur Bewahrung des tradierten Status quo, da sie schon allein deshalb ein Interesse am Erhalt „ihrer“ Doktorandenstellen haben, weil ihnen sonst ein Teil ihrer Klientel abhanden käme.

Man sieht, die Einführung flacherer Hierarchien an deutschen Universitäten ist ein Politikum. Brachiale Versuche, einen Kurswechsel zu erzwingen, dürften ebenso misslingen, wie es mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 2002 geschehen ist, die vom Bundesverfassungsgericht und durch die Föderalismusreform

---

<sup>37</sup> Vgl. dazu *Kreckel (2011)*, wo eine Reihe weiterer Länder in den Vergleich einbezogen werden.

weitgehend außer Kraft gesetzt wurde. Vielleicht lässt sich die starke Pfadabhängigkeit und historisch bedingte Veränderungsresistenz der Personalstruktur an deutschen Universitäten eher mit Hilfe von schleichenden internationalen Standardisierungsprozessen überwinden, wie es im Falle der Umstellung der Studiengänge auf das Dreiphasen-Modell Bachelor-Master-Ph.D. im Zuge der Bologna-Reform geschehen ist. Immerhin ist zu beobachten, dass auch das US-amerikanische Stufensystem *Assistant Professor – Associate Professor – Full Professor* in jüngster Zeit immer häufiger in anderen Ländern kopiert wird und möglicherweise zu einem internationalen Rahmenmodell für akademische Karrierestufen werden könnte. Man kann dies z. B. an englischsprachigen Ausschreibungen für Hochschullehrerstellen in Deutschland und anderen europäischen Ländern beobachten, die immer häufiger auf das amerikanische Karrierestufenmodell Bezug nehmen.

## 5 Beispiel Österreich

Ein abschließender Blick über den Zaun ins Nachbarland Österreich<sup>38</sup>, das diesen Weg zurzeit beschreitet, könnte lehrreich sein, wenn es darum geht, trotz der zuvor skizzierten Beharrungsmomente eine Veränderung zu bewirken: Die österreichischen Universitäten haben sich noch zu Franz Eulenburs und Max Webers Zeiten kaum von den deutschen unterschieden. Ebenso wie in Deutschland war an den österreichischen Universitäten lange Zeit das in Abschnitt 3 skizzierte Zusammenspiel von Habilitation, Lehrstuhl- und Qualifikationsstellenprinzip prägend, was auch hier zu einer stark mittelbaulastigen Personalstruktur geführt hat. Lediglich das Hausberufungsverbot wurde weniger rigoros interpretiert und mit der Zeit für Positionen unterhalb der Professur faktisch außer Kraft gesetzt.<sup>39</sup> Ein Großteil der promovierten und praktisch alle habilitierten Assistenten wurden zu „pragmatisierten“ Lebenszeitbeamten, die Habilitierten rückten auf unbefristete Dozentenstellen auf und trugen dann den Titel „außerordentlicher Professor“. Statusrechtlich gehörten sie allerdings weiterhin zum Mittelbau; die „Professorenkurie“ blieb, wie in den Deutschland, den berufenen Professoren vorbehalten.

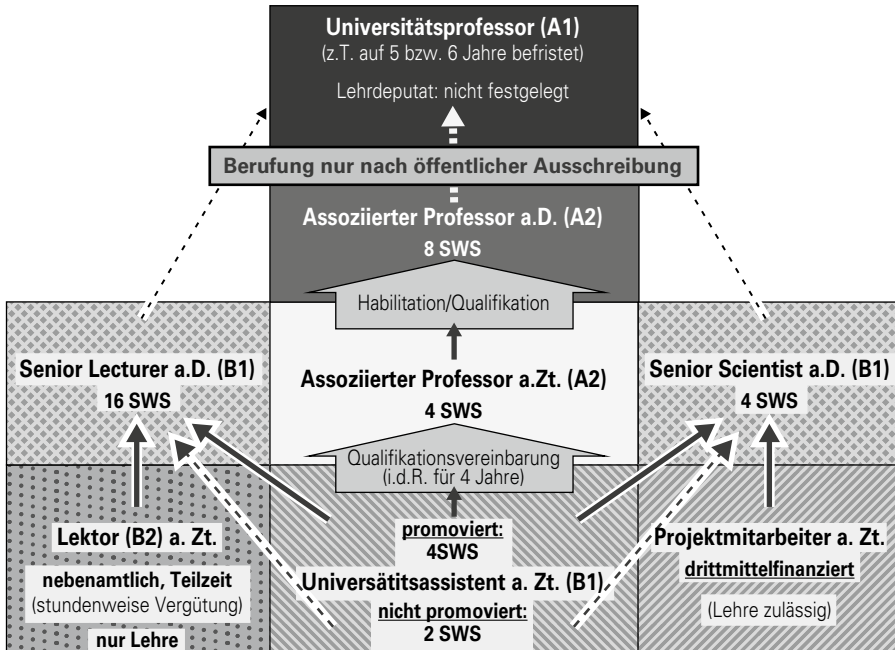
Aufgrund dieser Entwicklungen stellte sich die Personalstruktur der österreichischen Universitäten am Ende des 20. Jahrhunderts als weitgehend „zementiert“ dar. Ein Großteil der Assistenten- und Dozentenstellen war mit unkündbaren Lebenszeitbeamtinnen und -beamten besetzt. Mit der Dienstrechtsreform von 2001, den Universitäts-

<sup>38</sup>Vgl. dazu Kreckel (2008a, Kap. III,6), Kreckel/Zimmermann (2015, Kap. 5), Pechar (2013).

<sup>39</sup>Für ein kleines deutschsprachiges Universitätssystem wie Österreich kann die Hausberufungsverbotnorm und die dadurch verstärkte internationale Konkurrenz dazu führen, dass sich die Chancen für Österreicher verschlechtern, im eigenen Land eine Professur zu erlangen. In der Schweiz, die sich in einer ähnlichen Lage befindet, wird das zurzeit öffentlich diskutiert.

gesetz-Novellen von 2002 und 2009 sowie dem Kollektivvertrag von 2009 wurde dann das Steuer herumgerissen (vgl. Abb. 3): Für alle neu eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden rigorose Befristungsregeln eingeführt, ähnlich wie in Deutschland. Daneben wurden im Mittelbau auch ein geringer Anteil von neuen, unbefristet besetzten Funktionsstellen für „Senior Lecturers“ und „Senior Scientists“ vorgesehen. Außerdem wurden sog. Laufbahnstellen geschaffen – die befristete „Assistenzprofessur“ (für Promovierte) und die unbefristete Position „Assoziierter Professor“ (für Habilitierte oder gleichwertig Qualifizierte). Für den Übergang von der zeitlich befristeten Assistenzprofessur zur assoziierten Professur wurde ein Tenure Track-Verfahren eingeführt: Nach gründlicher externer Evaluation können Assistenzprofessoren in eine unbefristete Assoziierte Professur aufsteigen, die in Forschung und Lehre die gleichen Rechte und Pflichten hat wie die volle Universitätsprofessur (Kollektivvertrag 2009, §27, Abs. 6 und 7). Die regulären Universitätsprofessuren werden, wie bisher, durch ein förmliches Ausschreibungs- und Berufungsverfahren besetzt. Von ihrer statusrechtlichen Zuordnung her bleiben die Assoziierten Professoren und Professorinnen allerdings weiterhin Teil des wissenschaftlichen Mittelbaus; die „Professorenkurie“ bleibt den berufenen Universitätsprofessoren vorbehalten. Im Hinblick auf ihre Aufgaben als selbständig lehrende und forschende Hochschullehrer gibt es allerdings keine nennenswerten Unterschiede zwischen den außerordentlichen Professoren bzw. Dozenten „alten Rechts“, den neuen Assoziierten Professoren und den nach einem regulären Ausschreibungsverfahren berufenen vollgültigen Universitätsprofessoren.

**Abbildung 3:** Schema der neuen Karrierestruktur an österreichischen Universitäten (nach dem Universitätsgesetz 2002/2009 und dem Kollektivvertrag 2009)<sup>40</sup>



Damit ist in Österreich eine interessante Synthese aus dem US-amerikanischen Tenure Track-Modell, dem westeuropäischen Tenure-System und dem im deutschsprachigen Raum dominierenden Habilitationsmodell entstanden: Auf der unteren Mittelbauebene hat man sich mit einer verstärkten Betonung des Befristungsprinzips eher dem deutschen Modell angenähert. Auch die „Berufungsbarriere“ am oberen Ende der akademischen Karriere bleibt in Österreich noch bestehen. Dazwischen ist aber ein neuer „oberer Mittelbau“ im Entstehen, der hinsichtlich der Positionen des „Senior Lecturer“ und „Senior Scientist“ eher an England, Frankreich oder auch die Niederlande erinnert. Die Karrieresequenz „Assistenzprofessor“ und „Assoziierter Professor“ orientiert sich dagegen eher am US-amerikanischen Vorbild. Da allerdings die früheren Rechtsverhältnisse für das vorhandene Personal weiter wirksam bleiben, sind die Auswirkungen dieser im letzten Jahrzehnt eingeleiteten Reformen noch nicht abschließend zu beurteilen.

<sup>40</sup>Schwarzer Pfeil: Üblicher Karriereübergang; gestrichelter Pfeil: Möglicher Karriereübergang. Nach: Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2009 ([http://www.kug.ac.at/fileadmin/media/persabt\\_32/Dokumente/Downloads/Arbeitsbeihilfe/KollV\\_2010.01.pdf](http://www.kug.ac.at/fileadmin/media/persabt_32/Dokumente/Downloads/Arbeitsbeihilfe/KollV_2010.01.pdf); Zugriff: 1.5.2015); Universitätsgesetz (UnivG), Stand: 1.5.2015 ([http://www.jusline.at/Universitaetsgesetz\\_%28UnivG%29.html](http://www.jusline.at/Universitaetsgesetz_%28UnivG%29.html); Zugriff: 1.5.2015).

**Abbildung 4:** Wissenschaftliches Personal an Universitäten in Deutschland und Österreich (haupt- und nebenberuflich, Vollzeitäquivalente)<sup>41</sup>

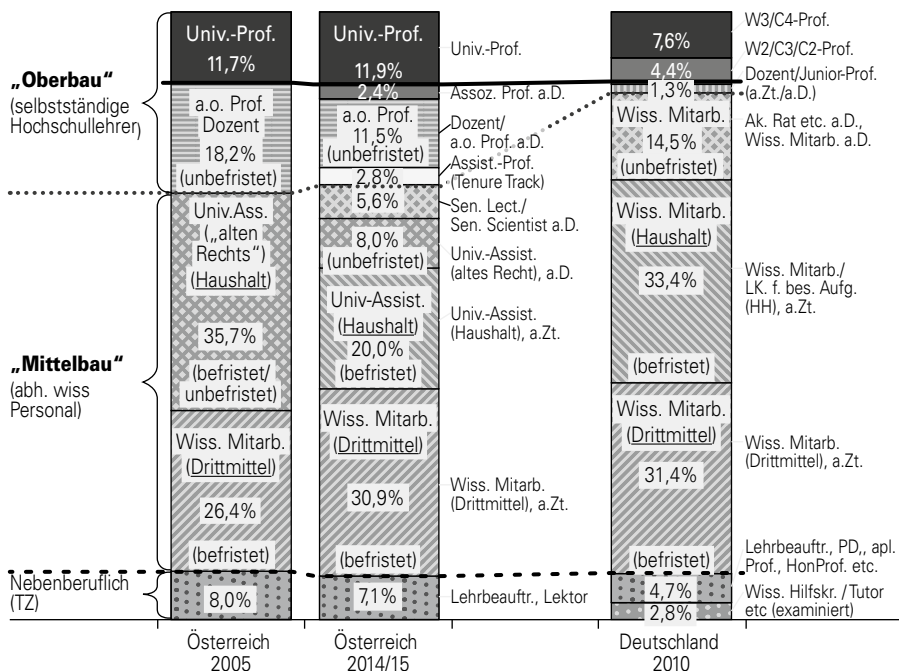


Abbildung 4 gibt einen vergleichenden Schnappschuss der Personalverhältnisse an Universitäten in Deutschland und Österreich nach Vollzeitäquivalenten, bei dem auch die nebenberuflich Tätigen einbezogen sind, um ein Gesamtbild zu ermöglichen. Da die große Personalstrukturreform an den österreichischen Universitäten erst ab 2009 ernstlich zu greifen begonnen hat, wurden Daten von 2005, die noch die die alte Personalstruktur widerspiegeln, zusammen mit den jüngsten verfügbaren Daten vom 31.12.2014 dargestellt. Auch in der neuen österreichischen Personalstruktur sind – gleichsam wie „Altersringe“ – sowohl das noch vorhandene unkündbare Personal „alten Rechts“ als auch die ersten Jahrgänge der bereits nach „neuem Recht“ eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler enthalten. Man wird abwarten müssen, inwieweit dabei wirklich Neues im Entstehen ist.

Erkennbar ist heute, dass der Anteil der selbständigen Hochschullehrer in Österreich etwa doppelt so groß ist wie der in Deutschland: Die Senior Staff-Ebene hält sich in Deutschland und Österreich ungefähr die Waage. Die Junior Staff-Ebene ist hingegen

<sup>41</sup> Quellen: Deutschland 2010: Personal an Hochschulen, Sonderauswertungen d. Stat. Bundesamts; Österreich 2005: Kreckel (2008a, S. 286f.); Österreich 2014/15: BMBWK, UNIDATA. Datawarehouse Hochschulbereich (online, Zugriff: 12.3.2015).

an den österreichischen Universitäten, im Gegensatz zu Deutschland und ähnlich wie in England und Frankreich, relativ stark besetzt. Daran hat sich auch nach der österreichischen Personalstrukturreform bisher kaum etwas geändert. Andererseits ist der „klassische Mittelbau“ in Österreich (mit ca. 65 % VZÄ) heute deutlich schlanker als in Deutschland (ca. 80 % VZÄ) – allerdings bei nahezu gleich hohem Anteil an befristetem Drittmittelpersonal und an Inhabern von unbefristeten Funktionsstellen im Mittelbau. Das heißt, der Hauptunterschied liegt in dem deutlich geringeren Anteil der haushaltsfinanzierten „Assistenten“ auf befristeten Qualifikationsstellen in Österreich. Noch ist nicht entschieden, ob es sich dabei um einen nachhaltigen Sachverhalt handelt oder um einen bloßen Übergangsbefund.<sup>42</sup>

Das österreichische Beispiel regt für Deutschland zum Nachdenken an. Auch an den deutschen Universitäten wird man weiter experimentieren müssen. Die international längst übliche Praxis, promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die längere Jahre in Forschung und Lehre tätig waren, sich als „Postdocs“ weiterqualifiziert sowie ein anspruchsvolles Evaluations- bzw. Habilitationsverfahren durchlaufen haben, eine unbefristete Hochschullehrerposition als „Junior Staff“ bereit zu stellen, sollte dabei die Richtschnur sein. Das in Deutschland – auch aus symbolischen Gründen – so gewichtige Verfahren der Bewerbung und Berufung auf eine „ordentliche“ W2- oder W3-Professur muss dadurch nicht geschmälert werden.

Sinnvoll wäre es in diesem Zusammenhang wohl auch, im Frühstadium der akademischen Laufbahn eine klarere Unterscheidung zwischen der Promotions- und der Postdoc-Phase vorzunehmen. Erstere bereitet auch auf außerakademische Tätigkeiten vor, letztere wird heute allgemein als Eingangsstufe in die akademische Laufbahn verstanden. Die derzeit angewandte undifferenzierte Stellenkategorie der „Wissenschaftlichen Mitarbeiter“ an deutschen Universitäten mit dem Merkmal der definitiven Befristung ist dabei wenig hilfreich. Ein Teil der bisherigen „Qualifikationsstellen“ für Promovierte sollte deshalb schrittweise in Tenure- bzw. Tenure Track-Stellen für „Junior Academic Staff“ überführt werden, wie es international üblich ist. Ein anderer Teil sollte zur Finanzierung von echten Promotionsstellen im Rahmen „strukturierter Promotionsmodelle“ herangezogen werden, die von Hilfskraft- und Lehraufgaben weitgehend freigestellt werden. Auch dafür gibt es außerhalb Deutschlands erfolgreiche Vorbilder.

Man kann somit darauf hoffen, dass die allseits propagierte Internationalisierung der deutschen Universitäten im Verein mit ihrer zunehmenden Wettbewerbsorientierung ein Weg sein könnte, die längst überfällige „Nachwuchsfrage“ an deutschen Universitäten endlich zu bereinigen. Schon vor über hundert Jahren hat sie als „Privatdocenten-

---

<sup>42</sup>Siehe dazu die eher skeptische Einschätzung von *Pechar (2013)*.



Frage“ für Furore gesorgt und Max Weber zu seinem berühmten Satz über die Universitätslaufbahn als „wilden Hasard“ inspiriert. Will man heute im internationalen Wettbewerb um „Exzellenz“ in Forschung und Lehre erfolgreich sein, so muss dieser Missstand nun allmählich überwunden werden. Die internationale Expertenkommission zur Evaluation der deutschen Exzellenzinitiative unter Leitung von Dieter Imboden sieht das wohl ebenso<sup>43</sup>.

## Literatur

*American Association of University Professors (AAUP), 2011: It's Not Over Yet. Annual Report on the Economic Status of the Profession 2010–11* ([www.aaup.org](http://www.aaup.org); Zugriff: 28.2.2012).

*Bloch, Roland/Burkhardt, Anke, 2010: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Arbeitspapier 207, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.*

*Bloch, Roland/Lathan, Monique/Mitterle, Alexander/Trümpler, Doreen/Würmann, Carsten, 2014: Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.*

*Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke, 2014: Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere, Forum Hochschule 8/2014* ([http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201408.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf); Zugriff: 1.10.2015).

*Briedis, Kolja/Schindler, Nora, 2011: Traumjob Wissenschaft. Ergebnisse der Studie „Wissenschaftliche Karrieren. Vortrag, Berlin 21.1.2011* ([www.his.de/pdf/pub\\_vt/22/2011-02-21\\_Vortrag\\_Berlin\\_GEW.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_vt/22/2011-02-21_Vortrag_Berlin_GEW.pdf); Zugriff: 28.2.2012).

*Burkhardt, Anke, Hrsg., 2008: Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.*

*Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun, Hrsg, 2015: Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos.*

*Busch, Alexander, 1959: Die Geschichte des Privatdozenten. Ein soziologische Studie zur Großbetrieblichen Entwicklung der deutschen Universitäten, Stuttgart: Enke.*

*Deutscher Hochschulverband (DHV), 2015: „Wissenschaft als Beruf“ Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion. Resolution des 65. DHV-Tages in Mainz. ([http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final\\_25.3.2015.pdf](http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf); letzter Zugriff 8.2.2016).*

---

<sup>43</sup>Vgl. *Internationale Expertenkommission (2016, S. 25ff.)*.

*Enders, Jürgen, 1996:* Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt-New York: Campus.

*Enders, Jürgen, Hrsg., 2001:* Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions. Westport, London: Greenwood Press.

*Enders, Jürgen/Schimank, Uwe, 2001:* Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? Einschätzungen und Wirklichkeit, in: Stölting, Erhard/Schimank, Uwe, Die Krise der Universitäten. Leviathan, Sonderheft 20, Wiesbaden: VS-Verlag, 159–178.

*Eulenburg, Franz, 1908:* Der ‚akademische Nachwuchs‘. Eine Untersuchung über die Lage und Aufgaben der Extraordinarien und Privatdozenten, Leipzig: Teubner.

*Federkeil, Gero/Buch, Florian, 2007:* Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. CHE-Arbeitspapier 90. Gütersloh: CHE.

*Ferber, Christian von, 1956:* Die Entwicklung des Lehrkörpers der deutschen Universitäten und Hochschulen 1864–1954, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 2010:* Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung ([http://gew.de/Templiner\\_Manifest.html](http://gew.de/Templiner_Manifest.html); Zugriff: 29.2.2012).

*Hauss, Kalle/Kaulisch, Marc/Zinnbauer, Manuela/Tesch, Jacob/Fräßdorf, Anna/Hinze, Sybille/Hornbostel, Stefan, 2012:* Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem PROFILE-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper 13/2012.

*Herrmann, Oliver, 2007:* Die Hausberufung – mit Einführung der Juniorprofessur ein „echtes“ Hausberufungsverbot, in: Wissenschaftsrecht, Bd. 40, Heft 2, 146–179.

*Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 2014:* Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014, Frankfurt 2014 (<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrkempfehlung-zur-verbesserten-foerderung-von-nachwuchswissenschaftlern-3444/>).

*Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative, 2016:* Endbericht Januar 2016 (<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf>; Zugriff: 30.1.2016).

*Jacob, Anna Katharina/Teichler, Ulrich, 2011:* Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08, Bonn-Berlin: BMBF.

*Jaksztat, Steffen/Briedis, Kolja, 2010:* Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover: HIS.

*Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich, 2007: Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Münster: Waxmann.*

*Jaraus, Konrad H., Hrsg., 1983: The Transformation of Higher Learning 1860–1930. Stuttgart: Klett.*

*Jongmanns, Georg, 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG). HIS-Projektbericht, März 2011.*

*Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.*

*Kreckel, Reinhard, Hrsg., 2008a: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.*

*Kreckel, Reinhard, 2008b: Nachwuchs oder ‚junior staff‘: Die Eingangsphase zum Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich, in: BMBF (Hg.), Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn-Berlin: BMBF, 271–286.*

*Kreckel, Reinhard, 2009: Zur Kooperation verpflichtet. Daten und Fakten zur universitären und außeruniversitären Forschung, in: Forschung & Lehre, Heft 5/2009, 328–313.*

*Kreckel, Reinhard, 2010: Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich, in: Krüger, Heinz-Hermann u. a., Hrsg., Bildungsungleichheit revisited, Wiesbaden: VS-Verlag, 235–258.*

*Kreckel, Reinhard, 2011: Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg, in: Himpele, Klemens u. a., Hrsg., Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: C. Bertelsmann, 47–60.*

*Kreckel, Reinhard, 2012: Die Forschungspromotion. Internationale Norm und nationale Realisierungsbedingungen, in: Huber, N./Schelling, A./Hornbostel, S. (Hg.): Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation. IFQ-Working Paper No. 12/2012. Berlin: IFQ, 141 – 160.*

*Kreckel, Reinhard, 2013: ‘It would be a good idea’. Der US-amerikanische Tenure Track als Importmodell, in: Forschung & Lehre, Heft 1/2013, 10–12.*

*Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin, 2014: Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.*

*Krockow, Christian von, 1959: Zwischen Wissenschaft und Praxis. Studien über die Lage des akademischen Nachwuchses, in: Schweizer Monatshefte, Bd. 38: 657–661.*

*Levin, John S./Shaker, Genevieve G., 2011: The Hybrid and Dualistic Identity of Full-Time Non-Tenure-Track Faculty, in: American Behavioral Scientist 55(11), 1461–1484.*

*Lundgreen, Peter, 2010:* Das Personal an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1953–2005. Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd. 10, Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.

*Meyer, John W./Schofer, Evan, 2005:* Universität in der globalen Gesellschaft. Die Expansion des 20. Jahrhunderts, in: *Die Hochschule*, Jg. 14, Heft 2, 81–98.

*Musselin, Christine, 2005:* Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis, Paris: Presses de la Fondation des Sciences Politiques.

*Oliver, Liz/Hooley, Tristram, 2010:* Researchers, Fixed-term Contracts and Universities: Understanding Law in Context ([www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Fixed-term%20contract\\_July\\_2010.pdf](http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Fixed-term%20contract_July_2010.pdf); Zugriff: 28.2.2012).

*Pechar, Hans, 2013:* Der akademische Nachwuchs und der Kollektivvertrag, in: Österreichischer Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Governance und Partizipation*, Anhang, Empfehlung zur Fortentwicklung der österreichischen Universität, Wien 2013, 12–15.

*Reisz, Robert D./Stock, Manfred, 2007:* Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950–2000). Bonn: Lemmens.

*Schimank, Uwe, 2001:* The Situation of Academic Staff in German Higher Education, in: *Enders 2001*, 115–136.

*Schmeiser, Martin, 1994:* Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870–1920. Eine verstehend soziologische Untersuchung, Stuttgart: Klett-Cotta.

*Simmel, Georg, 1896/2000:* Zur Privatdocenten-Frage (1896), in: Frisby, David, Hrsg., *Georg Simmel in Wien*, Wien: Wiener Universitätsverlag 2000, 54–60.

*Statistisches Bundesamt 2004:* Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2003. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

*Statistisches Bundesamt 2010:* Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts zur Hochschulpersonalstatistik für das Jahre 2010 (unveröffentlichter Datensatz).

*Statistisches Bundesamt 2011, Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Vorbericht WS 2010/2011. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden:* Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410118004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410118004.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff 8.11.2013).

*Statistisches Bundesamt 2015:* Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2014. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. ([https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff 8.11.2015)).

*Teichler, Ulrich, 2006:* Per aspera at astra? The Formative Years of Scholars, in: Ders., Hrsg., *The Formative Years of Scholars*, London: Portland Press, 1–7.

*Teichler, Ulrich, 2008: Academic Staff in Germany: per aspera at astra?, in: RIHE, Hrsg., The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspectives, Hiroshima: University Press, 131–152.*

*Torka, Marc, 2006: Die Projektförderung der Forschung. In: Die Hochschule, Jg. 15, H. 1, 63–83.*

*Weber, Max, 1988: Wissenschaft als Beruf (1919). In: Ders., Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 8. Aufl., Tübingen: Mohr, 583–613.*

*Windolf, Paul, 1998: Expansion and Structural Change. Higher Education in Germany, the United States, and Japan, 1870–1990, Boulder: Westview Press.*

*Wissenschaftsrat, 2014: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, letzter Zugriff: 8.2.2016).*

Manuskript eingereicht: 15.05.2015  
Manuskript angenommen: 09.02.2016

**Anschrift des Autors:**

Prof. Dr. Reinhard Kreckel  
Neuwerk 4  
06108 Halle  
E-Mail: reinhard.kreckel@soziologie.uni-halle.de

Reinhard Kreckel ist emeritierter Professor für Soziologie und ehemaliger Rektor der Universität Halle-Wittenberg. 2001–2010 war er Direktor des Instituts für Hochschulforschung in Wittenberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Theorie der Gesellschaft; Hochschulforschung; Ungleichheitsforschung.