

7. Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs in Österreich

Hans Pechar

Seit Beginn der Hochschulexpansion haben sich die Rahmenbedingungen für akademische Karrieren in Österreich mehrfach verändert. Das UOG 1975 hat mit der Ordinariuniversität gebrochen und dem Mittelbau Partizipationsrechte eingeräumt. Mit dem Übergang zum UG 2002 sind an die Stelle öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse privatrechtliche getreten. Schon davor wurden mit der Dienstrechtsnovelle 2001 unterhalb der Professur nur noch befristete Dienstverhältnisse eingeführt. Mit dem im Jahre 2007 vereinbarten, aber aus finanziellen Gründen erst 2009 implementierten Kollektivvertrag für das wissenschaftliche Personal wurde ein als *Tenure Track* bezeichnetes Karrieremodell eingeführt. Diese Veränderungen werden in diesem Beitrag aus einer historischen und einer international vergleichenden Perspektive analysiert.

1. Brüche....

Man kann für die Universitätsreformen seit den 1960er Jahren zwei Reformzyklen unterscheiden (vgl. Abb. 1). Auch die Veränderungen in der rechtlichen Stellung des akademischen Personals fügen sich in dieses Schema:

- Der 1. Reformzyklus begann Mitte der 1960er Jahre und erreichte seinen Höhepunkt mit dem UOG 1975. In diesen Jahren wurde Hochschulpolitik erstmals zu Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik in Beziehung gesetzt. Das übergreifende Ziel dieses Reformzyklus war die ‚Öffnung‘ der traditionellen Ordinariuniversität, worunter nicht nur eine Inklusion bildungsferner Schichten verstanden wurde, sondern auch eine Aufwertung des Mittelbaus und eine Demokratisierung der inneruniversitären Entscheidungsstrukturen.
- Nach einer Phase der Konsolidierung, aber auch der ‚Erschöpfung der Reformenergien‘ in den 1980er Jahren setzte in den 1990er Jahren ein 2. Reformzyklus ein, der

von den hochschulpolitischen Paradigmen der früheren Reformphase deutlich abwich. Zentrale Ziele wurden nun Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit. Das Kernstück dieses Reformzyklus war die Umwandlung der Universität von einer staatlichen Anstalt zu einem öffentlichen Unternehmen, welche in zwei Schritten (UOG 1993 und UG 2002) erfolgte.

Diese einschneidenden und zum Teil gegenläufigen Reformen der Universitätsorganisation haben jeweils tiefe Spuren in der Rechtsstellung des akademischen Personals und dem Verhältnis der universitären Statusgruppen zueinander hinterlassen. Die diesbezüglichen Veränderungen folgten in groben Zügen den oben skizzierten Grundphilosophien der beiden Reformzyklen.

Während des ersten Zyklus zielten die Reformen auf eine materielle und korporationsrechtliche Besserstellung des akademischen Mittelbaus ab. Die Problemlage um den Mittelbau war entstanden, weil die Universitäten ab der Mitte des 19. Jahrhunderts aus funktionellen Notwendigkeiten – Ausbau des wissenschaftlichen Großbetriebs, wachsende Beanspruchung durch die Lehre – zunehmend unterstützendes Personal unterhalb der Professur benötigten. Die staatliche Hochschulpolitik hat auf diese Problemlage schon früh mit der Schaffung neuer Personalkategorien reagiert.¹ Aber der Mittelbau blieb in vieler Hinsicht ein Fremdkörper innerhalb der Ordinarienuniversität. Denn obwohl die Assistenten einen quantitativ und qualitativ wachsenden Teil der Aufgaben in Forschung und Lehre übernahmen, hielt die Universitätsverfassung an der Vorstellung fest, der Ordinarius würde sämtliche Belange seines Fachs eigenverantwortlich und in vollem Umfange abdecken.

¹ 1896 erhielten Universitätsassistenten den Status von Staatsbeamten mit einer für die Pension anrechenbaren Dienstzeit und genau geregelter Bestellungsmodus. Vgl. H. Engelbrecht, Geschichte des österreichischen Bildungswesens IV (Von 1848 bis zum Ende der Monarchie), Wien 1986, 234.

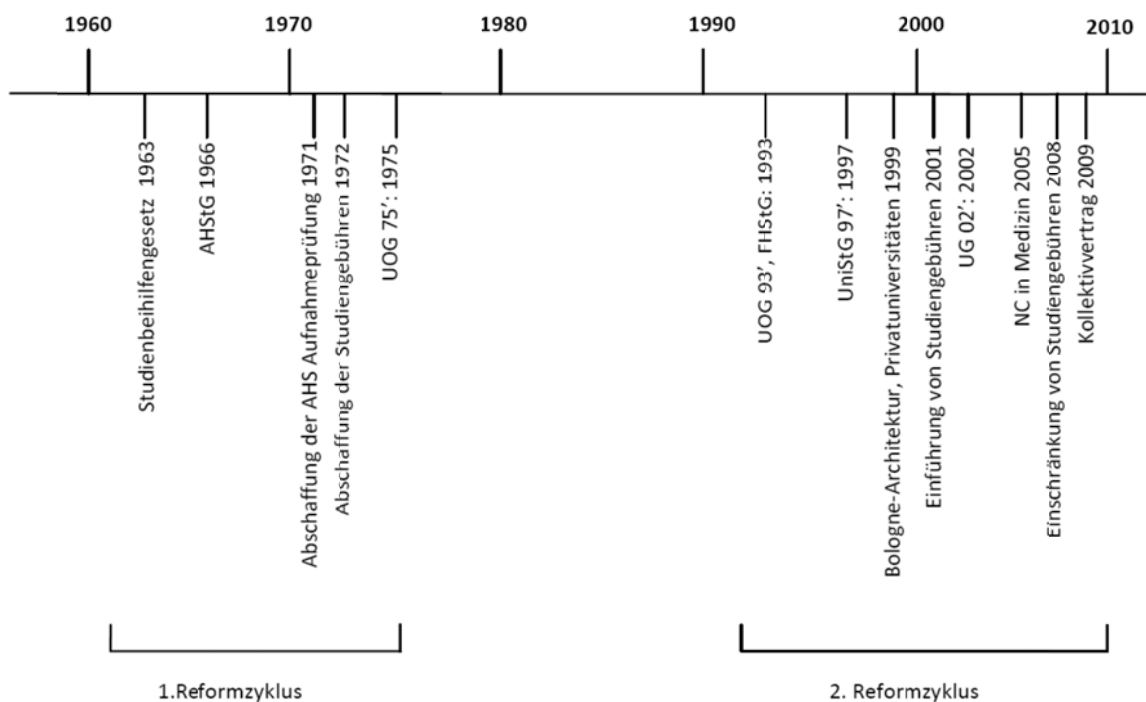


Abb. 1: Zwei hochschulpolitische Reformzyklen, 1960 bis 2010 (eigene Zusammenstellung).

Bis zu den 1960er Jahren konnte der akademische Mittelbau in Österreich eine bescheidene sozial- und besoldungsrechtliche Besserstellung erreichen², blieb aber aus den universitären Entscheidungsgremien ausgeschlossen. Erst das UOG 1975 brachte hier eine grundlegende Wendung. Durch dieses Gesetz erfolgte nicht nur eine ihren tatsächlichen Funktionen näherkommende Definition der Aufgaben des Mittelbaus, sondern es kam auch zu einer korporationsrechtlichen Aufwertung, indem nach Kurien gestufte Mitbestimmungsrechte in den Kollegialorganen eingeführt wurden.

Durch die Kräfteverschiebung zugunsten des Mittelbaus waren die Entscheidungsprozesse in den Kollegialorganen ab Mitte der 1970er Jahre stärker durch Konsensfindung und Interessensabgleich gekennzeichnet. Die Personalvertretung konnte die Dynamik

² Ab 1948 konnten Hochschulassistenten nach zwölfjähriger Dienstzeit ein ständiges Beschäftigungsverhältnis erhalten. Dadurch wird eine „verlässliche Basis der Selbstrekrutierung geschaffen; der zukünftige Gelehrte muss nicht (...) die Wissenschaft neben einem Broterwerb betreiben, bis ihn der Ruf an eine Lehrkanzel erreichte, sondern verblieb im Verband der Hochschule.“ H. Engelbrecht, Geschichte des österreichischen Bildungswesens V (Von 1918 bis zur Gegenwart), Wien 1988, 451.

der Gruppenuniversität auch zur Durchsetzung höherer Beschäftigungssicherheit für die Angehörigen des Mittelbaus nutzen. Für Personen, die einmal in der Universität Fuß fassen konnten, entwickelte sich eine Art Karriereautomatismus, der ‚Überleitungen‘ von ‚zeitlich begrenzten‘ in ‚provisorische‘ und schließlich ‚definitive‘ öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse vorsah, sofern von der vorgesetzten Dienstbehörde ein ‚positives Ergebnis‘ festgestellt wurde. Bis zum Ende der 1980er Jahre konnten nur habilitierte Assistenten in ein definitives Beamtenverhältnis übernommen werden; aber danach wurde das Erfordernis der Habilitation für eine Definitivstellung aufgeweicht und es wurde auch eine wachsende Zahl nichthabilitierter Assistenten pragmatisiert. In Kombination mit der demographischen Entwicklung – von Mitte der 1970er bis Mitte der 1990er Jahre traten geburtenstarke Jahrgänge in wissenschaftliche Karrieren ein – führte diese Praxis zu einer extremen Insider-Outsider-Spaltung: Wer einmal ‚drinnen‘ war, wurde zumeist ‚übergeleitet‘ und schließlich pragmatisiert.³ Für die jüngeren Kohorten des akademischen Nachwuchses wurde hingegen der Zutritt zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis immer schwieriger. Ungeachtet ihrer Leistungsfähigkeit wurden sie in prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt.

Die dienstrechtlichen Veränderungen während des 2. Reformzyklus versuchten diese Entwicklung zu stoppen und umzukehren. Wie beim ersten Zyklus kulminierten die Reformbestrebungen auch in dieser zweiten Phase in einer grundlegenden Organisationsreform, dem UG 2002. Dieses Gesetz verwandelte die Universitäten von staatlichen Anstalten in Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit. Das akademische Personal steht nicht länger in einem öffentlich-rechtlichen, sondern ab nun in einem privaten Dienstverhältnis.⁴ Aber noch vor diesem Bruch mit der kulturstaatlichen Tradition führte die Dienstrechtsnovelle von 2001 zu gravierenden Veränderungen in den Beschäfti-

³ „Nach 10 Jahren an einem Institut, also etwa Mitte dreißig, war die Kandidatin oft fest in der Institution verankert und hatte ihre Fürsprecher gefunden. Zwei interne Gutachten reichten zur Dozentur; wenn das nicht glückte, konnte die Stelle zu einer „wissenschaftlichen Beamtin“ heruntergestuft werden.“ H. Hrachovec, Das Personalkarussell der Wissenschaft, Heureka 3 (2010), <http://www.falter.at/web/heureka/blog/?p=972> (Stand 10.7.2012).

⁴ Zur Diskussion über die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Arbeitsplatzsicherheit des akademischen Personals vgl. H. Pechar, The Changing Academic Workplace. From Civil Servants to Private Employees, in: J. Enders/E. de Weert (Hrsg.), The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Frankfurt am Main 2004, und H. Pechar, Hire and Fire? Akademische Karrieren unter den Bedingungen des UG 2002, in: H. Welte/M. Auer/C. Meister-Scheytt (Hrsg.), Management an Universitäten. Zwischen Tradition und (Post-)Moderne, München 2005.

gungsmöglichkeiten des Mittelbaus. Um den oben beschriebenen Karriereautomatismus zu beenden, übernahm Österreich weitgehend das in Deutschland übliche Stufenmodell, das unterhalb der Professur nur befristete Dienstverhältnisse kennt.⁵ Um das Insider-Outsider-Problem zu entschärfen, wurde die Position des ‚oberen Mittelbaus‘ als unbefristete Stelle eliminiert. Damit wurde aber nur ein Problem durch ein anderes ersetzt. Denn in Kombination mit der gesetzlichen Beschränkung durch Kettenverträge führt eine strikte Stellenbefristung dann zu Karrieresackgassen, wenn am Ende der Frist keine realistische Möglichkeit besteht, die Laufbahn auf einer höheren Stufe fortzusetzen. Genau das ist in Österreich der Fall, wo es – wie in den meisten europäischen Hochschulsystemen – ein massives quantitatives Ungleichgewicht zwischen Mittelbau- und Professorenstellen gibt. Unter diesen Bedingungen sind Karrieresackgassen unvermeidlich.⁶ In Deutschland musste deshalb in den letzten Jahrzehnten eine große Zahl qualifizierter Forscher nach der Habilitation ihre universitäre Laufbahn – und häufig jede Art beruflicher Forschung – beenden. Auch in Österreich hat die Phase der radikalen Befristungsphilosophie zu erheblichen Problemen geführt. Mit dem seit 2009 geltenden Kollektivvertrag wurden kontinuierliche Karriereverläufe wieder möglich.

⁵ „Die neuen Vertragsbedienstetenverhältnisse waren grundsätzlich befristet mit automatischem Auslauf ohne Verlängerungs- und Überleitungsanspruch (so die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Universitätsassistenten und Vertragsprofessoren). Ausnahmen davon waren die Staff Scientist (entsprechend den früheren wissenschaftlichen Mitarbeitern) und die Universitätsprofessoren.“ M. Novak, Universitäten, in: B. C. Funk u.a., Handbuch des österreichischen Hochschulrechts, Wien und Graz 2006, 129.

⁶ 2005 waren nur 16,4 Prozent (2.102 von 12.779) aller hauptberuflichen akademischen Positionen an Universitäten Professorenstellen. Vgl. R. Kreckel (Hrsg.), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig 2008, 286.

.... und Kontinuitäten

Die tiefgreifenden Veränderungen, die im vorhergehenden Abschnitt diskutiert wurden, dürfen nicht den Blick für die Kontinuitäten verstellen, durch die sich Österreich als Teil der deutschsprachigen Tradition vom Großteil der anderen Hochschulsysteme unterscheidet. Sie bestehen in der akademischen Standesordnung, die durch das UOG 1975 und das UG 2002 zwar modifiziert und geschwächt wurde, von der sich aber wichtige Elemente erhalten haben. Das Kernelement dieser ständischen Struktur ist die tiefe Kluft zwischen professoralen und nichtprofessoralen Positionen, die durch keine berufliche Vorrückung überwunden werden kann. Nur durch den gleichsam sakralen Akt der Berufung⁷ ist ein Wechsel vom niedrigen in den gehobenen Stand möglich. Der Weg zur Professur führt über eine „Leiter ohne Sprossen“ (so – affirmativ in seiner Polemik gegen die „Nicht-Ordinarien“ – Lujo Brentano 1908),⁸ vgl. M. Schmeiser 1994, 42). Das macht den extremen Risikocharakter der Statuspassage vor der Professur aus.⁹

Grundlage dieser akademischen Standesordnung ist die Habilitationsnorm, welche im Zuge der neuhumanistischen Universitätsreformen die Qualitätsstandards für die Erlan-

⁷ Aufschlussreich sind die Konnotationen dieses Begriffs: Im Gegensatz zu einer Bewerbung geht bei der Berufung die Initiative nicht von der Person aus, die eine bestimmte Stelle besetzen soll, sondern an diese Person wird die Bitte herangetragen, ein Amt anzunehmen. Tatsächlich war beim klassischen Privatdozenten eine selbstständige Bewerbung ausgeschlossen. Noch 1960 polemisiert Ernst Anrich gegen den um diese Zeit gemachten Vorschlag einer selbständigen Bewerbung, dass dies „mit dem Wesen des Professors von Rang, jedenfalls des deutschen Professors, nicht von äußeren sondern von innerem Rang und echter Wissenschaftlichkeit, zu der eine gewisse Zurückhaltung und eine gewisse Würde der Bescheidenheit gehört“ unvereinbar sei. „Nicht berufen zu werden, bedeutet keine Kränkung oder Verletzung, berufen zu werden ohne sich gemeldet zu haben, bedeutet eine Ehrung, die Ehrung, die akademischem Brauch und Wesen entspricht.“ E. Anrich, Die Idee der deutschen Universität und die Reform der deutschen Universitäten, Darmstadt 1960, 138f. Bemerkenswert ist die „Situationsdeutung des werdenden Professors als Braut (...), die eine Schlüsselmetapher der akademischen Berufskultur des 19. und 20. Jahrhunderts darstellt“. M. Schmeiser, Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920, Stuttgart, 1994, 66. „Ein Privatdozent ist wie eine Braut, man muss sich um ihn bewerben, er selber darf es nicht tun“. „Der Privatdozent befindet sich in der gleichen Lage wie eine heiratslustige Jungfrau, die auf das Kommen eines Freiers wartet.“ (Diese und weitere Zitate bei M. Schmeiser, Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920, Stuttgart 1994, 66f.).

⁸ Vgl. M. Schmeiser, a.a.O., 42.

⁹ Erstmals in voller Schärfe hat Max Weber darauf hingewiesen, dass das Ergreifen der Universitätslaufbahn „einfach Hasard ist. Gewiss: Nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt.“ M. Weber, Wissenschaft als Beruf, in: ders., Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen 1988, 585.

gung der Professur angehoben hat.¹⁰ Mit diesem Schritt vollzog sich die Ablösung der alteuropäischen Familienuniversität und ihres Ideals enzyklopädischer Ausbildung durch das Erfordernis spezialisierten Fachwissens an der Forschungsuniversität. Zeitgleich und als logisches Pendant der Habilitation wurde die Privatdozentur institutionalisiert. Der Privatdozent ist der Anwärter auf eine Professur, er besitzt die volle Lehrbefugnis und gehört korporationsrechtlich bereits dem Lehrkörper an, steht aber in keinem Dienstverhältnis zur Universität. Martin Schmeiser bezeichnet diese Form der Rekrutierung akademischer Positionen – im Anschluss an Max Weber – als „charismatischen Auslesemodus“¹¹. Das Charisma bezieht sich auf den Akt der Forschung, der in den durch die Habilitationsnorm geprägten Universitätssystemen als außeralltäglicher Prozess begriffen wird.¹² Charismatisches Handeln ist nicht regelgebunden und nicht erlernbar. Charisma kann nur erweckt und erprobt werden. Dem dient die Statuspassage der Privatdozentur, deren unsicherer Status nicht als Problem, sondern als Vorteil gesehen wird. Denn – so die Annahme – nur, wenn der Kandidat wirtschaftliche Opfer auf sich nimmt und auf Sicherheit verzichtet, kann seine ‚Sendung‘ für die Forschungslaufbahn getestet werden.¹³ Wenn der Kandidat seine ‚innere Berufung‘ unter Beweis gestellt hat, wird ihn auch ein Ruf von außen ereilen.

Der charismatische Auslesemodus war im frühen 19. Jahrhundert, als die Forschungsuniversität in den Kinderschuhen steckte, nicht unplausibel. Der Ausbau von Professorenstellen machte zu dieser Zeit die ‚charismatische Frühberufung‘ zur Regel. Nur durchschnittlich drei Jahre benötigten damals Privatdozenten zur Fertigstellung ihrer Habilitation. Der zeitliche Abstand zwischen Dissertation und Habilitation stieg aber kontinuierlich an und betrug im Sample Schmeisers bei den nach 1900 geborenen Privat-

¹⁰ In Österreich wurde das Habilitationsverfahren 1848 eingeführt. Vgl. H. Engelbrecht, *Geschichte des österreichischen Bildungswesens IV (Von 1848 bis zum Ende der Monarchie)*, Wien 1986, 222. Es beruhte zunächst auf einer provisorischen Regelung und wurde erst 1888 definitiv durch eine Verordnung des Ministeriums geregelt. Vgl. S. Ferz, *Ewige Universitätsreform. Das Organisationsrecht der österreichischen Universitäten von den Theresianischen Reformen bis zum UOG 1993*, Frankfurt 2000, 255.

¹¹ M. Schmeiser, *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920*, Stuttgart 1994, 34ff..

¹² Der Psychiater Emil Kraepelin hat diese Vorstellung in seiner Polemik gegen die Nicht-Ordinarien so formuliert: „Ein tüchtiger Beamter kann man bei einiger Begabung durch Fleiß und Ausdauer werden; Forscher ist man von Gottes Gnaden.“, a.a.O., 35.

¹³ Im 19. Jahrhundert wird auch befristete Ehelosigkeit als Signal für vollständige Hingabe und innere Berufung gewertet („Der Flug des Genius erlahmt unter der Sorge für Weib und Kind“, a.a.O., 38f.).

dozenten durchschnittlich bereits 12 Jahre. Das kann als Prozess wissenschaftlicher Rationalisierung verstanden werden, in deren Folge die Eingangsvoraussetzungen für die Professur anspruchsvoller werden und sich nicht mehr durch außeralltägliche Einzelleistungen, sondern nur durch langjährige kontinuierliche und systematische Arbeit nachweisen lassen.¹⁴ Zugleich kommt darin auch eine quantitative Verschiebung zwischen Professorenstellen und Bewerbern zum Ausdruck. Seit 1890 geraten Ordinarien gegenüber Extraordinarien und Privatdozenten in die Minderheit, wodurch sich die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses, jemals eine Professur zu erreichen, stark verschlechtern.¹⁵

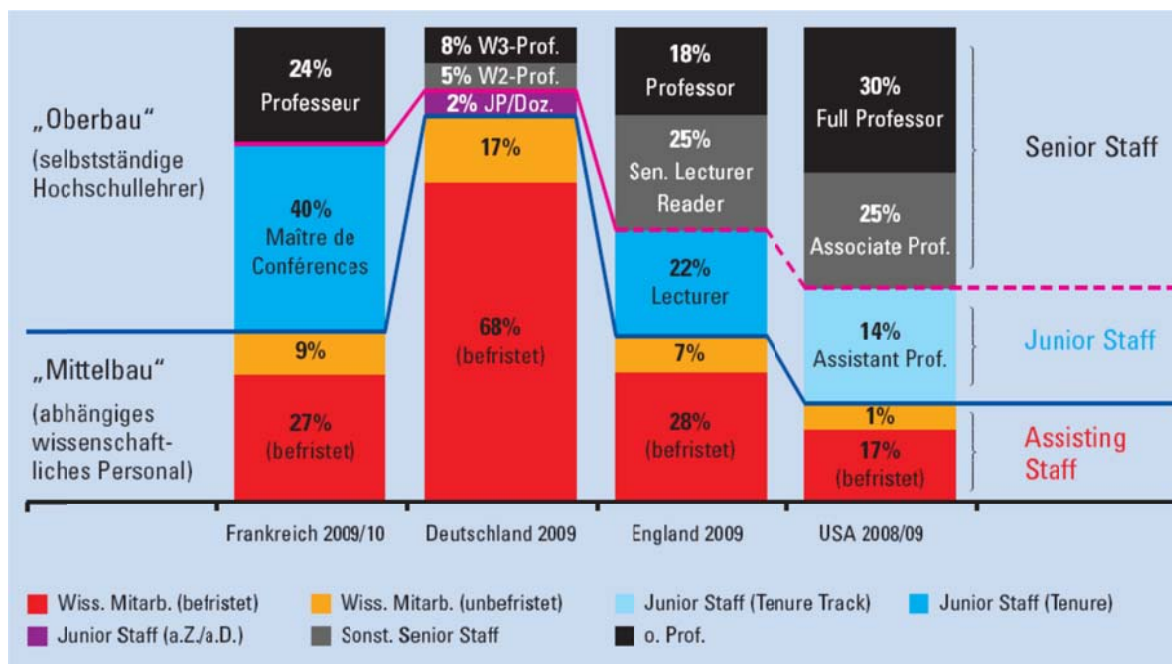


Abb. 2: Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. Quelle: Kreckel, 2012.

Als Folge dieser Verschiebungen konstituierte sich im deutschen Sprachraum gegen Ende des 19. Jahrhunderts die Nicht-Ordinarienbewegung, welche die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses als Teil der sozialen Frage formulierte. Von der

¹⁴ Vgl. a.a.O., 43.

¹⁵ P. Lundgreen, Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd X (Das Personal an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1953 bis 2005), Göttingen 2009, 18.

überwiegenden Mehrzahl der etablierten Professoren wurden deren Forderungen „als sittlich verwerflicher Dolchstoß gegen das Wesen der neu humanistischen Universität gewertet“¹⁶. Daher haben sich nach Statusgruppen getrennte Interessensorganisationen des akademischen Personals gebildet, die teilweise unterschiedliche Ziele verfolgten und bis heute Instrumente des akademischen Standeskampfes sind.¹⁷ Die Interessensorganisationen des Mittelbaus haben im Laufe der Jahre zahlreiche Erfolge erreicht. Aber ungeachtet aller Annäherungen zwischen den akademischen Statusgruppen in Hinblick auf ihre soziale Absicherung und ihre Arbeitsbedingungen ist die Professur in den deutschsprachigen Systemen eine exklusive und zahlenmäßig sehr begrenzte Position geblieben, in die man nicht über den Weg gradueller professioneller Bewährung vorrücken kann, sondern in die man berufen wird. Die Folgen für die akademischen Beschäftigungsverhältnisse werden in Abb. 2 deutlich, wobei die Habilitationsnorm hier durch Deutschland repräsentiert wird, wo es in Bezug auf die Befristung unterhalb der Professur besonders strenge Regelungen gibt.

¹⁶ R. v. Bruch, *Universitätsreform als soziale Bewegung. Zur Nicht-Ordinarienfrage im späten deutschen Kaiserreich*, *Geschichte und Gesellschaft* 10 (1984), Nr. 1, 81.

¹⁷ Im Gegensatz dazu wurde in den USA etwa zur selben Zeit die ‚American Association of University Professors‘ nicht als Standesorganisation, sondern als professionelle Organisation gegründet, die alle akademischen Statusgruppen umfasste. Die Initiative zu ihrer Gründung ging nicht von den um soziale Rechte kämpfenden Nachwuchs aus, sondern von den führenden Mitgliedern der akademischen Profession. „The fact that this initiative was assumed by the academic elite in this country points to the special context in which the call for professional unity arose. Here professors were not members of autonomous guilds or of a high and privileged stratum of the civil service; they were employees of lay governing boards in private and public institutions.“ W. Metzger, *The Academic Profession in the United States*, in: B. Clark (Hrsg.), *The Academic Profession. National, Disciplinary, Institutional Settings*, Berkeley 1987, 168.

Habilitationsnorm und *Tenure Track*

Mit anderen deutschsprachigen Ländern teilt Österreich folgende Merkmale:

- Die Professur – in allen Hochschulsystemen die höchste und prestigereichste Stufe einer akademischen Karriere – ist kategorisch von allen anderen Karrierestufen abgehoben. Der Zugang zu dieser Position – das Berufungsverfahren – unterscheidet sich qualitativ vom Eintritt in jede andere Stufe. Das macht die Professur inkommensurabel und ist Basis eines ‚Kurienmodells‘, das die akademischen Statusgruppen nach dem Muster der Standesordnung gliedert. Streng genommen ist die Professur die einzige vollwertige akademische Position, in der Forschung und Lehre gemäß dem Humboldtschen Ideal synergetisch zusammenwirken.
- Da nur die Professur als vollwertig betrachtet wird, sind alle darunter liegenden Karrierestufen als auf sie bezogene Qualifikationsstellen konzipiert. Eine strikte Auslegung des Lehrstuhlprinzips erlaubt unterhalb der Professur nur befristete Qualifikationsstellen.¹⁸ In dieser rigorosen Form wird das nur in Deutschland gehandhabt. In Österreich hat man – mit Ausnahme der Abweichung durch die Dienstrechtsnovelle 2001 – der Realität der Massenuniversität besser Rechnung getragen. Da ein Großteil der Lehre vom ‚oberen Mittelbau‘ (habilitierte Assistenten) geleistet wird, gibt es für diese Gruppe dauerhafte Stellen. Es handelt sich dabei um einen aus der Not geborenen Kompromiss; streng genommen ist ein ‚verstetigter Mittelbau‘ mit der Logik des Lehrstuhlmodells nicht vereinbar. Das kommt auch in den statusrechtlichen Spannungen und Standeskämpfen zum Ausdruck.
- Bis zum Berufungsverfahren für eine Professur sind alle karriererelevanten Entscheidungen durch eine starke Insiderorientierung geprägt. Die ersten Karrierestufen verschmelzen nahtlos mit der Endphase des Studiums. Assistenten werden überwiegend intern und ohne rigoroses Ausschreibungsverfahren rekrutiert. Die Gefahr des Nepotismus wird gemäß der Logik des Lehrstuhlmodells dadurch unterbunden, dass der Zugang zur einzig vollwertigen Position, der Professur, nur über ein Beru-

¹⁸ R. Kreckel (Hrsg.), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig 2008, 50.

fungsverfahren möglich ist. Eine Professur sollte nicht intern (über Hausberufung) besetzt werden.

- Der akademische Nachwuchs befindet sich in einer ungewöhnlich langen Phase der Abhängigkeit von professoralen Mentoren. Nicht habilitierte Assistenten werden als Teil der ‚Ausstattung‘ von Professoren betrachtet, was eine selbstständige Ausübung von Lehre und Forschung verhindert bzw. stark einschränkt. Kreckel führt die „Neigung deutscher Professoren, Assistenzprofessoren nicht als Kollegen, sondern als ‚unselbstständige‘ Assistenten zu begreifen“¹⁹ auf die „fortlebende Habilitationsnorm“ zurück. Der als Qualifikationsphase kategorisierte Karriereabschnitt erstreckt sich häufig bis ins vierte Lebensjahrzehnt.
- In Summe ergibt sich aus diesen Merkmalen eine besonders steile Hierarchie zwischen den akademischen Statusgruppen und eine scharfe Interessenspaltung, die eine gemeinsame Identität einer akademischen Profession nicht aufkommen lässt. Während es in allen Systemen Spannungen zwischen den Statusgruppen gibt, werden diese im Lehrstuhlmodell massiv verschärft, weil der Abschnitt zwischen Promotion und Professur eine extrem risikoreiche Statuspassage darstellt.

Neben dem deutschsprachigen Lehrstuhlmodell (mit einem gesonderten Berufungsverfahren als Gatekeeper) gibt es unterschiedliche Tenure-Modelle, in denen auch unterhalb der Professur (etwa auf der Position des Lecturers/Senior Lecturers) selbstständige Lehre und Forschung stattfindet.²⁰ Nach einer – in der Regel kurzen – Probezeit erfolgt eine unbefristete Anstellung. Ein interner Aufstieg zur Professur ist möglich. Allerdings ist der Aufstieg zur Professur nicht der Regelfall. Das folgt schon aus dem Anteil der Professoren am Lehrkörper, der in den verschiedenen Systemen stark variiert, aber überall relativ gering ist: „In Schweden kommen auf einen Professor zwei Lecturers/Senior Lecturers, in den Niederlanden liegt das Verhältnis bei eins zu drei, in Großbritannien (...) bei eins zu vier bis fünf.“²¹

¹⁹ A.a.O., 367.

²⁰ Vgl. die Fallstudien zu Großbritannien, den Niederlanden und Schweden bei R. Kreckel.

²¹ A.a.O., 17.

Das nordamerikanische *Tenure Track*-System hat – nicht nur wegen der dominanten Stellung des amerikanischen Hochschulsystems – eine weltweite Ausstrahlungskraft.²² Es zeichnet sich gegenüber dem deutschsprachigen Lehrstuhlmodell, aber auch gegenüber den europäischen Tenure-Modellen durch eine Reihe von Besonderheiten aus:

- Die erste Laufbahnstelle (Assistant Professor²³) ist befristet, aber eine Festanstellung wird in Aussicht gestellt. Nach einer sechs- bis siebenjährigen Bewährungsphase erfolgt eine verpflichtende und rigorose Evaluierung, die gewisse Parallelen zur deutschsprachigen Habilitation aufweist.²⁴ Bei positiver Evaluierung erfolgt die Beförderung in die nächste Stufe (Associate Professor), die nun eine unbefristete Position mit relativ hohem Kündigungsschutz ist. Im negativen Fall wird die Beschäftigung nicht fortgesetzt (*up or out*).
- Der erste grundlegende Unterschied zum deutschsprachigen Lehrstuhlmodell besteht in der selbstständigen Lehre und Forschung des Assistant Professors. Ein Assistant Professor wird nicht als Teil der ‚Ausstattung‘ eines Professors betrachtet, von ihm bzw. ihr werden keine Hilfstätigkeiten für einen professoralen Mentor erwartet. Diese Karrierestufe ist keine Qualifikationsphase, sondern eine Phase der Bewährung. Das unterscheidet die Evaluierung des Assistant Professors von der Habilitation: Man muss beweisen, dass die hohen Erwartungen, die mit der Aufnahme in den *Tenure Track* verbunden sind, gerechtfertigt waren.
- Mit dem hohen akademischen Niveau nordamerikanischer Forschungsuniversitäten ist die frühzeitige Selbstständigkeit der Junior Faculty aus zwei Gründen vereinbar. Erstens ist das PhD-Studium ein wesentlich anspruchsvolleres Forschungstraining als das traditionelle deutschsprachige Doktoratsstudium. Zweitens wird schon die erste Laufbahnstelle auf kompetitiver Basis nach meritokratischen Kriterien besetzt. Sofern sich keine geeignete Person beworben hat, wird eine Ausschreibung wieder-

²² Auch der Kollektivvertrag für die österreichischen Universitäten nimmt zumindest terminologisch auf dieses Modell Bezug.

²³ Der Terminus ‚Professor‘ ist in Nordamerika keine Standesbezeichnung (wie in den deutschsprachigen Systemen), sondern eine Berufsbezeichnung für alle Statusgruppen der ‚academic profession‘ (auch für den – noch befristeten – Assistant Professor).

²⁴ A.a.O., 179.

holt.²⁵ Im Gegensatz zur überwiegend internen Rekrutierung europäischer Universitäten wird in Nordamerika der Gefahr des *inbreeding* durch externe Rekrutierung auf der Eingangsstufe entgegengewirkt.²⁶ Diese Regel soll junge Forscher zwingen (man könnte auch sagen: soll es ihnen erleichtern), sich am Anfang ihrer professionellen Karriere in einem neutralen Umfeld zu bewähren. Sowohl die deutschsprachigen wie die nordamerikanischen Systeme erwarten eine hohe Mobilitätsbereitschaft vom akademischen Personal. Von großer Bedeutung ist aber der Unterschied im Zeitpunkt, zu dem man das angestammte Umfeld verlassen soll: im Lehrstuhlmodell beim letzten Karriereschritt (zumeist im vierten, gelegentlich auch im fünften Lebensjahrzehnt), im Tenure Track-Modell zu Beginn der Karriere (im dritten Lebensjahrzehnt).²⁷

- Der zweite gravierende Unterschied zum deutschsprachigen Lehrstuhlmodell besteht in der Möglichkeit des internen Aufstiegs in die nächste Stufe, dem Full Professor. Es ist kein eigenes Berufungsverfahren und kein Wechsel auf eine andere Stelle nötig, sondern man rückt – bei positiver Evaluierung – in der Laufbahn vor. Im Prinzip können alle Mitglieder des akademischen Kernpersonals in die höchste Statusgruppe vorrücken. In einem meritokratischen System kann es keinen Automatismus für Vorrückung geben, aber es gibt die implizite Erwartung, dass Personen mit Tenure zum Full Professor vorrücken. Ob dieses Ziel erreicht wird, hängt von individueller Bewährung ab, nicht von der Verfügbarkeit freier Planstellen.
- Das *Tenure Track*-Modell erlaubt somit eine frühe Selbstständigkeit in Forschung und Lehre ohne Qualitätsverlust; und es begünstigt flache Hierarchien und solidarische Beziehungen innerhalb der akademischen Profession über die Statusgrenzen

²⁵ Das aufwendige Besetzungsverfahren ist für die Funktionsfähigkeit dieses Systems essentiell. In jedem kollegial strukturierten System gibt es eine hohe Barriere, Personen, die einmal eine Mitgliedschaft erlangt haben, gegen deren Willen wieder auszuschließen. Das trifft auch auf den Assistant Professor zu, der noch keine Tenure, aber die Aussicht darauf hat. Es ist daher unerlässlich, nur Personen mit einer hohen Erfolgswahrscheinlichkeit aufzunehmen.

²⁶ In den USA wird diese Regel strenger gehandhabt als in Kanada. In den USA gibt es einen größeren Bewerberpool und eine höhere Mobilität. Auch in Kanada gilt eine externe Besetzung als wünschenswert, aber wegen des kleineren Pools kommt es häufiger zu internen Besetzungen.

²⁷ In diesem Alter ist Mobilität einfacher als zu einem späteren Zeitpunkt (Familiengründung). Eine besondere Erleichterung ist das für akademische Karrieren von Frauen, denn die Mobilitätsbereitschaft von Männern zu Gunsten der Karriere ihrer Frauen ist geringer als umgekehrt.

hinweg. Die strukturelle Voraussetzung dafür ist eine ausgewogene Verteilung der Positionen auf den verschiedenen Laufbahnstufen. Diese Voraussetzung ist in Nordamerika erfüllt.²⁸ In Österreich hingegen verhalten sich Positionen des nichthabilitierten Assistenten, des habilitierten Assistenten und der Professur annähernd im Verhältnis sechs zu drei zu zwei.²⁹

2. Die österreichische Variante des *Tenure Track*

Der Erfolg des nordamerikanischen *Tenure Track*-Modells spricht gegen die in den deutschsprachigen Systemen weitverbreitete Auffassung, kontinuierliche Karrieren und Arbeitsplatzsicherheit unterhalb der Professur würden akademische Leistungsstandards unterminieren. Es zeigt aber auch die Notwendigkeit rigoroser Auswahlverfahren sowie periodischer Evaluierungen, um allfällige Fehlentscheidungen bei der Stellenbesetzung korrigieren zu können. Vielleicht besteht der wichtigste Unterschied zum deutschsprachigen Karrieremodell in der frühzeitigen meritokratischen Selektion des akademischen Personals. Die deutschsprachigen Systeme, die in diesen frühen Karrierephasen stark auf informelle Mechanismen und Beziehungsgeflechte vertrauen, erzeugen damit eine Insiderdynamik, der sie beim Übergang zur Professur mit einem gesonderten Berufungsverfahren und dem Hausberufungstabu entgegenwirken.

Der seit 2009 geltende Kollektivvertrag hat nicht nur die Fehlentwicklungen der Dienstrechtsnovelle 2001 korrigiert, er kann auch als Signal gewertet werden, dass ein *Tenure Track*-Modell auch in Österreich als eine realistische Option gesehen wird. Allerdings unterscheidet sich der *Tenure Track* des Kollektivvertrags in zwei Punkten maßgeblich vom nordamerikanischen Modell. Zum einen endet die kontinuierliche Laufbahn mit dem Associate Professor. Der Aufstieg zur vollen Professur ist nur über ein eigenes Berufungsverfahren möglich und erfordert, dass eine entsprechende Position verfügbar ist. Somit wird die akademische Standesordnung bekräftigt. Das zu ändern, lag gar nicht in der Macht der Kollektivvertragspartner, denn die ständische Gliederung des akademi-

²⁸ Für die USA vgl. R. Kreckel, a.a.O., 352.

²⁹ Vgl. a.a.O., 286.

schen Personals ist im UG 2002 festgeschrieben. Um eine durchgängige Laufbahn zu ermöglichen, wäre daher eine Novellierung dieses Gesetzes notwendig.

Zweitens sieht der Kollektivvertrag keinen kompetitiven Einstieg ausreichend qualifizierter Bewerber in den *Tenure Track* vor. Scheinbar vertraut man darauf, dass eine ernsthafte Prüfung der Eignung zur akademischen Karriere ohnehin an der Schnittstelle zur Professur stattfindet. § 27 des Kollektivvertrags definiert Assistenzprofessoren als akademische Mitarbeiter, „mit denen eine Qualifikationsvereinbarung getroffen wurde“. Die Universität kann eine solche Vereinbarung solchen Mitarbeitern „anbieten“, bei denen „die bereits erbrachten (...) Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Leistungen erwarten lassen“. In § 26 wird als Qualifikation der in Frage kommenden Mitarbeiter ein Master-/Diplom- oder ein Doktors-/PhD-Abschluss definiert. Gemäß internationalen Standards können aber weder der Master-/Diplom- noch der traditionelle Doktorsabschluss (im Gegensatz zum PhD) als ausreichende Eingangsqualifikation in das Laufbahnschema betrachtet werden.

Schlussbemerkung

Dieser Beitrag hat Konflikte zwischen den Statusgruppen des akademischen Kernpersonals diskutiert. Die Spannungen werden von Interessensgegensätzen anderer Art überlagert, die nicht Gegenstand dieser Überlegungen waren. Jedes Hochschulsystem kennt die Unterscheidung zwischen dem akademischen Kernpersonal (Planstellen) und anderen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Lektoren, Drittmittelbeschäftigte, Postdocs).³⁰ Diese sind häufig befristete und/oder Teilzeitstellen, aber auch wenn es sich um unbefristete Beschäftigungsverhältnisse handelt, haben sie eine geringere Arbeitsplatzsicherheit als die akademischen Kernfunktionen.³¹ Nicht zielführend erscheinen Überlegungen, die diese Unterscheidung aufheben und die Beschäftigungsverhältnisse von Lektoren oder Drittmittelangestellten an die des Kernpersonals angleichen wollen. Für

³⁰ In Österreich handelte es sich vor dem UG 2002 um den Unterschied von öffentlich-rechtlichen („Bundesstellen“) und privatrechtlichen Dienstverhältnissen. Der Umstand, dass seither auch das neueintretende Personal auf Kernpositionen privatrechtliche Dienstverträge hat, ändert nichts an der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen Positionen innerhalb und außerhalb des Stellenplans.

³¹ Viele dieser Funktionen werden nicht über das Grundbudget, sondern über Drittmittel finanziert; sofern keine Deckung über Drittmittel mehr gegeben ist, müssen diese Verträge beendet werden.

die außerhalb ihrer Kernaufgaben liegenden Aufgaben benötigen die Universitäten Personal, dessen finanzielle Bedeckung nicht mit derselben Langfristigkeit geplant werden muss wie Laufbahnstellen.

Umstritten ist, in welchen quantitativen Relationen diese beiden Beschäftigungssegmente zueinander stehen sollten. So hat z.B. im amerikanischen Hochschulsystem in den letzten beiden Jahrzehnten der Anteil von Positionen außerhalb des *Tenure Tracks* deutlich zugenommen. Diese Verschiebungen sind Gegenstand massiver Konflikte und haben bei einigen Beobachtern zur Vermutung geführt, das Tenure-System sei insgesamt in Auflösung begriffen. In Österreich wurde unter dem Druck knapper Ressourcen ein sehr hoher Teil der Lehre auf Lektoren ausgelagert (eine Entwicklung, die schon lange vor der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten eingesetzt hat). Die eigentliche Funktion externer Lektoren besteht aber nicht in einer Kostenreduktion der Lehre, sondern darin, außeruniversitäre Expertise in das Lehrangebot einzubringen. Die daraus resultierenden Konflikte waren nicht Gegenstand dieser Überlegungen.