

Professor ist Professor

Der wissenschaftliche Nachwuchs in den USA und in Deutschland am Beispiel der Ökonomik

| RÜDIGER BACHMANN | Die amerikanischen Universitäten werden in der deutschen Hochschulpolitik immer wieder als Vorbild beschworen. Oft wird gar von einem „Deutschen Harvard“ geträumt. Mit den Realitäten hat dies oft wenig zu tun. Was aber wäre für deutsche Universitäten, vor allem für den wissenschaftlichen Nachwuchs, nachahmenswert? Eine detaillierte Analyse.

Die Situation in den USA

Der Lebenslauf eines Ökonomen in den USA sieht stilisiert in etwa so aus: sehr gute Noten in sogenannten advanced placement Kursen in Mikroökonomik, Makroökonomik und Höherer Mathematik an der High School; Doppelstudium (double major) in Ökonomik und Mathematik, Bachelorabschluss mit 22 Jahren; oft direkt danach (oder ein bis zwei Jahre später) ein etwa fünf- bis sechsjähriges PhD Studium in Ökonomik, das dann, jedenfalls für die guten Doktoranden, in der Regel mit spätestens 28 Jahren direkt zu einer Assistenzprofessur (assistant professor) führt. Die Doktoratsphase ist damit in den USA länger als in Deutschland, dafür gibt es in den USA in der Ökonomik kein ausgeprägtes Postdocwesen. Die Assistenzprofessur ist in der Regel mit einem tenure track ausgestattet, der typischerweise sechs bis sieben Jahre dauert. Tenure track bedeutet, dass die Universität schon bei Einstellung des Assistenzprofessors sowohl akademisch als auch finanziell eine Garantie dafür übernimmt, dass bei einer positiven Evaluation, die notwen-

dig, aber eben auch hinreichend ist, eine Lebenszeitanstellung (tenure) erfolgt. Finanziell, wenn auch nicht, was die dem Assistenzprofessor verliehenen akademischen Rechte angeht, bedeutet das de facto, dass es an US Universitäten letztlich nur eine Art von Professorenstelle gibt, die man gewissermaßen am Anfang auf Probe bekleidet: „Professor ist Professor“. Das bedeutet zum Beispiel auch, dass im Prinzip Gehalt und Ausstattung der Assistenzprofessur frei verhandelbar sind und sich nach

»Gehalt und Ausstattung der Assistenzprofessur in den USA richten sich nach der Marktlage.«

der Marktlage richten. Je nach Marktlage ist es dann auch durchaus möglich, dass das Gehalt eines vielversprechenden Assistenzprofessors höher ist als das eines Professors mit Lebenszeitanstellung. Forschungsmittel der Universität werden an vielen amerikanischen Departments hauptsächlich den Assistenzprofessoren gewährt. Auch Lehrverpflichtungen sind in den USA bis zu einem gewissen Grade Verhandlungsgegenstand, was dazu führen kann, dass

Assistenzprofessoren an manchen Universitäten am Anfang, oft für die Dauer der ersten drei Jahre der Assistenzprofessur, nicht mehr als umgerechnet zwei Semesterwochenstunden lehren müssen und das dann meist in einem Semester bündeln können. Hinzu kommen großzügige Sabbaticalregelungen. So wird es dem wissenschaftlichen Nachwuchs ermöglicht, schnell ein eigenständiges Forschungsprogramm zu etablieren und langsam auf die später höheren Lehrverpflichtungen hinzuarbeiten.

Zusammengefasst kann man sagen: das entscheidende Charakteristikum der Assistenzprofessur mit *tenure track* ist es, dass sie als langfristiges Instrument der Spitzenpersonalgewinnung verwendet wird und damit mit entsprechendem Prestige behaftet ist.

Bei einem solchen *tenure track* hat der wissenschaftliche Nachwuchs in der Ökonomik mit spätestens etwa Mitte dreißig Gewissheit, ob eine wissenschaftliche Karriere auf Lebenszeit möglich ist oder nicht; de facto sogar etwas früher, weil die Entwicklung des wissenschaftlichen Lebenslaufes ja schon vorher recht gute Prognosen zur Eignung für Tenure erlaubt. Kernstück der Tenure-Evaluation ist eine je nach Universität unterschiedliche, sicherlich aber sechs oder mehr betragende Anzahl von Begutachtungsschreiben renommierter Professoren außerhalb der eigenen Fakultät, in denen die Forschungsleistung und die Sichtbarkeit des Kandidaten in der wissenschaftlichen Gemeinschaft bewertet werden. Diese Begutachtungsschreiben sind durch zwei Merkmale gekennzeichnet: 1) Sie sind nicht direkt vergleichend, jedenfalls nicht vergleichend zu anderen potenziellen Mitbewerbern um die Lebenszeitstelle; 2) Sie sind keine Gefälligkeitsgutachten, sondern sehr ausführ-



AUTOR

Rüdiger Bachmann ist Associate Professor am Department of Economics der University of Notre Dame und als Nachwuchsbeauftragter Vorstandsmitglied im Verein für Socialpolitik.

liche Dokumente, die sehr ernsthaft und mit hervorragender Kenntnis des wissenschaftlichen Oeuvres eines Kandidaten dessen wissenschaftliches Profil diskutieren und bewerten. Als Faustregel gilt: ein negatives oder leidenschaftsloses Begutachtungsschreiben kann eventuell wegdiskutiert werden, bei zwei solcher Gutachten wird dem Kandidaten die Lebenszeitanstellung verweigert. Zur Evaluation der Forschungsleistung kommt die interne Evaluation der Lehrleistung und der Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung hinzu. Die Mitglieder der Fakultät mit *tenure* entscheiden dann über die Eignung für Tenure des Kandidaten. Diese Entscheidung wird noch durch verschiedene Gremien der Universität geprüft und rechtsgültig durch Zustimmung der Universitätsleitung. Bei Tenureverfahren gilt in der Regel das sogenannte *up-or-out*-Prinzip, d.h. dass der Kandidat nach einer Tenureverweigerung und eventuell nach einer gewis-

sen Übergangszeit die Fakultät verlassen muss, um sich an einer anderen Universität zu verdingen oder in den außeruniversitären Bereich zu wechseln. Wird dagegen positiv entschieden, erfolgt eine Lebenszeitanstellung, oft als sogenannter *associate professor*. Nach einigen Jahren erfolgt dann meistens die weitere Beförderung zum *full professor*, in einem formal ähnlichen, aber weni-

»Bei Tenure-Verfahren gilt in der Regel das up-or-out-Prinzip.«

ger einschneidenden, da nicht mehr über die Lebenszeitanstellung entscheidenden Evaluationsverfahren.

Die Situation in Deutschland

Im Jahr 2002 wurde in Deutschland die Juniorprofessur eingeführt, damals sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung im Sinne eines Signals, dass die Karrierewege zur Professur in Deutschland oft sklerotisiert waren. Vor dem

Hintergrund der Situation in den USA und der sich damit ergebenden Frage der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Universitätslandschaft für den wissenschaftlichen Nachwuchs muss man allerdings letztlich feststellen, dass die Juniorprofessur auch Fehlentwicklungen mit sich gebracht hat. Sie ist ein Beispiel dafür, was geschieht, wenn man Elemente eines Systems, hier des Universitätssystems der USA, in ein völlig anderes System überträgt, dabei aber entscheidende Elemente nicht mitnimmt. Dies sollte im Übrigen als grundsätzliche Warnung für die jetzt anstehenden weiteren Reformbemühungen dienen.

Fehlkonstruktion Nummer 1 ist natürlich das de facto häufige Fehlen des *tenure tracks*. Im Extremfall kann es einem hervorragenden Juniorprofessor passieren, dass er gut publiziert, Lehre der Ausnahmeklasse leistet und sich stark in die Fakultät einbringt, von der Fakultät auch gewollt wird, aber einfach keine Stelle für den Kandidaten frei ist. Das bedeutet aber umgekehrt, dass es in Deutschland den Fakultäten

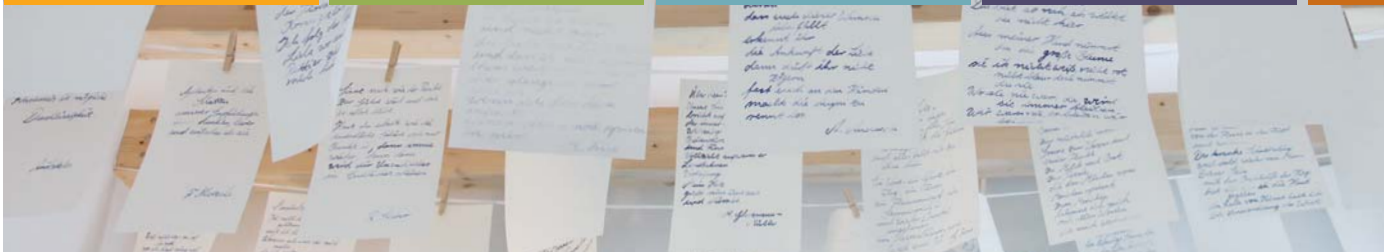
Anzeige

KUNST

BERUF

360°

FERIEN



Schreibaschram

Ein Intensiv-Schreibkurs

20.08. – 29.08.15 // KursNr 076|15

SICHERN
SIE SICH IHREN
PLATZ!

WEITERBILDUNGSZENTRUM
ALANUS WERKHAUS
Johannishof — 53347 Alfter
Tel. 0 22 22 . 93 21-17 13
www.facebook.com/AlanusWerkhaus

 **alanus**
weiterbildung

Egal ob Sie an einer wissenschaftlichen (Abschluss-)Arbeit, an einem Antrags- oder Firmentext, an einem Buch oder an einem sonstigen (literarischen) Text arbeiten: Der Schreibaschram bietet Ihnen ein optimales Umfeld für das Schreiben.

In Abgeschiedenheit vom Alltag und in Gemeinschaft mit anderen Schreibenden finden Sie Zeit und Ruhe, um konzentriert, effektiv und hochproduktiv an Ihren Texten zu arbeiten.

Im Zentrum stehen Ihre persönlichen Schreibphasen. Systemisches Coaching, Workshops und künstlerisch-ästhetische Reflexion unterstützen Ihren Schreibprozess darüber hinaus optimal.

Weitere Kurse und Informationen finden Sie auf unserer Website:
www.alanus.edu/weiterbildung

 Fokus 360°

an strukturellen Anreizen fehlt, die Juniorprofessoren gut auszuwählen und ein gutes Mentoring bereitzustellen, weil der junge Kandidat eben in der Regel nicht perspektivisch auch der dauerhafte Kollege ist. Allzu häufig handelt es sich mehr um kostengünstige Hilfsprofessoren als um die intellektuelle Frischzellenkur für ein Department, die Assistenzprofessoren in den USA darstellen.

Hinzu kommt, dass auch das Evaluationsverfahren für Juniorprofessoren oft zu wenig rigoros und zu abhängig von einzelnen Professoren im Fachbereich ist: Entweder intern, wenn dann doch einmal eine Stelle entfristet werden kann, oder extern auf eine Lebenszeitprofessur, wie überhaupt in vielen deutschen Berufungsverfahren, in denen Nachwuchswissenschaftler berufen werden sollen.

Fehlkonstruktion Nummer 2 sind die de facto nicht verhandelbaren und damit jedenfalls in der Ökonomik oft nicht international wettbewerbsfähigen Gehalts- und Ausstattungsstrukturen sowie die Lehrverpflichtungen. Gerade in den vielfältigen Verhandlungselementen jedenfalls für junges Spitzenpersonal zeigt sich aber der konzeptionelle Unterschied zwischen deutscher Juniorprofessur und amerikanischer Assistenzprofessur, die eben wirklich eine volle Professur auf Bewährung ist und damit echte Verhandlungen einschließt. Ein weiteres Indiz dafür ist die Tatsache, dass in den USA ohne einen zeitgleichen auswärtigen Ruf die Gehaltsanpassungen vom *assistant* zum *associate professor* oft minimal sind, die Frage der Lebenszeitanstellung mithin zumindest partiell von der Frage des Gehalts entkoppelt ist.

Mögliche Konsequenzen einer Übertragung des US-Systems

Einer sehr oberflächlichen Zählung meinerseits zufolge sind an US Ökonomikfakultäten zwischen einem Drittel und einem Viertel der Professoren Assistenzprofessoren, alle mit *tenure track*. Was würde passieren, wenn es in Deutschland nur noch Professorenstellen gäbe, von denen im Schnitt ein Viertel auf Bewährung vergeben würde? Für die Analyse soll zunächst einmal weitestgehend Budgetneutralität unterstellt werden, denn viel mehr Mittel für den Hochschulbereich wird es bei allen gegenteiligen Bekenntnissen der Politik

wohl nicht geben, und wenn doch: umso besser. Ich vermute, dass man dann um eine Universität ohne Mitarbeiter, wie das der Berliner Philosoph Tobias Rosefeldt in der FAZ (12. Februar 2015) gefordert hat, nicht herumkommen wird. In der Tat werden die Professorenstellen irgendwo herkommen müssen, und da bieten sich vor allem die Mitarbeiterstellen an. Das wiederum hat zwei unmittelbare weitere Konse-

»Das Evaluationsverfahren für Juniorprofessoren ist zu abhängig von einzelnen Professoren im Fachbereich.«

quenzen: erstens, das traditionelle Lehrstuhlprinzip, nach dem der Lehrstuhl mit dem Lehrstuhlinhaber an der Spitze die konstitutive Organisationseinheit ist, wird zugunsten eines Departmentprinzips aufgegeben werden. Vereinfacht gesagt: wo keine Mitarbeiter, da auch kein Lehrstuhl. Es gäbe dann wie in den USA nur noch Professoren in einem Department, die eben auch alle gemeinsam entscheiden, und entscheiden müssen. Die zweite unmittelbare Konsequenz ergibt sich für die Organisation der Doktorandenausbil-

dung: ohne Mitarbeiterstellen keine klassischen Stellen für Doktoranden, die nun, übrigens ganz im Sinne von Bologna, Studenten sind und gegebenenfalls über Stipendien und zeitlich gebundene Lehr- oder Forschungsassistentenaufträge durch das gesamte Department finanziert werden müssten.

Diese und weitere mittelbare Konsequenzen muss man wollen, wenn man die Idee „Professor ist Professor“ nach Deutschland übernimmt. Eine sicherlich positive Konsequenz wäre, dass „Guttenbergpromotionen“ unwahrscheinlicher gemacht würden, da Doktoranden eben zu einem Department gehören, nicht mehr zu einem Professor. Auch die oft schwierigen Konsequenzen für Doktoranden bei Weg- und Neuberufungen würden zumindest abgemildert. Für die Lehre würde dies bedeuten, dass vor allem Bachelorstudenten mehr Professoren, also Experten, und weniger Azubis sehen würden. Te-

nure- und Berufungsentscheidungen würden im Schnitt auf eine breitere Basis gestellt werden, da balkanisierte Verfahren in kleinen Berufungskommissionen dann der Vergangenheit angehören. In einem Departmentsystem lassen sich darüber hinaus Zentralisierungs- und Spezialisierungsvorteile im administrativen Bereich einfahren.

Nachteile dieser Entwicklung wären: der soziale Status von Doktoranden kann sich verschlechtern, wenn sie von Mitarbeitern zu Studenten werden. Des Weiteren isoliert das Lehrstuhlprinzip in eher dysfunktionalen Fa-

kultäten den einzelnen ehrgeizigen und erfolgreichen Professor von zu viel Zu- und Durchgriff durch Kollegen, die gute Seilschaftsorganisierer sind, aber weniger gute Wissenschaftler. Im Departmentsystem hätten es gute Professoren schwer, wenn die Kollegen nicht mitziehen. Dem einzelnen Professor würden in einem Departmentsystem wahrscheinlich auch gewisse Rechte genommen werden, die man in Deutschland vielleicht sogar als grundgesetzlich garantiert ansieht, etwa das Recht der individuellen Auswahl von Doktoranden, die dann eben durch das Department stattfinden würde. Alles in allem ist allerdings wohl einem Departmentsystem der Vorrang einzuräumen; bei aller Vorsicht, Korrelationen nicht vorschnell als Kausalitäten zu interpretieren, haben sich nämlich bereits einige der besten wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten in Deutschland diese Organisationsstruktur ganz oder teilweise gegeben.

Implementierung

Es sollen nun einige Prinzipien bei der Implementierung möglicher Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses diskutiert werden.

Experimentieren mit neuen Ideen: Was für die Wirtschaftswissenschaften mit dem Karriereweg Promotion-Assistenzprofessur gut sein mag, muss in anderen Fächern nicht funktionieren, wo etwa Postdocs eine viel größere Rolle spielen. Umgekehrt ist zum Beispiel das an sich lobenswerte Modell der TU München, das die Juniorprofessur zugunsten einer W2 Bewährungsprofessur abschafft und damit viele der skizzierten und favorisierten Elemente des US Systems übernimmt, für die Ökonomik auch nur bedingt geeignet. Jedenfalls

»Eine positive Konsequenz wäre, dass ›Guttenbergpromotionen‹ unwahrscheinlicher würden.«

dann, wenn man (gesetzlich) bei der W2 Professur auf ersten Publikationserfolgen für eine Berufung auf eine Professur besteht, die die meisten Doktoranden in der Ökonomik eben nicht haben, da die harte Auswahl erst auf dem *tenure track* stattfindet. Bevor man also jetzt wieder Reformen von oben beschließt, sollte man dem System vielleicht einmal eine Experimentierphase einräumen und experimentierfreudige Fakultäten etwa monetär durch mehr

»Es muss davor gewarnt werden, jetzt über Nacht die Zahl der Professorenstellen auf das neue Zielniveau zu erhöhen.«

Forschungsgelder oder neue Planstellen oder durch Lehrdeputatsreduktionen belohnen.

Langsamer Übergang: Auch wenn die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses drängt und er berechtigterweise ungeduldig ist, kann nur davor gewarnt werden, jetzt über Nacht die Zahl der Professorenstellen auf das neue Zielniveau zu erhöhen. Das könnte zu Qualitätseinbußen führen. Und zweitens wäre das auch eine politische Versündigung an zukünftigen wissenschaftlichen Nachwuchsgenerationen.

Konsequente Forschungs- und Lehrorientierung: Spitzenleistungen in Forschung und Lehre müssen wieder mehr ins Zentrum der Bewertung von Professoren und Fakultäten rücken, ob bei Tenureverfahren oder im späteren Professorenleben. Das ist sozusagen Nachwuchsförderung gratis. Politikberatung, Zeitungsartikel, Gutachten, Drittmittelgewinnung und solche durchaus auch wichtigen professoralen Nebenbeschäftigungen begünstigen die Alten und Vernetzten. Forschen am Rande der aktuellen Forschung, das kann der Spitzennachwuchs, und begeistert Lehren mit neuen Ideen und Methoden, das kann er oft auch. Ohnehin wird ja viel zu häufig der Gegensatz zwischen gutem Forscher und gutem Lehrer aufgemacht, den ich für einen Mythos halte. Nur wer für sein Fach brennt, ist auch ein guter Lehrer, und wer sein Fach anderen weitergeben will, stellt die richtigen Forschungsfragen.

Konzentration von Ressourcen: Wenn man hier auch Angst haben muss

vor allzu großer politischer Einflussnahme, an einer Ressourcenkonzentration an den Spitzenfakultäten, einfach um dem oft internationalen Nachwuchs Deutschland als Wissenschaftsstandort schmackhaft zu machen und ein dynamisches und intellektuell stimulierendes Umfeld zu bieten, wird man nicht vorbeikommen. Vereinfacht gesagt: was nützt es dem jungen Stardoktoranden, wenn die einzige freie Juniorprofessur in einer Feld-, Wald- und Wiesenuniversität ist. Und den Studierenden scheint es mir in einer globalisierten Welt durchaus zumutbar zu

sein, für bessere Qualität in Forschung und Lehre auch mal zu Hause ausziehen zu müssen.

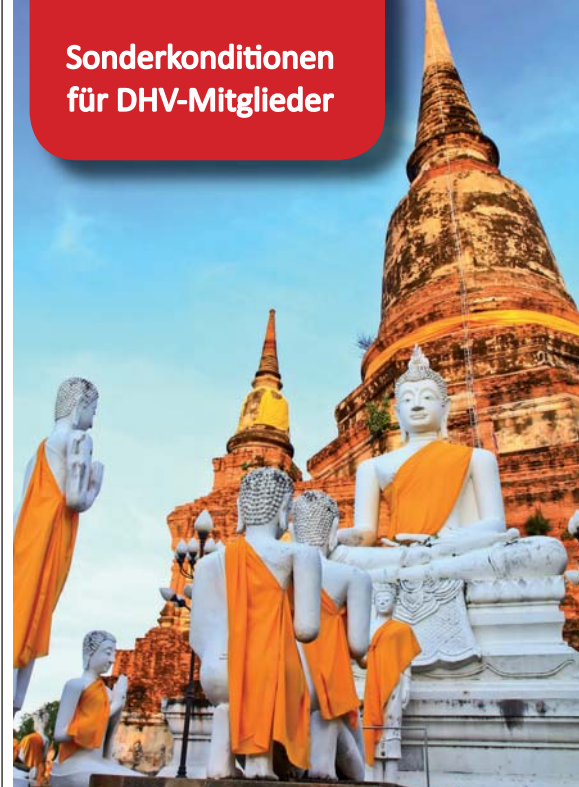
Richtige Vorbilder: Es ist ganz wichtig, dass sich Bildungs- und Wissenschaftspolitiker endlich die richtigen Vorbilder suchen. Bei der Bolognareform ging das zum Beispiel gründlich schief. Hier hat man sich am verschulden, etwas schmalspurigen Bachelorsystem Großbritanniens orientiert, statt am stark am Humboldtschen Bildungsideal orientierten amerikanischen. Es dürfte der breiten Öffentlichkeit in Deutschland weitestgehend unbekannt sein, dass es die amerikanischen Spitzenuniversitäten sind, die das Humboldtsche Bildungsideal weltweit hochhalten und praktizieren. Amerikanische Spitzen-

»Bildungs- und Wissenschaftspolitiker müssen sich die richtigen Vorbilder suchen.«

universitäten sind dabei nicht nur elitäre Privatuniversitäten, sondern auch hervorragende öffentliche Universitäten. Statt sich also das deutsche Harvard zu erträumen – das man so nicht einmal in den USA replizieren könnte – sollte sich die deutsche Bildungs- und Wissenschaftspolitik an der Spitze der öffentlichen amerikanischen Universitäten orientieren.

Dieser Artikel vertritt nicht die offizielle Meinung des Vereins für Socialpolitik. Eine ungekürzte Fassung des Beitrages ist auf der Internetseite von Forschung & Lehre verfügbar.

**Sonderkonditionen
für DHV-Mitglieder**



**Ihr Traumurlaub ist
unsere Wissenschaft!**

Unsere Urlaubsspezialisten buchen für Sie Ihre Traumreise nach Ihren Wünschen. Ob Kreuzfahrt, Studienreise oder Strandurlaub, jetzt DHV-Konditionen sichern.

**Fragen Sie nach
unseren exklusiven
Sonderkonditionen
für DHV-Mitglieder.**

Ein Partner des:

**DEUTSCHER
HOCHSCHUL
VERBAND**

Merkana -
Ihr Verbandsreisebüro
Thüringsberg 20
42897 Remscheid

Tel.: +49 2191 9288-0
Fax: +49 2191 9288-231

dhv@merkana.de
www.merkanareisen.de

REISEERLEBNIS