

in: Basler Zeitung, Magazin, 22./23. Februar 2003

Professor ist nicht Professor: *tenure track* und der Umbau der schweizerischen Universitäten

Die Diskussion um die schweizerischen Universitäten ist in Bewegung geraten. Alles soll anders und besser werden auf dem Planeten Akademia, die vorhandenen Mittel effizienter eingesetzt, der Anschluss an internationale Standards gesichert, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessert werden. Dabei taucht auffallend häufig der Begriff 'tenure track' auf. Was ist darunter zu verstehen? Um das amerikanische Zauberwort und seine Schweizer Interpretationen soll im Folgenden gehen, vor allem in Hinblick auf die Situation der Geistes- und Kulturwissenschaften.

Ein Wort als Reformversprechen

Im April 1998 publizierte der Schweizerische Wissenschaftsrat seinen Schlussbericht zur Lage der geisteswissenschaftlichen Forschung in der Schweiz. Empfohlen wurde darin die Entwicklung eines "stabilen und transparenten Karrieresystems für den Nachwuchs", um Objektivierung der Leistungen, Vereinheitlichung der Qualitätskriterien und Transparenz des Ausleseverfahrens zu gewährleisten. Erreicht werden sollte das mit der Schaffung von "befristeten, eindeutig laufbahnbezogenen Mittelbaustellen im Sinne eines *tenure track*-Systems". Dabei seien die einzelnen Stufen der Laufbahn so aufzuwerten, das nicht länger die Professur einziges Karriereziel bleibe.

An prominenter Stelle erschien der Begriff auch im Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft & Technologie in der Schweiz vom Frühjahr 2002. Ein ganzer Abschnitt ist der zukünftigen Karrierestruktur des wissenschaftlichen Nachwuchses gewidmet. Herzstück sei dabei die "Schaffung eines einheitlichen *tenure track*-Systems". Dabei würden Assistenzprofessoren international ausgeschrieben und über ein Auswahlverfahren "mit internationaler peer review" besetzt. Nach fünf Jahren werde die Arbeit des Stelleninhabers/der

Stelleninhaberin durch ein universitätsinternes Gremium evaluiert. Fiele diese Evaluation positiv aus, werde die Person automatisch in eine ausserordentliche Professur befördert. Bereits bestehende Förderprofessuren des Nationalfonds sollten in ein "echtes *Tenure Track System*" integriert werden.

In einer Stellenanzeige in der Neuen Zürcher Zeitung vom 10. August wird schliesslich schon ein "Ordinariat / Assistenzprofessur mit *Tenure track*" für Neuere Deutsche Literaturwissenschaft ausgeschrieben. Wird also alles anders?

Auffällig ist zumindest, dass nirgendwo geklärt wird, wofür der englische Begriff mit den beiden t's eigentlich genau steht. Und wie die Schreibung dieser t's einmal klein, dann wieder gross, dann wieder adrett gemischt ausfällt, so wechselt offenbar auch das, was jeweils darunter verstanden wird. Wie sich z.B. die Schaffung neuer Laufbahnziele unterhalb der Professur mit der Befristung der Nachwuchsstellen vertragen soll, verrät schon der Bericht des Wissenschaftsrats 1998 nicht. Sein Nachfolger 2002 bemerkt warnend, dass wirksame Instrumente zur Auslese von Assistenzprofessorinnen bisher völlig fehlen. Und die Stellenanzeige lässt bezeichnenderweise offen, worin sich ein Ordinariat und eine Assistenzprofessur mit *tenure track* eigentlich unterscheiden, ist doch für beide Habilitation oder gleichwertige Leistung Voraussetzung. Offensichtlich haben wir es hier mit einem Zauberwort zu tun, von dem Grosses erwartet wird, das aber deswegen unbestimmt bleibt. Die Titelgeschichte jener Feuilletonbeilage, in der sich die Stellenausschreibung befand, lautete dann auch passend: "In Medjugorje erscheint die Madonna jeden Tag."

Was ist mit *tenure track* gemeint?

Sehen wir uns kurz das deutschsprachige und das US-amerikanische System akademischer Karrieren im Vergleich an. In der Deutschschweiz ist wie im ganzen deutschsprachigen Raum die Universität durch Lehrstühle oder Ordinariate, also unbefristete ordentliche Professuren strukturiert. Assistierendenstellen, auf die man sich nach der Promotion bewirbt und die auf fünf bzw. sieben Jahre befristet sind, sind jeweils einer Professur zugeordnet.

Auch an Universitäten, an denen diese Zuordnung offiziell abgeschafft wurde, hat sie sich informell erhalten. Das hat universitätsinterne Gründe. Professor ist nicht gleich Professor - im Gegenteil. Lehrstühle, die über bessere Ausstattung mit Assistierenden- und Forschungsstellen verfügen, also mehr 'Untergebene' haben, nehmen gegenüber nominell gleichrangigen Kolleginnen und Kollegen eine deutlich wahrnehmbare erhöhte Stellung ein. Assistierendenstellen werden deshalb in der fachlichen Öffentlichkeit sehr stark mit der Person des jeweiligen Lehrstuhlinhabers identifiziert: Er heisst nicht umsonst "Doktor-" bzw. "Habil-Vater".

Der schmückende Titel eines männlichen Familienoberhaupts erinnert nicht nur daran, wie verschwindend klein der Frauenanteil unter Professuren nach wie vor ist. Wissenschaftliche Arbeit ist in den deutschsprachigen Kultur- und Geisteswissenschaften durch quasi-familiale Strukturen und persönliche Patronage organisiert. Das traditionelle Muster, wonach der Professor seine Assistierenden auswählt, ihnen wissenschaftliche Themen "gibt" und sie nach Abschluss ihrer Qualifikationsarbeiten mit Forschungsprojekten "versorgt", klingt für Aussenstehende nach den strikten akademischen Hierarchien des 19. Jahrhunderts, ist aber in der Selbstwahrnehmung der Beteiligten nach wie vor dominant. In dieser Welt sorgt der Professor für die Integration seiner Schützlinge in die wissenschaftliche Öffentlichkeit seines Fachs. Er kann von ihnen weitgehende Unterordnung unter seine Forschungsinteressen verlangen; im Gegenzug wird erwartet, dass er ihnen die Teilnahme an Konferenzen ermöglicht, ihre Publikationen empfiehlt und durch informelle Kanäle die wohlwollende Aufnahme ihrer Bewerbungsschreiben erleichtert.¹

Kurz, wissenschaftliche Qualitätskontrolle ist in sehr hohem Mass personalisiert. Anonyme *peer reviews* spielen bei der Publikation wissenschaftlicher Arbeiten in den Geistes- und Kulturwissenschaften im deutschen Sprachraum keine nennenswerte Rolle - ein Phänomen, das von angelsächsischen Kolleginnen und

¹ Dazu Jürgen Enders und Uwe Schimank: Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler. Einschätzungen und Wirklichkeiten, und Petra Dobner: 'Fasse wacker meinen Zipfel! Hier ist so ein Mittelgipfel...', beide in: Die Krise der Universitäten. Hg. von Erhard Stölting und Uwe Schimank, Sonderheft Leviathan 20, Westdeutscher Verlag: Opladen, 2001, S. 158-178 und 179-194, mit weiterführender Literatur.

Kollegen immer wieder mit Erstaunen zur Kenntnis genommen wird. Mehr noch, deutschsprachige Historiker reden nach wie vor mit erschreckender Selbstverständlichkeit von ihrer eigenen Profession als "der Zunft". Die Assoziationen einer abgeschlossenen, auf Anciennität gegründeten und nur den eigenen Regeln verantwortlichen, traditionellen Organisation sind dabei gewollt. Der erfolgreiche Einstieg in diese abgeschlossenen "zünftischen" akademische Netzwerke ist von der Kooptation durch den richtigen Patron abhängig. Entsprechend gilt, dass einflussreiche Professoren in der Regel vorher die Assistierenden anderer einflussreicher Professoren gewesen sind. Wolfgang Webers Untersuchung "Priester der Klio" hat diese Klientelverhältnisse z.B. in den deutschsprachigen Geschichtswissenschaften mit eindrucksvollen Zahlen nachgewiesen.

Auch wenn sich die Verhältnisse in den letzten Jahren aufgefächert haben, sind diese Patronagebeziehungen in den Köpfen der Beteiligten weiterhin sehr präsent. Sie strukturieren auch die "Schulen" innerhalb der einzelnen Fächer, die sich, ihrer eigenen Selbstdarstellung zum Trotz, häufig weniger durch Differenzen in wissenschaftlicher Methode und Fragestellung voneinander unterscheiden, sondern eher durch Ausrichtung an unterschiedlichen Autoritäten des Fachs und deren bevorzugten Forschungsgebieten. Wenn in den letzten Jahren sogenannte *mentoring*-Programme solche informellen Netzwerke gezielt zur Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb einzusetzen versuchen, ist das bei allen lobenswerten Intentionen auch eine kleine Kapitulation vor der Stärke dieser unsichtbaren, aber sehr machtvollen Netzwerke zünftischer Kollegialität hinter verschlossenen Türen.

Geschlossene Gesellschaft

Die Gefahren des Systems akademischer Patronage liegen auf der Hand. Eine Untersuchung von Jürgen Enders von 1996 zur Rolle des sogenannten Mittelbaus, also der wissenschaftlichen Angestellten ohne ausserordentliche und ordentliche Professoren, kommt zum Schluss, dass diese Gruppe an deutschen Universitäten vier Fünftel der Forschung und zwei Drittel der Lehre an den deutschen

Universitäten bestreitet. Für die Schweiz liegen keine vergleichbaren Untersuchungen vor. Ob ständig perpetuierte Abhängigkeitsverhältnisse dieser jüngeren Wissenschaftler den Innovationen in der Forschung (die letztlich das sind, was eine Universität ausmacht) förderlich sind, ist eher fraglich.

Die Geschichte gerade der deutschen Universitäten bietet dazu eine Reihe von Beispielen, die nachdenklich stimmen. Die hochgelehrten Universitäten des 17. Jahrhunderts, an denen in strikter Isolation Väter ihre leiblichen Söhne auf ihre Lehrstühle nachfolgen lassen konnten, sind intellektuell nicht besonders produktiv gewesen. Die diskrete zünftische Macht der Kollegen hat nach 1945 an den deutschen Universitäten die Rückkehr der 1933 in die Emigration gezwungenen Universitätslehrer be- und vielfach verhindert. Akademische Klientelverhältnisse und Patronage können die Aufnahme neuer Forschungsansätze und neuer Themen verzögern und haben das in der Vergangenheit recht deutlich getan. Das liegt in der Natur dieser Verhältnisse: Musterschüler neigen dazu, Forschungsinteressen und -methoden ihrer Förderer fortzuführen. In einer Welt, in der der Lehrstuhlinhaber per Definition immer Recht behält, muss der Status quo der beste aller möglichen Zustände sein. Fachexterne Qualitätskontrollen werden erschwert oder durch stille Solidaritäten und reziproke Gefälligkeiten - "Evaluierst Du mich, evaluiere ich Dich" - unterlaufen.

Gemessen an deutschen und österreichischen Verhältnissen, wo nur ein verschwindend kleiner Prozentsatz akademischer Lehrer aus dem Ausland kommt und akademische Netzwerke oft über Generationen die Geschicke eines Fachs bestimmen, ist die Schweiz eher in einer vorteilhaften Position. Sie ist traditionell ein akademisches Einwanderungsland. Unter Universitätslehrern ist die Ausländerquote ausserordentlich hoch, ein Zeichen für die grosse Attraktivität des Forschungsstandorts Schweiz. Verglichen mit der BRD und Österreich, wo ideenreichen, aber "unpassenden" Nachwuchswissenschaftlern angesichts hierarchisch erstarrter Verhältnisse und übermächtiger Netzwerke nichts anderes übrig bleibt, als ihr Glück in Grossbritannien und vor allem in den USA zu versuchen, ist trotz gelegentlicher Warnrufe von einem "brain drain", also der Auswanderung hochqualifizierter junger Forscherinnen und Forscher, bislang

wenig zu merken. Was aber das hierarchische Selbstverständnis der Lehrstuhlinhaber angeht, unterscheidet sich die Schweiz nicht von ihren deutschsprachigen Nachbarländern. Zünftische Sprachregelungen und Hackordnungen sind auch hier die Regel.

Und in den USA?

Das amerikanische Hochschulsystem kennt nach der Promotion die Positionen des *assistant professor*, des *associate professor* und des *full professor*. *Tenure* bedeutet die Anstellung auf einer unbefristeten Stelle; *track*, wörtlich Gleis, steht für die Möglichkeit, eine befristete Stelle in eine unbefristete, eben eine mit *tenure*, umzuwandeln. Die Positionen des *assistant professor*, auf die sich KandidatInnen nach ihrer Promotion bewerben, werden dementsprechend mit der Bemerkung *tenure track* oder (im weniger günstigen Fall) ohne *tenure* ausgeschrieben.

Im Fach Geschichtswissenschaften, in der ich die Situation am besten kenne, werden alle diese Stellen auf der website und in dem monatlich erscheinenden Mitteilungsblatt der *American Historical Association* (AHA) annonciert. Die Bewerbungsverfahren sind öffentlich, und ein grosser Teil der Bewerbungsgespräche für *assistant professor*-Stellen findet anlässlich der Jahresversammlung der AHA im Januar statt. Das sorgt für maximale Transparenz, wer sich auf welchen Job wo bewirbt. Es bedeutet aber auch, dass bei dieser Jahreskonferenz in einem riesigen Kongresshotel in Boston, San Francisco oder Chicago unter etwa 5000 Historikerinnen und Historikern grosse Mengen nägelkauender und sich gegenseitig nervös musternder Stellenanwärterinnen und Stellenanwärter herumsitzen. Die Jahreskonferenz wird von den Betroffenen mit schöner amerikanischer Offenheit auch "der Fleischmarkt" genannt.

Wer das Auswahlverfahren erfolgreich für sich entscheiden kann, wird *assistant professor*, eine anfangs auf sechs Jahre begrenzte Position. Das *tenure*-Verfahren, also die Umwandlung dieser befristeten in eine feste (und besser

bezahlte) Stelle geschieht in Form einer formalisierten Evaluation. Nach drei Jahren wird über die Leistungen des Kandidaten/der Kandidatin in Forschung und Lehre ein Bericht zu Handen von Fachbereich und Dekan verfasst. Fällt dieser *three year-review* positiv aus, wird nach Ablauf von zwei weiteren Jahren das formelle *tenure*-Verfahren eingeleitet. Beurteilt werden dabei das Engagement in der Lehre und in akademischen Gremien ebenso wie Anzahl und Qualität der Veröffentlichungen. Erwartet werden Aufsätze in Fachzeitschriften und erfolgreiche Buchveröffentlichungen in renommierten wissenschaftlichen Verlagen. In den begutachtenden Gremien sitzen ausser internen auch externe Mitglieder von anderen Universitäten. Ähnliche Kommissionen werden eingesetzt, um die Stelle eines/r *associate* in eine/n *full professor* umzuwandeln.

So grosser Wert auf Transparenz in diesen Verfahren gelegt wird, *tenure* zu erhalten ist nicht selbstverständlich. Kein kleiner Teil der *assistant professors* findet sich nach dem Ablauf der fünf oder sechs Jahre auf dem "Fleischmarkt" wieder, auf der Suche nach einer neuen Stelle. Mehrere der renommiertesten privaten Universitäten - Harvard, Yale und Princeton - schreiben ihre Nachwuchsstellen zwar als *tenure track*-Positionen aus und machen den Stelleninhabern Hoffnung auf eine fixe Anstellung, wandeln sie aber nur in seltenen Fällen in entfristete Stellen um. Unterhalb der bekannten privaten und öffentlichen Forschungsuniversitäten gibt es schliesslich in den USA eine hohe Anzahl regionaler University Colleges. Von ihnen ist beim Verweis auf das vermeintliche Modell USA selten die Rede. Sie sind auf Lehre, nicht auf Forschung konzentriert und bieten wenig attraktive Arbeitsbedingungen. Die gescheiterten *assistant professors* verschwinden in diesen unbekanntenen Universitäten in der Provinz, ohne viel Chancen, sich durch Forschung weiter zu qualifizieren.

Was kann man daraus für den Umbau der Universität lernen?

Das deutschsprachige und das amerikanische System wissenschaftlicher Karrieren funktionieren auf sehr unterschiedliche Weise. Hier regieren interne Kooptationsentscheide, dort öffentlich wahrnehmbare Leistungen etwa durch

erfolgreiche Buchveröffentlichungen. Im deutschen Sprachraum herrschen personalisierte Qualitätskontrolle, informelle Abhängigkeitsbeziehungen und Patronage vor. Auf der anderen Seite des Atlantiks dominieren starker Wettbewerb, Orientierung an einem oft kurzfristigen Markt wissenschaftlicher Aufmerksamkeit und bürokratisierte Entscheidungsstrukturen durch beinahe allmächtige Universitätsadministrationen, die kollegiale und fachinterne Kriterien ausser Kraft setzen können.

Ein wichtiger Unterschied ist schliesslich die Publikation der Forschungsergebnisse. Während im deutschsprachigen System nur die von den Lehrstuhlinhabern bzw. von der Fakultät geprüfte Dissertation bzw. Habilitationsschrift über die wissenschaftliche Qualifikation einer Nachwuchswissenschaftlerin entscheidet, zählen in Amerika nicht intern zirkulierende Manuskripte, sondern tatsächlich publizierte Bücher, und zwar vor allem solche, die in renommierten wissenschaftlichen Verlagen erscheinen. Eine akademische Abschlussarbeit ist im Regelfall kein fertiges Buch, sondern muss erst dazu umgearbeitet werden: Denn amerikanische Verlage sind daran interessiert, wissenschaftliche Bücher auf den Markt zu bringen, die sich auch verkaufen. *Assistant professors* kleinerer oder in den letzten Jahren in den USA schrumpfender Fächer (wie die Geschichte Europas in der Vormoderne) haben daher oft Schwierigkeiten, für ihre Arbeiten interessierte Verleger zu finden - zur Zeit ein lebhaft diskutiertes Problem. Andererseits sichert der Faktor Publikumsinteresse diesen Arbeiten eine lebhafte und oft erfrischende Gegenwartsanbindung. Von amerikanischen Wissenschaftlern wird explizit erwartet, dass man ihre Bücher mit Vergnügen lesen kann. Das nicht unbedingt ein Ideal, das der deutschsprachige Wissenschaftsbetrieb anzustreben scheint.

Die Unterschiede sind also beträchtlich. Von ihnen ist in dem neuen Schweizer Enthusiasmus für das neue amerikanische Zauberwort aber nirgends die Rede. Der Grund ist naheliegend. Das mit dem Begriff des *tenure track* angesprochene Problem betrifft nicht nur den wissenschaftlichen Nachwuchs. Es betrifft mindestens ebenso sehr die Figur des Professors in ihrer traditionellen Definition.

Was macht nun einen Professor aus? Wissen wird diessseits wie jenseits des Atlantiks durch Institutionen legitimiert. Je steiler aber die Hierarchien innerhalb dieser Institutionen ausfallen - und hier unterscheidet sich das Selbstverständnis des durchschnittlichen amerikanischen Universitätslehrers sehr stark von seinem deutschsprachigen Kollegen -, desto grössere soziale Distanzen müssen die Lehrstuhlinhaber von den Nichtlehrstuhlinhabern trennen. Auch wenn die Unterschiede in Kompetenzen und Fähigkeiten gar nicht so gross sind.

In den deutschsprachigen Geistes- und Kulturwissenschaften führt das zu dem Phänomen, dass jeder, der Professor ist, es sozusagen immer schon gewesen sein muss. Von daher kommen auch die zahlreichen Habilitationsschriften, die unpubliziert bleiben, nachdem der Verfasser eine Professur erhalten hat. Weil die Autorität der Universität auf der unanfechtbaren Position des Professors beruht, kann von der Art und Weise, *wie* jemand zum Professor wird, nie die Rede sein. Die Kompromisskandidaten, die gezielten Indiskretionen, die abendlichen Telefonanrufe einflussreicher Kollegen, die Interventionen lokaler politischer Gremien - all das ist immer auf wunderbare Weise verschwunden, wenn der oder die Betreffende das Amt antritt. Dann gilt die Würde des Professur. Das ist das *public secret* der deutschsprachigen Fakultäten: ein unaussprechliches, weil nur allzu gut bekanntes Geheimnis akademischer Kollegialität.

Das amerikanische System kennt dagegen nicht nur eine, sondern drei Formen von Festanstellung für Wissenschaftler. Es ist geprägt von erheblich flacheren Hierarchien. Und vor allem macht es aus dem 'Wie' des Professor-Werdens in Form der *tenure* einen nachvollziehbaren bürokratischen Vorgang, der vom Prinzip der *accountability*, von Selbstverantwortung durch Öffentlichkeit geprägt ist.

Es stünde dem Selbstverständnis des Hochschulstandorts Schweiz gut an, sich über die Unterschiede zwischen dem amerikanischen und dem hiesigen System Rechenschaft abzulegen und nicht einfach vermeintliche Zauberworte nachzuplappern, ohne genau zu wissen, was sie bedeuten. In der gegenwärtigen Situation in der Schweiz besteht die Gefahr, dass der amerikanische Begriff dem bisherigen System nur übergestülpt werden soll, ohne das bestehende Procedere

selbst zu verändern. Es ist dabei besorgniserregend, dass heute trotz der zunehmend häufigen Verweise auf *tenure track* in der Schweiz nirgends von den Verfahren die Rede ist, nach denen diese *tenure* erteilt werden soll. Hier geht es nicht um ein Randproblem. Im amerikanischen System ist die Transparenz und Fairness dieser Verfahren ein zentraler Indikator für die Qualität einer Universität. Klientel- und Patronagesysteme haben darin keinen Platz. Reden über *tenure track* ohne grundlegende Veränderung der schweizerischen akademischen Strukturen - etwa durch die Schaffung unbefristeter Stellen unterhalb der Professuren - ist deshalb nur Kosmetik. Es ist sachlich ungenau und intellektuell unredlich.

Diese Begriffsverwirrung beschämt die Idee dessen, was eine Universität sein könnte. Sie beschädigt auch ihre Fähigkeiten, neues Wissen zu generieren. Diese Fähigkeiten aber werden die schweizerischen Universitäten in den verschärften Konkurrenzbedingungen der nächsten Jahre noch ein wenig notwendiger brauchen als bisher.

Valentin Groebner

Valentin Groebner ist Privatdozent für Geschichte des Mittelalters und der Neuzeit an der Universität Basel. 1999/2000 unterrichtete er als Visiting Associate Professor an der Harvard University. Danke für Hinweise und Kritik an Helmut Puff, University of Michigan, Simon Teuscher, University of California / Los Angeles, und Ulrike Strasser, University of California / Irvine.