

# **Binnendifferenzierung der Professur**

Analysen zu den sich wandelnden  
Strukturen des zentralen Stellentypus  
im deutschen Hochschulsystem

Von der Philosophischen Fakultät der  
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover  
zur Erlangung des Grades eines  
Doktors der Philosophie (Dr. phil.)  
genehmigte Dissertation

von Thorben Sembritzki  
geboren am 12. Dezember 1985 in Neustadt a. Rbge.

**2020**

Referentin: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Korreferent: Prof. Dr. Bernd Kleimann

Tag der mündlichen Prüfung: 14. Oktober 2020

Für meinen Opa Bodo

## Danksagung

Danken möchte ich zunächst Monika Jungbauer-Gans und Bernd Kleimann für die fachliche Unterstützung und die großen Freiheiten, die sie mir zur Ausgestaltung des Projekts *Binnendifferenzierung der Professur* und somit auch meiner Promotion gelassen haben.

Für ihre Unterstützung im Rahmen des Dissertationsprojekts danke ich darüber hinaus Susanne In der Smitten, die trotz ihres Fortgangs aus dem DZHW jederzeit ansprechbar blieb. Von ganzem Herzen danken möchte ich meinem Projektkollegen Roni Deger für die äußerst spannende und fruchtbare Zusammenarbeit und für viele lehr- und erkenntnisreiche Einblicke in die Welt des Hochschulrechts. Mein aufrichtiger Dank gilt auch Volker Epping für wertvolle Hinweise zum Projekt sowie unseren studentischen Hilfskräften Dominik Hahn und Julian Martini.

Zutiefst dankbar bin ich all jenen Kolleg(inn)en, die mir mit Hinweisen und Kritik zur Seite standen: Neben René Krempkow, Lena Zimmer, Lisa Walther, Laura Behrmann und Dilek İkiz-Akinci gilt dies auch all jenen Kolleg(inn)en, die im Rahmen von Vorträgen oder Flurgesprächen Kritik oder auch Lob geäußert haben. Sie alle aufzuzählen, würde hier den Rahmen sprengen.

Dem DZHW danke ich für das promotionsfreundliche Umfeld, das mir in den letzten Jahren geboten wurde. Stellvertretend danken möchte ich (erneut) Bernd Kleimann und Susanne In der Smitten, die mich mit spannenden Projekten betraut haben und so mein Interesse und meine Motivation für das Thema der Dissertation begründeten.

Dank gilt ebenso dem Leibniz Center for Science and Society (LCSS), das ein wahrlich inspirierendes Arbeitsumfeld geboten hat. Besonderer Dank gilt Nadja Bielezki und Anna Kosmützky, die mehr als nur einmal mit dem richtigen Rat zur rechten Zeit parat standen.

Von ganzem Herzen danke ich schließlich meiner Familie und meiner Partnerin für ihr Verständnis und ihre Motivation.

## Zusammenfassung

Die Dissertation widmet sich der Untersuchung einer zu beobachtenden Binnendifferenzierung der Professur. Dies erfolgt aus einer interdisziplinären, rechts- und sozialwissenschaftliche Fragestellungen und empirische Methoden verbindenden Perspektive. Der inhaltliche Fokus dieser Arbeit liegt zum einen auf der vergleichenden Analyse von Landeshochschulgesetzen ausgewählter Bundesländer sowie des Hochschulrahmengesetzes.

Zum anderen erfolgt auf Grundlage von Fallstudien ein Vergleich von Universitäten, die Varianten der Professur als strategisches Element in Berufungsverfahren nutzen (können) sowie möglicher Einflüsse auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen von Professor(inn)en; letzteres geschieht in Anlehnung an Bourdieus Theorem zum wissenschaftlichen Feld und den dort wirkmächtigen Kapitalsorten. Die Fallanalysen nehmen zum einen eine Variante der Lebenszeitprofessur, nämlich gemeinsame Berufungen, und zum anderen zwei hochschulspezifische Qualifizierungsstellen, Shared Professorship und Open Topic Tenure Track-Professur, in den Blick.

Es wird dargelegt, wie durch die Einführung der W-Besoldung und im Zuge der Föderalismusreform die gesetzgeberischen Gestaltungsspielräume der Länder geöffnet und weitgehend auf diese übertragen wurden – und wie sich dies in einer Auffächerung der Personalkategorien zur Einrichtung zusätzlicher Professur-Varianten in den Landeshochschulgesetzen niedergeschlagen hat.

Anhand der ausgewählten Professur-Varianten wird in den Fallstudien exemplarisch veranschaulicht, wie die sich im Hochschulrecht niederschlagende Binnendifferenzierung durch die Hochschulen als Akteure weiter vorangetrieben wird. Zugleich verdeutlichen sie, dass den Hochschulen diverse – von der jeweiligen Professur-Variante abhängig – Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen zur Verfügung stehen.

Die Ergebnisse der in dieser Dissertation zusammengefassten Beiträge bieten somit vielfältige neue Erkenntnisse: Erstens zur Untersuchung von Art und Ausmaß einer Binnendifferenzierung der Professur, zweitens von relevanten Ursachen und Einflussfaktoren auf die Differenzierungsprozesse, drittens zu Wirkungen und Folgen mit Blick auf die Erwartungen an die Professur, ihre Ausstattung, Aufgabenwahrnehmung, Vernetzung und viertens hinsichtlich ihrer organisationalen Einbettung und damit verbundener (rechtlicher und praktischer) Herausforderungen.

## Schlagworte

Professur

Hochschulrecht

Differenzierung

Wettbewerb

Wissenschaftliches Kapital

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Kontext und Verlauf des Promotionsvorhabens</b> .....	<b>5</b>
2.1	Projektkontexte .....	5
2.2	Stand der Forschung – ein kurzer Abriss.....	6
2.3	Theorie, leitende Forschungsfragen und Forschungsmethoden .....	7
<b>3</b>	<b>Beschreibung und Anordnung der Einzelbeiträge</b> .....	<b>10</b>
3.1	Beitrag I: Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen .....	10
3.2	Beitrag II: Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis .....	12
3.3	Beitrag III: Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement .....	13
<b>4</b>	<b>Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen</b> .....	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis</b> .....	<b>16</b>
5.1	Einleitung .....	16
5.2	Die Binnendifferenzierung der Professur im Licht bisheriger Forschung .....	20
5.3	Theoretische Überlegungen zur Analyse von Prozessen der Binnendifferenzierung an Hochschulen.....	22
5.3.1	Wettbewerb und Exzellenz als Triebkräfte einer Binnendifferenzierung.....	23
5.3.2	Universitäten als Akteure mit eingeschränkter Handlungsmacht .....	27
5.3.3	Professur-Varianten zwischen Hochschulrecht und organisationaler Verfasstheit: Bedingungen für den Kapitalerwerb für Stelleninhaber(innen) .....	31
5.4	Analysen der Hochschulgesetze: Entwicklung und Ausmaß der Binnendifferenzierung der Professur .....	38
5.4.1	Methodisches Vorgehen.....	38
5.4.2	Allgemeine Entwicklungslinien der Binnendifferenzierung im Hochschulrecht .....	40
5.4.3	Art und Ausmaß der Binnendifferenzierung der Professur in HRG und LHG 41	
5.4.3.1	Ehemalige Professur-Varianten .....	42
5.4.3.2	Aktuelle Professur-Varianten.....	43
5.4.3.3	Triebkräfte der Binnendifferenzierung.....	46
5.4.4	Rechtliche Normierung und Funktionen ausgewählter Professur-Varianten .....	49
5.4.4.1	Gemeinsame Berufungen .....	50
5.4.4.2	Shared Professorships am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) .....	59
5.4.4.3	Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden .....	64
5.4.5	Zwischenfazit .....	66
5.5	Fallstudien: Universitäten als Akteure der Binnendifferenzierung.....	68

5.5.1	Methoden und Fallauswahl .....	69
5.5.2	Gemeinsame Berufungen: Umsetzung und Stellenwert an sechs Universitäten .....	75
5.5.2.1	Niedersachsen: Gemeinsame Berufungen als „Nice-to- have“ .....	75
5.5.2.2	NRW: Gemeinsame Berufungen als Bindeglied exzellenter Forschung .....	78
5.5.2.3	Hessen: An den Grenzen des Hochschulrechts.....	82
5.5.2.4	Berlin: Bottom-up- vs. Top-down-Implementierung .....	85
5.5.2.5	KIT: Sonderfall „Interne gemeinsame Berufung“ .....	87
5.5.2.6	TU Dresden: Exzellenz durch Kooperation .....	90
5.5.2.7	Fallvergleich .....	92
5.5.3	Shared Professorships am KIT: Qualifizierung zwischen Industrie und Wissenschaft.....	94
5.5.4	Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden: Die besten Köpfe für zukunftsfähige Forschung .....	98
5.6	Zusammenfassung der Analysen .....	104
5.7	Diskussion und Ausblick .....	109
<b>6</b>	<b>Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement .....</b>	<b>113</b>
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Diskussion .....</b>	<b>113</b>
7.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	114
7.2	Limitationen der Arbeit und Ausblick .....	118
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>123</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>136</b>
	Abbildungsanhang.....	136
	Leitfäden für Expert(inn)eninterviews .....	137
	Codesystem für Analyse der Interviews .....	146
	Erklärungen der Autoren.....	147
	Selbständigkeitserklärung .....	148

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Auflistung der Einzelbeiträge.....	10
Abb. 2	Rechtliche Normierung von Professur-Varianten im Zeitverlauf (Stand: 31.12.2019) .....	45
Abb. 3	Jülicher Modell .....	52
Abb. 4	Berliner Modell .....	53
Abb. 5	Karlsruher Modell .....	53
Abb. 6	Thüringer Modell .....	54
Abb. 7	Shared Professorship im baden-württembergischen Hochschulrecht .....	62
Abb. 8	Anzahl der Interviews nach Hochschule/Einrichtung und Professur-Variante.....	71
Abb. 9	Übersicht über rechtlich normierte Professur-Varianten (Stand: 31.12.2018) .....	136

## Abkürzungsverzeichnis

AUF	= Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
BerLHG	= Berliner Hochschulgesetz
BVerfG	= Bundesverfassungsbericht
BW LHG	= Baden-württembergisches Hochschulgesetz
DFG	= Deutsche Forschungsgemeinschaft
DZHW	= Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
FH/HAW	= Fachhochschule/Hochschule für angewandte Wissenschaften
GWK	= Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GG	= Grundgesetz
HHG	= Hessisches Hochschulgesetz
HRG	= Hochschulrahmengesetz
KIT	= Karlsruher Institut für Technologie
LHG	= Landeshochschulgesetz
LCSS	= Leibniz Center for Science and Society
LVVO	= Landeslehrverordnung
NHG	= Niedersächsisches Hochschulgesetz
NPM	= New Public Management
NRW-HG	= Nordrhein-westfälisches Hochschulgesetz
OTTP	= Open Topic Tenure Track Professur
ProfBesReformG	= Professorenbesoldungsreformgesetz
SächsHSFG	= Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
VerfGH	= Verfassungsgerichtshof
WR	= Wissenschaftsrat





# 1 Einführung

Das Thema der *Differenzierung im Hochschulsystem* hat nicht zuletzt vor dem Hintergrund eines gestiegenen nationalen und internationalen Wettbewerbs eine zunehmende Relevanz erfahren. Um die Jahrtausendwende herum erfolgte eine Reihe von politischen Weichenstellungen, mit dem „Potenzial, die historisch gewachsene Hochschullandschaft in Deutschland tiefgreifend umzugestalten“ (Banscherus et al. 2015: 11). Diese verfolgten das Ziel einer stärkeren Selbststeuerung des Hochschulsystems durch teilautonome, strategisch agierende Hochschulen, die sich fortan verstärkt in einem „Wettbewerb um Studierende, Forschungsmittel und wissenschaftliches Personal“ (Enders 2016: 510; siehe auch de Boer et al. 2007; Krücken/Meier 2006) behaupten müssen. Inwiefern dies die Einrichtung und Ausgestaltung von Professuren im Sinne einer *Binnendifferenzierung* des zentralen Stellentypus im deutschen Hochschulsystem betroffen hat, der als Stelle in der Organisation Hochschule verankert ist, ist die leitende Frage dieser Arbeit.

Insbesondere durch den Wegfall der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes im Zuge der Föderalismusreform von 2006 wurde der Wettbewerb zwischen den Bundesländern und ihren Hochschulen stimuliert. Die Länder sollten – freier als zuvor – „über die äußere wie innere Verfasstheit der Hochschulen entscheiden können“ (Seckelmann 2016: 107). Maßgebend war dabei, dass die Hochschulen auf Grundlage der Landeshochschulgesetze mit größeren Kompetenzen betraut werden: „In der Diktion des Neuen Steuerungsmodells werden diese gesteigerten (Selbstbewirtschaftungs-)Kompetenzen mit dem Begriff einer gesteigerten (organisationellen) *Autonomie* bezeichnet“ (ebd.: 107; Jansen 2010). Neben dieser grundlegenden Strukturreform wurden über wettbewerblich organisierte Bund-Länder-Förderprogramme Differenzierungsprozesse innerhalb und zwischen Hochschulen verstärkt (vgl. Hartmann 2010; Enders 2016): „Dabei gilt die Differenzierung der Hochschullandschaft als erwünschter Effekt eines verstärkten Wettbewerbs zwischen den Hochschulen und zugleich – in Verbindung mit der *Profilbildung* – als Voraussetzung für die Implementation des Wettbewerbsgedankens“ (Banscherus et al. 2015: 20).

Vor diesem Hintergrund – und dem Paradigma des New Public Managements folgend – werden Hochschulen dazu angehalten, weitgehend eigenständig die Rahmenbedingungen zur Produktion wissenschaftlichen Wissens zu organisieren. Um sich im (inter)nationalen Wettbewerb zu behaupten, wird insbesondere Forschung dahingehend neu organisiert, dass sie der Profilbildung innerhalb der Hochschulen dient (vgl. Banscherus et al. 2015; Krücken 2017) – und somit einer *horizontalen* Differenzierung der Organisationen Vorschub leistet. Zugleich treten die Hochschulen in einen Wettbewerb um Ideen und Ressourcen, in dem Qualitäts- und Leistungsunterschiede belohnt (oder sanktioniert) werden (vgl. Hartmann 2012; Banscherus et al. 2015: 18). Diese politisch intendierte Veränderungsdynamik hat eine vertikale Differenzierung zwischen Hochschulen befördert. Auf Ebene der Hochschulen werden folglich „Konzepte der hori-

zontalen und vertikalen Profilbildung miteinander verbunden, unter anderem mit dem Ziel, über horizontale Differenzierung Wettbewerbsvorteile auf der vertikalen Achse zu erreichen“ (Banscherus 2015: 21).

Diese Differenzierungsprozesse betreffen auch die Rekrutierung wissenschaftlichen Personals, und insbesondere von Professor(inn)en, deren Berufungen in gesamtorganisationale Strategien für Forschung und Lehre eingebettet werden. Mit der (Neu-)Ausrichtung und Besetzung einer Professur erfolgt jeweils eine der zentralen strategischen Entscheidungen für die weitere Profilbildung und Leistungsfähigkeit eines Fachbereichs, einer Fakultät oder der gesamten Hochschule (vgl. Kleimann/Hückstädt 2018). Trotz einer Stärkung der Kompetenzen auf Hochschulleitungsebene (vgl. Hüther 2010; Seckelmann 2016) bleibt es unerlässlich, dass vorwiegend Wissenschaftler(innen) – und insbesondere Professor(inn)en – die Organisation von Forschung und Lehre betreiben bzw. daran mitwirken (Hüther/Krücken 2018; Schimank 2005, 2010). Denn trotz der beschriebenen Hochschulreform hat sich an der herausragenden Machtposition der Professor(inn)enschaft kaum etwas verändert – jüngst bestätigt durch Entscheidungen des BVerfG (Beschluss v. 24.06.2014 – 1 BvR 3217/07= BVerfGE 136, 338) und des VerfGH in Baden-Württemberg (Urteil v. 14.11.2016 – 1 VB 16/15= BeckRS 2016, 54632) zur Stärkung der Mitwirkungsrechte von Hochschullehrer(inne)n. Entsprechend bildet die Professur auch in den Landeshochschulgesetzen weiterhin die zentrale Personalkategorie. Als selbstverständliches, archetypisches Element hochschulischer Bildungseinrichtungen hat die Professur den Charakter einer kleinen Institution, d.h. eines historisch langlebigen, unhinterfragten Rollen- und Strukturmusters.

Allerdings hat sich die über lange Zeiträume relativ homogene Stelle in den letzten zwei Jahrzehnten ausdifferenziert und neue Strukturmerkmale entwickelt (vgl. Pasternack 2007, 2009; Banscherus et al. 2015). Damit sind zugleich Abstriche am unhinterfragten Strukturmuster der Professur und ihrer herausgehobenen Stellung verbunden. Dies betrifft unter anderem die Berufungsvoraussetzungen und Zugangswege zur Professur, (regionale) Besoldungsunterschiede im Zuge der 2002 eingeführten W-Besoldung oder die Ressourcenausstattung einer Professur, die nicht zuletzt das Prestige der Stelle bzw. Stelleninhaber(innen) widerspiegelt (vgl. Pasternack 2007: 29). Neben der grundlegenden Unterscheidung in Universitäts- und Fachhochschulprofessuren hat sich so eine wachsende Vielfalt an Varianten der Professur herausgebildet. Während z. B. Teilzeit-, Stiftungs- oder Schwerpunktprofessuren an beiden Hochschultypen vorzufinden sind, existiert vor allem an Universitäten heutzutage eine Vielfalt an (neuen) Professur-Varianten mit besonderen Karriere- und Beschäftigungsbedingungen (z. B. gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Forschungsprofessuren, interdisziplinäre Berufungen, Junior- und Tenure Track-Professuren etc.). Wie Pasternack (2007: 29) prognostiziert hat, werden die verschiedenen Varianten der Professur „tendenziell durch zahlreiche weitere Differenzierungen ergänzt“. Diese können z. B. funktionaler Art sein, wie bei der Einrichtung von Professuren mit besonderen Aufgaben (z. B. im Bereich Third Mission) oder sie erweisen sich (zusätzlich) als hierarchische Differenzierungsmuster durch eine unterschiedliche Stellung von Professor(inn)en in der Hochschule (vgl. Banscherus et al. 2015: 20).

Die Gestaltung der Karriere- und Beschäftigungsbedingungen für Professuren wird sowohl auf Systemebene (über hochschulrechtliche Rahmenbedingungen und befördert durch Bund-Länder-Programme) und als auch der Hochschulebene organisiert. Hochschulen werden in diesem Zusammenhang als gesamtgesellschaftlich responsive Organisationen verstanden, die zum Resonanzboden für gesellschaftliche Interessen und Entwicklungsdynamiken werden (Stichweh 2005). Dabei kommt dem Hochschul- und Beamtenrecht sowie weiteren Rechtsformen (z. B. Steuerrecht bei bestimmten Modellen gemeinsamer Berufungen) eine wichtige intermediäre Funktion zu. Diese besteht einerseits darin, Innovationen bei der Ausgestaltung der Professur in das jeweilige Rechtssystem einzupassen und dadurch Erwartungssicherheit zu erzeugen. Andererseits schafft das Hochschulrecht erst die Ermöglichungsbedingungen, die für darauf aufbauende praktische Reformen des Stellentypus Professur erforderlich sind. Die in die Gesetzgebung einfließenden gesellschaftlichen Entwicklungen, die eine Veränderung der Erwartungen und Rahmenbedingungen mit Blick auf professorale Tätigkeiten mit sich bringen, könnten etwa in einem allgemeinen gesellschaftlichen Wertewandel (z. B. mit Blick auf Gleichstellung), in einer Verbreitung des Leistungssteigerungsimperativs (insbesondere im Sinne exzellenter Forschung), in paradigmatischen Veränderungen des Hochschulmanagements (New Public Management), in einem noch darüber hinausgehenden Wandel der Finanzierungsbedingungen (z. B. durch eine stärkere Abhängigkeit der Hochschulen von Drittmitteln), in Kooperationsnotwendigkeiten zwischen Forschungseinrichtungen und Hochschulen sowie (wissenschaftsimmanent) in der Spezialisierung wissenschaftlicher Disziplinen liegen.

Diese unterschiedlichen Triebkräfte können sich in der Herausbildung bestimmter Professur-Varianten niederschlagen: neben rechtlich normierten Varianten, die in die Landeshochschulgesetze Eingang gefunden haben, können dies auch hochschuleigene oder programmgeförderte Professuren sein. Im Hinblick auf die Untersuchung der Interdependenz von rechtlicher und praktischer Differenzierungsperspektive ist diese Forschungsarbeit interdisziplinär angelegt. Da es sich beim Hochschulsystem um ein hochgradig rechtlich institutionalisiertes Feld handelt, wird die rechtswissenschaftliche Perspektive vorwiegend zur Analyse der normativen Grundlagen genutzt, die Restriktionen und Ermöglichungsbedingungen für eine Binnendifferenzierung von Professuren schaffen. Der Fokus der soziologischen Perspektive liegt demgegenüber auf der (Nicht-)Umsetzung der rechtlichen Möglichkeiten, den dafür verantwortlichen Gründen bzw. damit verbundenen Motiven sowie auf den intendierten und (ggf.) nicht-intendierten Folgen auf Ebene der Hochschulen und Stelleninhaber(innen).

Bei der empirischen Betrachtung einer Binnendifferenzierung der Professur handelt es sich nicht um einen zeitlich abgeschlossenen, sondern um einen fortlaufenden Prozess. Die unterschiedlichen (z. B. rechtlichen und politischen) Rahmenbedingungen für eine Binnendifferenzierung der Professur – sowie mögliche Effekte für Stelleninhaber(innen), Hochschulen und das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem – sind bislang jedoch nur partiell erforscht. Mit dieser Arbeit wird das Ziel verfolgt, bestehende Forschungslücken mit empirischem Gehalt zu füllen und zugleich theoretische Konzepte zur Analyse zu entwickeln.

Dazu werden im Rahmen dieser kumulativ angelegten Dissertation drei Publikationen zusammengeführt, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der Binnendifferenzierung der Professur beschäftigen. Im folgenden Kapitel wird zunächst ein Einblick in das den Publikationen zugrundeliegende Promotionsprojekt geboten (siehe Kap. 2). Dem schließt sich eine Beschreibung und inhaltliche Anordnung der Einzelbeiträge an (siehe Kap. 3). Die drei Beiträge finden sich in Kapitel 4-6. Abschließend werden die zentralen Befunde zusammengeführt, diskutiert und mit einem Ausblick versehen (siehe Kap. 0).

## 2 Kontext und Verlauf des Promotionsvorhabens

### 2.1 Projektkontexte

Begonnen wurde die Arbeit an dieser Dissertation im Juni 2017. In dem halbjährigen, explorativ angelegten Projekt *Ausdifferenzierung der Professur* wurde am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) unter der Leitung von PD Dr. Bernd Kleimann und Dr. Susanne In der Smitten der Annahme nachgegangen, dass die über lange Zeiträume relativ homogene Stelle der Professur sich zunehmend ausdifferenziert. Zur Erfassung der verschiedenen aufkommenden Varianten von Professuren und ihrer (möglichen) Besonderheiten wurden umfangreiche Materialien des hochschulpolitischen Diskurses und der aktuellen Forschungsliteratur gesichtet und ergänzende explorative Expert(inn)eninterviews mit Hochschulleitungen und Stelleninhaber(inne)n ausgewählter Professurtypen an drei großen deutschen Universitäten geführt. Ziel dieser explorativen Vorarbeiten war es, in einem weiterführenden Forschungsprojekt den Bedingungen, Strukturen und Wirkungen der Differenzierungsprozesse auf Ebene der Professur nachzugehen.

Die Weiterführung der Forschungsarbeiten wurde durch die Brückenprojekte-Ausschreibung des Leibniz Center for Science and Society (LCSS) an der Leibniz Universität ermöglicht. Zur Förderung bewilligt wurde ein interdisziplinärer Forschungsantrag, der die in den Vorarbeiten eingenommene sozialwissenschaftliche um eine rechtswissenschaftliche Perspektive ergänzen sollte. Entsprechend fungierten neben PD Dr. Bernd Kleimann (als Abteilungsleiter am DZHW und Fellow des LCSS) und Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans (als wissenschaftliche Leitung des DZHW und Mitglied des LCSS) auch Prof. Dr. Volker Epping (als assoziiertes Mitglied des LCSS) als Antragsteller(innen) und Projektleitungen für das unter dem Namen *Binnendifferenzierung der Professur (BiDiPro): Eine Analyse zur Entwicklung des zentralen Stellentypus im deutschen Hochschulsystem* firmierende Projekt.<sup>1</sup>

Die drei in dieser Arbeit zusammengefassten Publikationen sind allesamt im Rahmen dieses Projekts entstanden. Zur Vermeidung von Redundanzen werden der dieser Arbeit zugrundeliegende Forschungsstand, die theoretischen Annahmen, die sich daraus ableitenden Forschungsfragen und das methodische Vorgehen in den folgenden Abschnitten verkürzt dargelegt, da sie in den vergleichsweise umfangreichen Beiträgen (Kap. 4-6) ausreichend Platz erhalten haben. Entsprechend wird für ausführliche Darlegungen zu den einzelnen Aspekten auf die entsprechenden Abschnitte in den Beiträgen verwiesen.

---

<sup>1</sup> Als Projektmitarbeiter mit rechtswissenschaftlichem Hintergrund konnte Dipl.-Jur. Roni Deger für das Projekt gewonnen werden, der sozialwissenschaftliche Part wurde von mir übernommen. Tatkräftig unterstützt wurden wir in dem Projekt von den Studentischen Hilfskräften Dominik Hahn und Julian Martini.

## 2.2 Stand der Forschung – ein kurzer Abriss<sup>2</sup>

Professuren und ihre Stelleninhaber(inn)en werden in der deutschen Hochschul- und Wissenschaftsforschung aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Es liegt eine Vielzahl sozialwissenschaftlicher Studien vor, z. B. zur besonderen Situation des Hochschullehrernachwuchses in Deutschland (Kreckel 2016), zu den Forschungsbedingungen von Professor(inn)en (Böhmer et al. 2010), ihrer sozialen Herkunft (Möller 2015), den meritokratischen Kriterien für den Berufungserfolg (Jungbauer-Gans/Groß 2012), unterschiedlichen Berufungskriterien an Universitäten und Fachhochschulen (Kleimann/Hückstädt 2018) oder zur Bewerberlage und den Karrierewegen hin zur Professur an Fachhochschulen (In der Smitten et al. 2017) etc. Der Fokus liegt dabei weitgehend auf den Merkmalen der Personengruppe, eine Betrachtung der professorale Stelle als institutionalisiertes Strukturmerkmal der Organisation Hochschule fand bisher nicht statt.

Wenngleich – wie bereits einleitend dargelegt wurde – einige Arbeiten zu Differenzierung und Profilbildung im deutschen Hochschulsystem vorliegen (z. B. Teichler 2014, Enders 2016), wurde einer Binnendifferenzierung der Professur bisher kaum Aufmerksamkeit geschenkt (z. B. Pasternack 2007, 2009; Banscheraus et al. 2015). Pasternack (2007) konstatiert zwar eine zunehmende „Ausdifferenzierung“ des Berufsfelds Professur, die sich u. a. in neuen Karrierewegen manifestiert und weitere Strukturdifferenzierungen erwarten lässt, geht jedoch nicht auf verschiedene Stellenvarianten ein. Ebenso betont Zimmer (2018: 26) eine jüngste „Ausdifferenzierung der Karrierewege zur Professur“ (siehe dazu auch Kap. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Nicht nur bei Pasternack (2007) oder Zimmer (2018), sondern allgemein wird jedoch in bisheriger Forschung eine Differenzierung zwischen Varianten der Professur weitgehend außer Acht gelassen. Über die Wirkungen einer zunehmenden Binnendifferenzierung der Professur liegen entsprechend keine Forschungsarbeiten vor; ebenso wenig dazu, mit welchen strategischen Zielen die Einrichtung bestimmter Professur-Varianten an Hochschulen verbunden wird.

Sofern eine besondere Stellenvariante in den Fokus der Betrachtung gerückt wird (z. B. die Stiftungsprofessur bei Frank/Kralemann/Schneider 2009, die Lehrprofessur bei Hilbrich/Schuster 2014 u. 2015), wird diese meist isoliert betrachtet; einen systematischen Vergleich verschiedener Stellenvarianten und ihrer Strukturbesonderheiten suchte man bisher vergeblich. Die verschiedenen Stellenvarianten sind zudem in unterschiedlichem Maße erforscht. Lediglich zur Juniorprofessur liegen relativ viele Arbeiten vor,<sup>3</sup> während andere, weit verbreitete Stellenvarianten, wie gemeinsame Berufungen (GWK 2008 u. 2014; Fleischmann/Heck 1997; Gaehtgens 2012) oder Teilzeitprofessuren (KMK 1999) bisher lediglich in Empfehlungen und Bestandsaufnahmen Eingang gefunden haben.

<sup>2</sup> Eine umfassende Darlegung des aktuellen Forschungsstands erfolgt in Kapitel 5.2.

<sup>3</sup> Für einen umfassenden Überblick über den Forschungsstand siehe Zimmer (2018).

Schließlich hat bisherige Forschung außer Acht gelassen, inwiefern sich eine Binnendifferenzierung von professoralen Stellenvarianten in den Landeshochschulgesetzen (LHG) niedergeschlagen hat; entsprechend fand bisher kein intraföderaler Vergleich, z. B. entlang der gesetzlichen Regelungen (und ihrer Entwicklungen) statt. Eine solche Lücke findet sich neben der sozialwissenschaftlichen ebenfalls in der rechtswissenschaftlichen Literatur. Dort lassen sich zwar einige Überblicksdarstellungen zu verschiedenen Professur-Varianten finden (z. B. Epping 2013; Pautsch/Dillenburger 2016), die Beiträge gehen jedoch nur recht allgemein auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Professur-Varianten sowie auf die Treiber von Differenzierungsprozessen ein. Wenn gleich es sich beim deutschen Hochschulsystem, wie bereits einleitend hingewiesen wurde, um ein hochgradig rechtlich institutionalisiertes Feld handelt, lässt die sozialwissenschaftliche Betrachtung von Differenzierungsprozessen weitgehend eine systematische Auseinandersetzung mit tatsächlichen Regelungen der LHG vermissen (positive Gegenbeispiele zum umfassenden Einbezug des Hochschulrechts bieten Hüther 2010 und Zimmer 2018).

Diese Arbeit widmet sich mehreren der identifizierten Forschungslücken. Dabei wird eine interdisziplinäre, Sozial- und Rechtswissenschaften verbindende Forschungsperspektive eingenommen, um blinde Flecken der jeweiligen Disziplin zu vermeiden. Welche Forschungsfragen konkret bearbeitet wurden und mit welchen methodischen und theoretischen Konzepten diese Fragen bearbeitet wurden, wird im Folgenden dargelegt.

## 2.3 Theorie, leitende Forschungsfragen und Forschungsmethoden

Vor dem Hintergrund dieser Forschungslücken werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit und der darin enthaltenen Beiträge drei übergeordnete Forschungsfragen bearbeitet:

- (1) In welchem Ausmaß hat eine Binnendifferenzierung der Professur stattgefunden und worauf lässt sich die Entstehung neuer Professur-Varianten zurückführen?
- (2) Wie können Hochschulen bestimmte Professur-Varianten und damit verbundene (rechtliche) Handlungsspielräume nutzen und welche Zwecke verfolgen sie damit?
- (3) Welche spezifischen Karriere- und Beschäftigungsbedingungen eröffnen sich für die Stelleninhaber(innen) unterschiedlicher Professur-Varianten?

Zur Analyse der Differenzierungsprozesse auf Ebene der Professur bedarf es eines theoretischen Rahmens, der neben den Entwicklungen auf der Makro-Ebene (vor allem der Landeshochschulgesetze) mögliche Wirkungen auf den Ebenen der Organisation (z. B. hinsichtlich ihrer Handlungsmacht) und der Stelleninhaber(innen) (hinsichtlich ihrer Karriere- und Beschäftigungsbedingungen) analytisch fassbar macht. Die einzelnen Beiträge werden durch gewisse theoretische Annahmen vorstrukturiert, die diese Anforderungen aufgreifen:

- Die „wissenschaftspolitisch forcierte Verschärfung des Wettbewerbs“ (Rogge 2015: 691) auf dem akademischen Arbeitsmarkt hat sich in einer (vor allem rechtlich geregelten) Binnendifferenzierung der Professur niedergeschlagen.



- Hochschulen sind als Akteure mit einer gewissen strategischen Handlungsfähigkeit ausgestattet (vgl. Krücken/Meier 2006). Sie nutzen die Berufung auf bestimmte Professur-Varianten als besonderes Instrument zur Profilbildung und zur strategischen Positionierung der Organisation im (internationalen) Wettbewerb mit anderen Hochschulen. Dabei sind sie dazu angehalten, die geltenden hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen zu nutzen (vgl. Hüther 2010).
- In den Hochschulgesetzen werden unterschiedliche Aspekte der Professur-Varianten behandelt (z. B. die Besoldung oder die Beschäftigungsperspektive). Je nachdem, wie diese Aspekte rechtlich geregelt sind und wie diese Regelungen durch die Hochschulen als Arbeitgeber umgesetzt werden, ergeben sich für die Stelleninhaber(innen) bestimmte Beschäftigungs- und Karrierebedingungen. Zur Erfassung möglicher Unterschiede wird Bourdieus Theorem zum wissenschaftlichen Feld und den dort wirkmächtigen Kapitalsorten (vgl. Bourdieu 1988, 1998) auf die Analyse von Professuren bzw. ihrer Varianten übertragen.

Die Entwicklung des theoretischen Rahmens schlägt sich auch in der Struktur dieser Arbeit nieder. Während im ersten Beitrag (siehe insbesondere Kap. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** und **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) grundlegende Überlegungen zur Wirkmächtigkeit des Hochschulrechts auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen von Professor(inn)en am Beispiel der Juniorprofessor(inn)en und weiterer Qualifizierungsstellen angestellt werden, die im *Modell zum Einfluss des Hochschulrechts auf den Kapitalerwerb in der Wissenschaft* (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) münden, wird im zweiten Beitrag das Modell um Aspekte der organisationalen Handlungsfähigkeit ergänzt (siehe Kap. 5.3).

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine Längsschnittanalyse<sup>4</sup> der relevanten Gesetzestexte durchgeführt – vor allem des Hochschulrahmengesetzes (HRG) sowie der Landeshochschulgesetze (LHG) in sechs Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen) –, um so die Grundthese einer zunehmenden Binnendifferenzierung zu überprüfen und Diffusionsprozesse bestimmter Merkmale von Professuren nachzuzeichnen. Zusätzlich wurden Gesetzesmaterialien, Kommentarliteratur, Aufsätze sowie Entscheidungen der Rechtsprechung herangezogen, in denen sich explizit (oder implizit) die Motive und Erwartungen der Gesetzgeber widerspiegeln (vgl. Zippelius 2012).<sup>5</sup>

Während das (Landes-)Hochschulrecht die grundlegenden Bedingungen zur Ausgestaltung von Professur-Varianten schafft, sind es die Hochschulen als Akteure, die durch die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse die konkreten Beschäftigungsbedingungen schaffen. Daher wurden zusätzlich Fallstudien an sechs Universitäten (eine pro Bundesland) auf Grundlage von 23 qualitativen Expert(inn)eninterviews (nach Gläser/Laudel

<sup>4</sup> Erfasst wurden Entwicklungen seit Beginn der 1950er Jahre bis zum Ende des Jahres 2018 (in Beitrag I) bzw. 2019 (in Beitrag II und III).

<sup>5</sup> Eine ausführliche Darstellung des methodischen Vorgehens für die juristischen Analysen findet sich in Kap. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** sowie Kap. 5.4.1.

2010) mit Vertreter(inn)en der Hochschulleitungen und von Dekanaten, Führungspersonal zentraler Verwaltungseinrichtungen und mit Professor(inn)en (sowie mit Vertreter(inne)n eines außeruniversitären Forschungsinstituts in NRW) durchgeführt.<sup>6</sup>

Während die Analyse der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen sämtliche, in den LHG normierte Professur-Varianten erfasst, beschränken sich die Fallstudien an den Universitäten auf ausgewählte Varianten, nämlich *gemeinsame Berufungen*, *Stiftungsprofessuren* und *Genderprofessuren*, die an allen der untersuchten Universitäten zu finden sind, sowie *Shared Professorships* (am Karlsruher Institut für Technologie) und *Open Topic Tenure Track-Professuren* (an der TU Dresden) als hochschulspezifische Varianten. Die empirischen Befunde der Fallstudien werden im zweiten (siehe Kap. 0) und dritten Beitrag (siehe Kap. 6) dargelegt.

---

<sup>6</sup> Für eine umfassende Darlegung des methodischen Vorgehens im Rahmen der Fallstudien (von der Fallauswahl über die Erhebungs- und Auswertungsmethode bis zum Analyseprozess) siehe Kap. 5.5.1.

### 3 Beschreibung und Anordnung der Einzelbeiträge

Die drei in dieser Arbeit zusammengefassten Beiträge (siehe Abb. 1) bauen hinsichtlich Theorie und Empirie aufeinander auf und spiegeln zugleich den Fortgang des zugrundeliegenden Forschungsprojekts wider.

Abb. 1 *Auflistung der Einzelbeiträge*

---

Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2019. Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen. *Wissenschaftsrecht* 52(2-3):154–193.

Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2020. *Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis*. LCSS-Working Paper. Leibniz Universität Hannover.

Sembritzki, Thorben. 2020. Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement. *Hochschulmanagement* 15(1):22–30.

---

Der erste Beitrag (Deger/Sembritzki 2019) arbeitet exemplarisch anhand einer Teilgruppe der Professor(inn)enschaft, nämlich Qualifizierungsstellen innerhalb der Hochschul-lehrer(innen)gruppe wie Juniorprofessuren oder Hochschuldozenten, deren rechtliche Genese sowie bestehende Unterschiede zwischen bestimmten Varianten heraus und entwirft darauf aufbauend ein theoretisches *Modell zum Einfluss des Hochschulrechts auf den Kapitalerwerb in der Wissenschaft*. Der zweite Beitrag (Deger/Sembritzki 2020) nimmt eine umfassende Perspektive hinsichtlich Art und Umfang einer erfolgten Binnendifferenzierung der Professur in den Ländern ein. Dabei wird zum einen das im ersten Beitrag entwickelte theoretische Modell aufgegriffen und um den Einfluss der Organisation Hochschule auf den Kapitalerwerb von Professor(inn)en erweitert. Zum anderen erfolgt eine empirische Auseinandersetzung mit bestimmten Varianten der Professur mithilfe der Fallstudien an Universitäten. Der dritte Beitrag (Sembritzki 2020) widmet sich schließlich der Übertragbarkeit der Forschungsergebnisse auf die hochschulische Praxis und adressiert ein Fachpublikum in Hochschulleitung, -verwaltung und -management. Im Sinne eines Wissenstransfers werden die Relevanz des Themas sowie mögliche Herausforderungen für das Hochschulmanagement herausgearbeitet. In den folgenden Abschnitten werden Zielsetzung, Inhalt und zentrale Befunde der drei Beiträge in Form von Abstracts näher vorgestellt.

#### 3.1 Beitrag I: Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen

Der erste Beitrag (Deger/Sembritzki 2019; siehe Kap. 4) widmet sich der zu beobachtenden Binnendifferenzierung von Professuren sowie im Besonderen von Qualifizierungsstellen, die auf dem Niveau des Hochschullehrers angesiedelt sind. Mit Einführung der

Juniorprofessur und weiterer (landesspezifischer) professuräquivalenter Qualifizierungsstellen für eine Lebenszeitprofessur – aktuell sichtbar am Ausbau von sogenannten Tenure-Track-Professuren – sollen strukturierte Karrierewege in der Wissenschaft eröffnet werden (vgl. Burkhardt/Nickel 2015; Zimmer 2018). Resultat ist die Koexistenz von neuen und traditionellen wissenschaftlichen Karrierewegen hin zur Professur – und damit verbundener Rekrutierungsprinzipien.

Allerdings unterscheiden sich die einzelnen Landeshochschulgesetze (LHG) z. T. dahingehend, welche Qualifizierungsstellen darin überhaupt normiert werden. Zudem offenbaren sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Ländern zum einen hinsichtlich der Zeitpunkte (bzw. Zeiträume) der rechtlichen Normierung bestimmter Stellenvarianten und zum anderen hinsichtlich der betreffenden Merkmale der jeweiligen Stellenvariante – z. B. der Bezeichnungen, Aufgabenprofile, Beschäftigungsperspektiven sowie der korporations- und dienstrechtlichen Stellung. In den aktuell gültigen LHG finden sich so neben der Juniorprofessur (in landesspezifischer Ausprägung) weitere Stellenvarianten wie z. B. der (Junior-)Hochschuldozent oder die Qualifikationsprofessur.

Der Beitrag zeigt zum einen auf, in welchem Umfang solche Qualifizierungsstellen seit den 1980ern Eingang in die Landeshochschulgesetze gefunden haben. Dabei werden mit Blick auf die aktuell gültigen LHG im Besonderen inhaltliche Kongruenzen und Divergenzen bei der Normierung der Stellen aufgezeigt. Zum anderen werden die Stellenvarianten anhand von Bourdieus (1988, 1998) Forschungsprogramm zum wissenschaftlichen Feld und den im Feld wirkmächtigen Kapitalsorten analysiert und miteinander verglichen. Als Feldspieler(innen) verfügen die Stelleninhaber(innen) von Qualifizierungsstellen über eine spezifische Kapitalausstattung, die wiederum ihre Chancen beeinflusst, auf eine der raren Lebenszeitprofessuren berufen zu werden (vgl. Zimmer 2018). Es wird argumentiert, dass durch entsprechende hochschulrechtliche Regelungen der Erwerb von *kulturellem*, *ökonomischem* und *sozialem* Kapital den weitergehenden Erwerb *wissenschaftlichen Kapitals* ermöglicht bzw. befördert, und dargelegt, dass für die verschiedenen, rechtlich normierten Qualifizierungsstellen mitunter unterschiedliche Bedingungen existieren, um dies zu bewerkstelligen. Angesichts des Wettbewerbs um eine begrenzte Zahl an Lebenszeitprofessuren (vgl. Rogge 2015) bestehen je nach Qualifizierungsstelle somit (mitunter grundsätzlich) unterschiedliche Bedingungen, um die Chancen auf das Erreichen einer Lebenszeitprofessur zu erhöhen.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Rahmenbedingungen für Prozesse der Binnendifferenzierung verknüpft der Beitrag eine soziologische Perspektive auf die Strukturen und Bedingungen einer Binnendifferenzierung von professoralen Qualifizierungsstellen mit einer rechtswissenschaftlichen Perspektive. Die Analysen zu Wandel, Umfang und Wirkungen dieser Binnendifferenzierung erfolgen entsprechend primär auf Grundlage einer Auseinandersetzung mit den entsprechenden Regelungen des HRG sowie von sechs LHG.

Mit diesem Beitrag wird erstmals ein umfassender Blick darauf geworfen, wie sich die hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen für Qualifizierungsstellen gewandelt haben und wie sich dieser Wandel auf die mit den Qualifizierungsstellen verbundenen

Chancen zur Akkumulation von Kapitalsorten, die für das Erlangen einer unbefristeten Professur relevant sind, auswirkt. In diesem Sinne unternimmt der Beitrag einen rechts-historisch ansetzenden Vergleich, dessen Ergebnisse in soziologisch fundierte Folgerungen zu den Möglichkeiten und Grenzen des Erwerbs feldspezifischen Kapitals im Rahmen einzelner Qualifizierungsstellen überführt werden.

### 3.2 Beitrag II: Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis

Aufbauend auf der Beobachtung, dass sich in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten im deutschen Wissenschaftssystem eine Vielzahl neuer Professur-Varianten herausgebildet hat, fasst der zweite Beitrag (Deger/Sembritzki 2020; siehe Kap. 0) diese Entwicklungen als eine Binnendifferenzierung des Stellentypus der Professur. Diese Entwicklungen haben sich im Zuge der Föderalismusreform 2006 vor dem Hintergrund einer Kompetenzübertragung personalrechtlicher Steuerung im Hochschulwesen vom Bund auf die Ebene der Länder vollzogen; zugleich sind sie Ausdruck eines gestiegenen und politisch forcierten Wettbewerbs zwischen Ländern und zwischen Hochschulen, der durch Förderprogramme wie die Exzellenzinitiative/-strategie oder das Tenure-Track-Programm befördert wurde.

Anhand rechtshistorisch-rekonstruktiver und ländervergleichender Analysen der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen wird das Ausmaß der Binnendifferenzierung der Professur in den vergangenen Jahrzehnten umfassend dargelegt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den gesetzlichen Detailregelungen ausgewählter Professur-Varianten, namentlich *gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen* (als weit verbreitete, rechtlich normierte Professur-Variante) sowie hochschulspezifische Varianten (*Shared Professorships* am KIT und *Open Topic Tenure Track-Professuren* an der TU Dresden), die neue Rekrutierungs-, Karriere- und Beschäftigungsbedingungen und -strukturen bereitstellen.

In Form von empirisch-soziologischen Fallstudien wird zusätzlich untersucht, wie Hochschulen als Akteure (Krücken/Meier 2006) die genannten Professur-Varianten und die damit verbundenen (rechtlichen) Handlungsspielräume nutzen, um sich auf dem wissenschaftlichen „Quasi-Markt“ (Rogge 2015) strategisch im Wettbewerb zu positionieren. Zugleich wird herausgearbeitet, welche Karriere- und Beschäftigungsbedingungen die Hochschulen als Arbeitgeber durch die Ausgestaltung der Professur-Varianten für die Stelleninhaber(innen) schaffen. Dies geschieht – wie im ersten Beitrag – in Anlehnung an Bourdieus (1988, 1998) Theorem zum wissenschaftlichen Feld und den dort wirkmächtigen Kapitalsorten, wobei das im ersten Artikel entworfene Modell zum Kapitalerwerb in der Wissenschaft genutzt und um organisationsspezifische Aspekte ergänzt wird. Während mit gemeinsamen Berufungen vorrangig bereits hoch angesehene Wissenschaftler(innen) berufen werden, die fortan in einer exponierten Stellung zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung agieren können, und mit dem Modell der Open Topic-Professur zukunftsfähige und innovative Nachwuchsforscher(inne)n rekrutiert wurden, befördert das KIT-Modell der Shared Professorship ein paralleles

Engagement in Universität und Industrie mit dem Ziel, sich für eine weitere Tätigkeit in beiden Beschäftigungssektoren zu qualifizieren.

Die Analysen offenbaren dabei unterschiedliche Handlungsstrategien der Universitäten sowie (z. T. landesspezifische) Besonderheiten bei der Umsetzung rechtlicher Vorgaben. Zugleich verweisen die analysierten Fälle gemeinsamer Berufungen sowie die hochschulspezifischen Varianten auf eine feinstufige Binnendifferenzierung der Professur, die (im Fall von Shared Professorships und Open Topic-Professuren) sowohl in Abgrenzung von oder Anlehnung an etablierte Professur-Varianten stattfindet, oder sich (im Fall gemeinsamer Berufungen) zusätzlich innerhalb der Professur-Variante vollzieht.

### 3.3 Beitrag III: Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement

Der dritte Beitrag (Sembritzki 2020; siehe Kap. 6) rückt Berufungen als strategisches Steuerungselement der Hochschulen in den Mittelpunkt (vgl. Klawitter 2017: 22; Kleimann/Hückstädt 2018). Angesichts steigender Anforderungen an Hochschulen hinsichtlich Profilbildung und wettbewerblischer Positionierung müssen sie bei der Einrichtung bzw. Neubesetzung von Professuren dafür Sorge tragen, dass die Rahmenbedingungen der Professur es den Stelleninhaber(inne)n ermöglichen, gemäß der intendierten Ziele zu agieren, z. B. über ein verringertes Lehrdeputat oder eine besondere Stellenausstattung. Angesichts einer Binnendifferenzierung der Professur eröffnen sich für die Hochschulen zu diesem Zweck verschiedene Möglichkeiten, um von der Norm der *regulären* Professur abweichende Varianten in den Fokus strategischer Hochschulentwicklung zu rücken. Es wird argumentiert, dass die Einrichtung bestimmter Professur-Varianten nicht nur ein besonderes Vorgehen bei der Stellenbesetzung, sondern auch eine Vielzahl an Anforderungen beim Umgang mit Stelleninhaber(inne)n mit sich bringen kann; dies wiederum kann mitunter gewisse Herausforderungen für das Hochschulmanagement mit sich bringen. Der Beitrag richtet sich an verschiedene Akteure des Hochschulmanagements, die im weitesten Sinne mit Berufungsverfahren und der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse für die berufenen Personen betraut sind: Neben Leitungen von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen wären dies u. a. Fachbereichs- und Fakultätsleitungen (Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Dekaninnen und Dekane, Studiendekaninnen und -dekane), Leitungen von Instituten, Verwaltungsabteilungen und -einheiten.

Inhaltlich gliedert sich der Beitrag in zwei Teile: Zunächst werden aufbauend auf der im zweiten Beitrag herausgearbeiteten Übersicht über rechtlich normierte Professur-Varianten weitere, davon abweichende Varianten, die im Rahmen von Förderprogrammen oder an einzelnen Hochschulen entstanden sind, zusammengetragen und systematisiert. Damit bietet der Beitrag einen kompakten Überblick über die Vielfalt an Professur-Varianten in Deutschland. Anschließend wird dargelegt, inwiefern bestimmte Professur-Varianten in ihrer konkreten Ausgestaltung vom Berufungsverfahren bis hin zu ihrer organisatorischen Einbettung variieren, wie die Universitäten bei der Einrichtung jener Professuren vorgegangen sind, und welche Schwierigkeiten sich dabei evtl. erge-

ben haben. Auf dieser Basis werden relevante Folgen und Herausforderungen für verschiedene Akteure des Hochschulmanagements diskutiert. Der Beitrag bedient sich der gleichen Methoden bzw. Materialien wie der zweite Beitrag (Analyse der LHG sowie Fallstudien). In diesem Beitrag liegt der Fokus jedoch neben gemeinsamen Berufungen und Shared Professorships auch auf Stiftungsprofessuren und Genderprofessuren.

## 4 Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen<sup>7</sup>

Erschienen als:

Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2019. Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen. *Wissenschaftsrecht* 52(2-3):154–193.

Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1628/wissr-2019-0012>

---

<sup>7</sup> Da der Beitrag in der juristischen Fachzeitschrift *Wissenschaftsrecht* erschienen ist, unterscheidet sich die Zitierweise von den folgenden beiden Beiträgen. Während hier über Fußnoten auf Literatur und Quellen verwiesen wird, findet ansonsten die amerikanische Zitierweise (ASA) Anwendung.



## 5 Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis

### 5.1 Einleitung

Die Professur als Stelle ist in der Organisation Hochschule fest verankert. Gerade in Deutschland ist sie in Folge des universitär geprägten Lehrstuhlprinzips der wichtigste Stellentypus im Hochschulsystem und nach wie vor ein zentrales Karriereziel des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Krempkow et al. 2016: 29 ff.). Der Stellentypus Professur wurde im Zeitverlauf von stetigen strukturellen und normativen Veränderungen bzw. Anpassungen begleitet. Solche Veränderungen und Anpassungen haben sich dabei entweder in bundes- oder in landesrechtlichen Vorgaben niedergeschlagen – bspw. bei der bundespolitisch verordneten Einrichtung der Juniorprofessur oder aktuell sichtbar am Ausbau von Regelungen zum Tenure Track in den Landeshochschulgesetzen (LHG).

Seit Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahr 1976 und der schrittweisen Einführung von LHG hat sich eine zunehmende Anzahl an Varianten der Professur herausgebildet. Zugleich hat sich das Tempo einer solchen Binnendifferenzierung der bis vor wenigen Jahrzehnten noch relativ homogenen Stelle Professur in diesem Zeitraum deutlich erhöht. Insbesondere in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten hat im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem nicht nur ein enormer quantitativer Aufwuchs der Professor(inn)enschaft<sup>8</sup> stattgefunden, sondern es lässt sich zugleich eine zunehmende Binnendifferenzierung der Professur beobachten – im Sinne einer Herausbildung von Stellenvarianten mit besonderen Merkmalen. Neben weit verbreiteten Stellenvarianten mit besonderer Ausprägung wie Juniorprofessuren, gemeinsame Berufungen oder Stiftungsprofessuren hat sich eine Vielzahl an (neu auf gekommenen) Stellenvarianten mit eigenen Bezeichnungen etabliert, die mitunter (zunächst) unabhängig von Gesetzesnovellen durch Hochschulen ins Leben gerufen oder nicht explizit in LHG normiert werden. So machten u.a. im Zuge der Exzellenzinitiative das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) mit *Shared Professorships* (Professur mit Stellenanteilen in Hochschule und Unternehmen) und die TU Dresden mit *Open Topic Tenure Track-Professuren* (Stellenausschreibungen ohne fixierte Denomination) von sich reden (vgl.

---

<sup>8</sup> Die Zahl der Professor(inn)en an deutschen Hochschulen hat sich im Zeitraum von 2002 bis 2018 von 38.443 auf 47.910 erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 2018, 2019).

Müller-Steinhagen 2014).<sup>9</sup> Ziel dieses Working Papers ist es, einen umfassenden Überblick über jene hochschulrechtlichen Entwicklungen zu erarbeiten, die dahinterstehenden Triebkräfte zu identifizieren, sowie deren Wirkungen auf Hochschulen und Stelleninhaber(innen) zu erläutern.

Die Regelungen der LHG differieren z. T. dahingehend, welche Varianten normiert werden und welche nicht. Zudem zeigen sich bei bestimmten Professur-Varianten mitunter landesspezifische Besonderheiten hinsichtlich bestimmter Merkmale – z. B. der Bezeichnungen, der Aufgabenprofile, Beschäftigungsperspektiven sowie der korporations-<sup>10</sup> und dienstrechtlichen Stellung. Schließlich offenbaren sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Ländern mit Blick auf die Zeitpunkte bzw. Zeiträume der rechtlichen Normierung bestimmter Stellenvarianten (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 171f.).<sup>11</sup>

Diese Entwicklungen vollziehen sich vor dem Hintergrund hochschul- und wissenschaftspolitischer Reformen. Mit Blick auf Binnendifferenzierungsprozesse der vergangenen anderthalb Jahrzehnte sind das Inkrafttreten des Professorenbesoldungsreformgesetzes (ProfBesReformG)<sup>12</sup> im Jahr 2002, durch das variable Bezüge der neuen W-Besoldung stärker leistungs- und verhandlungsabhängig gestaltet wurden (vgl. Detmer 2017: 245f.), sowie die Dezentralisierung des Besoldungsrechts der Landesbeamten durch die Föderalismusreform von 2006 hervorzuheben. Während die Einführung der W-Besoldung mit Blick auf das Einkommen der Professor(inn)en zu einer breiteren Streuung zwischen den Bundesländern führte (vgl. Detmer 2017, 2019), hatte die Föderalismusreform von 2006 nicht nur eine veränderte Kompetenzverteilung im Besoldungsrecht der Landesbeamten zur Folge, sondern ordnete u.a. die Gesetzgebung in hochschulrechtlichen Angelegenheiten (fast ausschließlich)<sup>13</sup> den

<sup>9</sup> Es ist nicht nur ein Aufwuchs an Professur-Varianten, sondern zugleich ein überproportionaler Aufwuchs von Stelleninhaber(inne)n bestimmter Varianten innerhalb der Gruppe der Professor(inn)en zu beobachten; neben den etwa 1.600 Juniorprofessuren und den im Rahmen des Nachwuchspakts von Bund und Ländern geschaffenen 1.000 Tenure-Track-Professuren, hat sich bspw. auch die Zahl gemeinsamer Berufungen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen stetig erhöht (vgl. GWK 2019: 48; Statistisches Bundesamt 2018, 2019, eigene Berechnung), vor allem im Zuge der Exzellenzinitiative (vgl. Gaehtgens 2012; GWK 2014). Hingegen existiert bei hochschulspezifischen Professur-Varianten nur eine geringe Fallzahl; so sind gerade einmal acht Shared Professorships am KIT (siehe Kap. 5.4.4.2) und neun Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden vorzufinden (siehe Kap. 5.4.4.3).

<sup>10</sup> Unter dem Korporationsrecht versteht man das einer Körperschaft verliehene Recht; in Bezug auf die Hochschulen betrifft dies u.a. die Rechte und Pflichten von Professor(inn)en, welche sich aus ihrer mitgliedschaftlichen Stellung ergeben.

<sup>11</sup> Während z. B. die Juniorprofessur in Niedersachsen bereits 2002 eingeführt wurde, geschah dies in Sachsen erst 2006. In Hessen wiederum wurde die Juniorprofessur 2015 wieder aus dem LHG gestrichen und durch die Qualifikationsprofessur sowie die Professur mit Entwicklungszusage ersetzt.

<sup>12</sup> BGBl. 2002 I, 686.

<sup>13</sup> Einzelne Materien wurden zu Gegenständen der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz (Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG) oder sind einzelfallabhängig zu betrachten (z. B. das Hochschulrechtsrecht als Teil von Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG); zu letzterem Aspekt BAGE 146, 48.

Ländern zu und eröffnete für sie deutlich weitere Gestaltungsspielräume.

Zugleich sind diese Entwicklungen Ausdruck eines zunehmenden Wettbewerbs zwischen Ländern sowie zwischen Hochschulen (vgl. u.a. DFG/WR 2008, 2015; Hüther/Krücken 2011), der durch Förderprogramme wie die Exzellenzinitiative bzw. -strategie<sup>14</sup> (vgl. Bukow/Möller 2013) oder den Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs<sup>15</sup>, mit dem die Tenure-Track-Professur als eigenständiger Karriereweg zur Lebenszeitprofessur neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren an deutschen Universitäten etabliert werden soll (vgl. Hartmer 2017), wissenschaftspolitisch forciert wird (vgl. Rogge 2015). Über jene Programme werden (u.a.) Professuren mit speziellen Charakteristika in einem Wettbewerb zwischen Universitäten (teil)finanziert.<sup>16</sup>

Vor dem Hintergrund hochschulrechtlicher und wettbewerblicher Rahmenbedingungen müssen entsprechend auch die Spielräume von Hochschulen als Arbeitgeber beachtet werden, denen bei Berufungen – mit landesspezifischen Unterschieden – eine gewisse Autonomie zukommt (vgl. Klawitter 2017: 23). Berufungen stellen *das* Instrument für Hochschulen dar, um sich strategisch weiterzuentwickeln. Es obliegt den Hochschulen als strategisch handelnden Akteuren (Krücken/Meier 2006), wie bestimmte Professuren bzw. welche Professur-Varianten eingerichtet werden. Um sich im (Exzellenz-)Wettbewerb zu behaupten, eröffnen sich verschiedene Strategien: Neben einem Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungsinstituten (AUF), der durch die Realisierung gemeinsamer Berufungen konsolidiert wird, ist die Schaffung neuer Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchskräfte durch die Einrichtung von hochschulspezifischen (Tenure-Track-)Stellen hervorzuheben (vgl. Bukow/Sondermann 2010; Gaetgens 2012: 35f.). Entsprechend widmet sich dieses Working Paper, neben einer umfassenden hochschulrechtlichen Analyse einer Binnendifferenzierung der Professur, im Besonderen den *gemeinsamen Berufungen* sowie den im Rahmen der jeweiligen Zukunftskonzepte von KIT und TU Dresden neu entwickelten Professur-Varianten *Shared Professorship* und *Open Topic Tenure Track-Professur*.

Mit diesem Working Paper werden zwei Ziele verfolgt: Erstens wird die Professur als

<sup>14</sup> Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen v. 18.07.2005 (GWK 2005); weitergeführt durch Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen v. 04.06.2009 (GWK 2009); mittlerweile aufgegangen in der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten v. 16.06.2016 (vgl. GWK 2016a).

<sup>15</sup> Gemeinsame Wissenschaftskonferenz-Büro-Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses v. 19.10.2016 (vgl. GWK 2016b).

<sup>16</sup> Des Weiteren ist das Professorinnenprogramm zu nennen, in dessen Rahmen bereits mehr als 500 Berufungen von Frauen durch eine Anschubfinanzierung unterstützt wurden (vgl. Löther/Glanz 2017: 5).

zentraler Stellentypus im Hochschulsystem dahingehend untersucht, inwiefern sich die über lange Zeiträume relativ homogene Stelle im Zeitverlauf weiter ausdifferenziert und neue Strukturmerkmale entwickelt hat (vgl. Banscherus et al. 2015), anhand welcher Merkmale und Dimensionen diese Differenzierungsprozesse sichtbar werden und wie diese Prozesse und Entwicklungen erklärt werden können (siehe Kap. 5.4).<sup>17</sup> Entsprechend lauten die leitenden Forschungsfragen:

- *Inwiefern hat der Wandel der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen auf Bundes- und Landesebene eine strukturelle Binnendifferenzierung der Professur ermöglicht?* (siehe Kap. 5.4.2)
- *In welchem Ausmaß hat eine Binnendifferenzierung der Professur im Zeitverlauf stattgefunden?* (siehe Kap. 5.4.3)
- *Inwiefern hat eine wissenschaftspolitisch forcierte Verschärfung des Wettbewerbs zwischen Ländern und zwischen Hochschulen zu einer Binnendifferenzierung der Professur beigetragen und sich in bestimmten Professur-Varianten niederschlagen?* (siehe Kap. 5.4.4)

Methodisch haben wir hierzu eine Längsschnittanalyse der relevanten Gesetzestexte durchgeführt – vor allem des Hochschulrahmengesetzes (HRG) sowie der Landeshochschulgesetze (LHG) von sechs Bundesländern –, um so die Grundthese einer zunehmenden Binnendifferenzierung zu überprüfen und ggf. Diffusionsprozesse bestimmter Merkmale von Professuren nachzuzeichnen.

Zweitens wird dargelegt, wie Hochschulen die mit der Einrichtung von Professuren verbundenen, hochschulrechtlich bedingten Handlungsspielräume nutzen, um sich auf dem wissenschaftlichen „Quasi-Markt“ (vgl. Rogge 2015) strategisch im Wettbewerb zu positionieren (siehe Kap. 5.5). Während das (Landes-)Hochschulrecht die grundlegenden Bedingungen zur Ausgestaltung von Professur-Varianten – im Sinne einer Erwartungssicherheit – schafft, sind es die Hochschulen als Akteure, die durch die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse die konkreten Beschäftigungsbedingungen ausgestalten. Bestimmte Professur-Varianten, denen eine besondere strategische Funktion zukommt – z. B. durch eine erhöhte Ausstattung, ein exponiertes Aufgabenfeld und eine damit verbundene höhere Sichtbarkeit –, ermöglichen nicht nur die Attraktion besonders qualifizierter Wissenschaftler(innen), sondern können darüber hinaus für die Stelleninhaber(innen) herausragende Beschäftigungsbedingungen bieten und eine Karriere im Wissenschaftssystem nachdrücklich befördern – so unsere Vorannahme. Die zu beantwortenden Forschungsfragen lauten somit:

- *Wie können Hochschulen als Akteure ihre (rechtlichen) Handlungsspielräume nutzen, um bestimmte (neue) Professur-Varianten zu etablieren und sich somit stra-*

<sup>17</sup> Die Analysen erfolgen im Rahmen des Projekts „Binnendifferenzierung der Professur (BiDiPro): Eine Analyse zur Entwicklung des zentralen Stellentypus im deutschen Hochschulsystem“, das am Leibniz Center for Science and Society (LCSS) der Leibniz Universität Hannover durchgeführt wird. Das Projekt ist im Hinblick auf die Untersuchung der Interdependenz von rechtlicher und praktischer Differenzierungsperspektive interdisziplinär zwischen Rechtswissenschaften und Soziologie angelegt.

*teigisch im Wettbewerb zu positionieren?*

- *Inwiefern werden durch Hochschulen als Arbeitgeber für bestimmte Professur-Varianten und deren Stelleninhaber(innen) besondere Karriere- und Beschäftigungsbedingungen geschaffen?*

Bearbeitet werden diese beiden Forschungsfragen anhand von Fallstudien an Universitäten. Auf Grundlage qualitativer Expert(inn)eninterviews wird vergleichend dargelegt, wie dort bestimmte Varianten der Professur umgesetzt werden – nämlich *gemeinsame Berufungen* (siehe Kap. 5.5.2), *Shared Professorships* (siehe Kap. 5.5.3) und *Open Topic Tenure Track-Professuren* (siehe Kap. 5.5.4). Die Untersuchung der jeweils vorzufindenden Karriere- und Beschäftigungsbedingungen erfolgt dabei in Anlehnung an Bourdieus (1988, 1998) Untersuchungen zum wissenschaftlichen Feld und den dort wirkmächtigen Kapitalsorten (siehe Kap. 5.3.3).

## 5.2 Die Binnendifferenzierung der Professur im Licht bisheriger Forschung

Ein Blick auf die hochschulpolitischen Diskurse der vergangenen Jahre macht deutlich, dass verschiedene Hintergründe der Binnendifferenzierung der Professur ausgemacht werden können: Erstens ist von hochschulspezifischen Ursachen der Differenzierung auszugehen, etwa der Profilbildung der Hochschule oder vergleichbaren strategischen Entscheidungen, zweitens von Veränderungen innerhalb des Wissenschaftssystems wie einer zunehmenden Interdisziplinarität und einem steigenden Wettbewerb (um Drittmittel, Reputation etc.), und drittens von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, die mit neu aufkommenden oder akzentuierten Anforderungen wie Geschlechtergerechtigkeit, Nachhaltigkeit oder Digitalisierung einhergehen (vgl. auch Banscherus et al. 2015).

Diese Aspekte stehen dabei nicht unverbunden nebeneinander. Neue gesellschaftliche Entwicklungen können spezielle interdisziplinäre wissenschaftliche Herangehensweisen nahelegen, und Hochschulen können auf der Basis strategischer Profilscheidungen bei bestimmten Themenfeldern oder Ausgestaltungsvarianten von Professuren Schwerpunkte setzen. Eine besondere Rolle kommt hochschul- und wissenschaftspolitischen Akteuren und hochschulexternen Stakeholdern zu, die veränderte Erwartungen und Anforderungen an Hochschulen herantragen und über Reformen der rechtlichen Rahmenbedingungen von Hochschulen und Professuren und über finanzielle Unterstützung, insbesondere durch die Auflage spezifischer Förderprogramme, Differenzierungsprozesse verstärken.

Hochschulen können in diesem Zusammenhang als gesamtgesellschaftlich responsive Organisationen verstanden werden, die zum Resonanzboden für Entwicklungsdynamiken werden. Als ein Indikator dafür kann der auch in den Hochschulgesetzen nachweisbare Aufgabenzuwachs der Hochschulen (vgl. Schreiterer 2010) gewertet werden. Diese Entwicklung schlägt nicht zuletzt auch auf die Ebene einzelner Stellen, insbesondere der Professur, durch.

Dabei kommt dem Hochschul- und Beamtenrecht sowie weiteren Rechtsformen (z. B. Steuerrecht bei bestimmten Typen gemeinsamer Berufungen) eine wichtige interme-

diäre Funktion zu. Diese besteht einerseits darin, Innovationen bei der Ausgestaltung der Professur in das jeweilige Rechtssystem einzupassen und dadurch Erwartungssicherheit zu erzeugen. Andererseits schafft das Recht erst die Ermöglichungsbedingungen, die für darauf aufbauende praktische Reformen des Stellentypus erforderlich sind. Das Hochschulrecht erfüllt somit eine dialektische Funktion als Innovationsermöglicher und -kodifizierer.

Der inhaltliche Fokus unserer Forschung liegt auf der vergleichenden, hochschulrechtlichen Analyse von Strukturmerkmalen ausgewählter Varianten des Stellentyps Professur an staatlichen deutschen Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW). Dabei werden zugleich mehrere feststellbare Forschungslücken im Themenfeld angegangen:

Die (sozialwissenschaftliche) Literatur zu Ausdifferenzierung und Profilbildung im Hochschulsystem (z. B. Borgwardt 2013; Wissenschaftsrat 2010; Müller-Böling 2010; Teichler 2005, 2014) berücksichtigt die Binnendifferenzierung der professoralen Stelle meist nur am Rande (z. B. Banscheraus et al. 2015; Pasternack 2009). In der Regel wird – gerade auch bei internationalen Vergleichen – die „academic profession“ als Untersuchungsgegenstand adressiert (d. h. die Merkmale einer spezifischen Personengruppe; vgl. Teichler/Cummings 2015; Evans 2015; Möller 2015; Huang/Finkelstein/Rostan 2014; Teichler/Höhle 2013), nicht aber die professorale Stelle als institutionalisiertes Strukturmerkmal der Organisation Hochschule.

Die Entwicklung der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen wird dabei nicht systematisch miteinbezogen. Aus juristischer Sicht finden sich lediglich Überblicksdarstellungen zu den verschiedenen Professur-Varianten (so z. B. Epping 2013; Pautsch/Dillenburger 2016) oder zu den Rechten und Pflichten von Professor(inn)en (vgl. Detmer 2017). Auch fehlen synoptische Aufbereitungen des Diskussionsstandes in der Hochschulgesetzgebung und relevanten Rechtsprechung. Entsprechende Beiträge gehen nur recht allgemein auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Professur-Varianten sowie auf die Treiber von Differenzierungsprozessen ein. Demgegenüber kann für den Großteil der sozialwissenschaftlichen Literatur insgesamt festgehalten werden, dass sie eine systematische Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Regelungen der LHG vermissen lässt (positive Gegenbeispiele bieten Hüther 2010 und Zimmer 2018).

Meist wird eine Stellenvariante isoliert betrachtet (z. B. die Stiftungsprofessur bei Frank/Kralemann/Schneider 2009, die Lehrprofessur bei Hilbrich/Schuster 2014 u. 2015, Exzellenz-Professuren bei Bukow/Möller 2013, international besetzte Professuren bei Weichert/Neusel/Engel 2015). Demgegenüber fehlt eine systematisch vergleichende Analyse der verschiedenen Stellentypen und ihrer Strukturbesonderheiten. Ein erheblicher Teil der vorliegenden Literatur zu einzelnen Stellentypen hat zudem den Charakter von praxisorientierten Bestandsaufnahmen, Evaluationen oder normativen Empfehlungen (z. B. GWK 2008 u. 2014; Zimmermann 2012; Deutsche Physikalische Gesellschaft 2010; Frank/Kralemann/Schneider 2009; Fleischmann/Heck 1997). Dezidierte Forschungsansätze (wie z. B. bei Hilbrich/Schuster 2014 u. 2015) sind selten.

Die verschiedenen Stellenvarianten sind zudem in unterschiedlichem Maße erforscht. Zur Juniorprofessur liegen relativ viele Arbeiten vor (vgl. u.a. Burkhardt/Nickel 2015;

Bunia 2014; Nickel/Rathmann 2014; Borgwardt 2011; Deutsche Physikalische Gesellschaft 2010; Federkeil/Buch 2007; Möller 2014; Zimmer 2018), während andere, weit verbreitete Stellenvarianten, wie gemeinsame Berufungen (vgl. GWK 2008 u. 2014; Fleischmann/Heck 1997), oder neu aufgekommene, wie die bereits erwähnten Open Topic-Professuren oder Shared Professorships, bisher keinen Eingang in die Forschungsliteratur gefunden haben.

Bislang ist nur wenig darüber bekannt, welche Wirkungen mit den stärker differenzierten Stellen verbunden sind. Vor allem sind Untersuchungen selten, welche die Perspektive der Hochschulen und der externen Stakeholdereinrichtungen (wie Stifter oder außeruniversitäre Partner aus Forschung oder Industrie) miteinbeziehen (Ausnahmen: Frank/Kralemann/Schneider 2009; Deutsche Physikalische Gesellschaft 2010). Jedoch wird auch hier weitgehend außer Acht gelassen, mit welchen strategischen Zielen die Einrichtung bestimmter Professur-Varianten an Hochschulen verbunden wird – bspw. die Institutionalisierung von Forschungsk Kooperationen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch gemeinsame Berufungen.

Schließlich mangelt es meist an einem theoretischen Rahmen, der die Befunde in einen größeren Zusammenhang einzuordnen erlaubt. Ein solcher Rahmen, der vor dem Hintergrund des Hochschulrechts wissenschaftspolitische Triebkräfte einer Binnendifferenzierung sowie die Handlungsmacht von Universitäten als Akteuren miteinbezieht und darüber hinaus die (möglichen) Folgen für Stelleninhaber(innen) berücksichtigt, soll in den folgenden Abschnitten erarbeitet werden.

### 5.3 Theoretische Überlegungen zur Analyse von Prozessen der Binnendifferenzierung an Hochschulen

Nachdem die Grundzüge der Binnendifferenzierung der Professur umrissen wurden, widmet sich dieser Abschnitt nun der Entwicklung eines theoretischen Fundaments für die zu leistenden Analysen der Hochschulgesetze (siehe Kap. 5.4) sowie der hochschulischen Praxis (siehe Kap. 5.5).

Mit Blick auf die eingangs genannten Forschungsfragen wird 1) dargelegt, inwiefern hochschulpolitisch forcierte Wettbewerbe und das Ziel einer wissenschaftlichen Exzellenz als Triebkräfte einer Binnendifferenzierung begriffen werden können, was dies 2) für Hochschulen als handelnde Akteure bedeutet (inwiefern sie z. B. mit der Einrichtung bestimmter Professuren strategische Ziele verfolgen können) sowie 3) wie bzw. inwiefern Hochschulen – vor dem Hintergrund hochschulrechtlicher Vorgaben – die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen von Stelleninhaber(inne)n im Rahmen verschiedener Professur-Varianten beeinflussen können.

### 5.3.1 Wettbewerb und Exzellenz als Triebkräfte einer Binnendifferenzierung

Im Sommer 2006 beschlossen Bundestag und Bundesrat die Föderalismusreform I<sup>18</sup>, mit der die Gesetzgebungskompetenzen im Hochschulbereich fast vollständig an die Länder übertragen und somit Zuständig- und Verantwortlichkeiten grundlegend neu geordnet wurden (vgl. Hansalek 2006: 668 ff.): „Diese Entscheidung bildet den verfassungsrechtlichen Hintergrund auch für die weitere Entwicklung von Strukturen und Finanzierung der deutschen Wissenschaftseinrichtungen, – Universitäten als Organisationszentren der Wissenschaft, Fach- und andere Hochschulen sowie außeruniversitäre Forschungsinstitutionen“ (Gaetgens 2012: 12). Ziel der Reform war es u.a., durch eine erhöhte Autonomie die Handlungsspielräume der Hochschulen zu erweitern und zugleich im Wettbewerb die Qualität – insbesondere in der Forschung – zu steigern (vgl. Bukow/Möller 2013: 6).

Mit Inkrafttreten der Föderalismusreform erfuhr das Hochschulrahmengesetz (HRG) einen Bedeutungsverlust als wesentlicher Impulsgeber im Hochschuldienstrecht (vgl. Detmer 2017: 150f.). Fortan waren bzw. sind die Länder die maßgeblichen Triebkräfte hinter der Auffächerung der Personalkategorien; insbesondere im Rahmen des Wettbewerbs um den akademischen Nachwuchs wurden die Länder befähigt, maßgeschneiderte Stellen anzubieten. Insofern löste man sich vom unitaristisch geprägten Hochschulrecht des HRG hin zu einem kompetitiven Föderalismus („Wettbewerbsföderalismus“), der Wettbewerb zwischen den Ländern provoziert und damit die Bereitschaft zur Erprobung und Erfindung (vgl. Zenthöfer 2006: 40f.) neuer Personalkonzepte vergrößert.

Das Wettbewerbsprinzip hat sich – verstärkt durch die Föderalismusreform – als Steuerungsmodell in der deutschen Hochschullandschaft rasch durchgesetzt (vgl. Krücken 2008: 165f.; Kielmansegg 2010). Bukow & Sondermann (2010: 58) verweisen darauf, dass die deutschen Hochschulen – und insbesondere Universitäten – in einem zunehmend anspruchsvolleren (inter-)nationalen Wettbewerbsumfeld nicht nur um finanzielle Ressourcen und Reputation konkurrieren, sondern verstärkt auch um qualifiziertes wissenschaftliches Personal (siehe auch Hüther/Krücken 2011: 310). Der „kompetitiv“ veranlagte Paradigmenwechsel wird daran sichtbar, dass „Wettbewerb, verbunden mit Ausdifferenzierung und Systemstratifizierung, [...] nunmehr überwiegend positiv bewertet und als entscheidendes Instrument zur Erhöhung der wissenschaftlichen Qualität verstanden“ wird (Bukow/Sondermann 2010: 58).<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Bestehend aus dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes v. 28.08.2006, BGBl. 2006 I, 2034, sowie dem Föderalismusreform-Begleitgesetz v. 05.09.2006, BGBl. 2006 I, 2098.

<sup>19</sup> Auf die kritische Debatte um Exzellenzwettbewerbe und die Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz kann hier aus Platzgründen nicht eingegangen werden; siehe dazu u.a. Münch (2007) und Hartmann (2010).



In diesem Zusammenhang kommt der Exzellenzinitiative<sup>20</sup>, die mehr oder weniger zeitgleich mit der Föderalismusreform angelaufen ist, eine entscheidende Rolle zu: „Mit der Exzellenzinitiative sollen der Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig gestärkt, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessert und die Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar gemacht werden“ (DFG/WR 2008: 5). Die Exzellenzinitiative ist zum Synonym für interuniversitären Wettbewerb und den entsprechenden Paradigmenwechsel geworden. Als „Wettbewerbsbeschleuniger“ (Bukow/Sondermann 2010: 58) sollte sie die Gewinnung (internationaler) Spitzenwissenschaftler(innen) erleichtern und zugleich für Universitäten die Möglichkeit eröffnen, institutionelle Neuerungen im Bereich der Personalrekrutierung einzuführen. Insgesamt hat die finanzielle Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative zu einem umfangreichen Personalaufwuchs – dabei auch von Professuren<sup>21</sup> – an den Universitäten geführt (vgl. DFG/WR 2015: 114).

Insbesondere die Möglichkeit zur Verwendung der Fördermittel im Rahmen der Exzellenzcluster zur Rekrutierung bzw. Einrichtung neuer Professuren, Juniorprofessuren sowie Nachwuchsgruppenleitungen – inklusive Ausstattung – stellt das zentrale strategische Element dieser Förderlinie dar (vgl. DFG/WR 2015: 61). Um die *besten Köpfe* zu gewinnen, hat die Exzellenzinitiative Anreize für Hochschulen gesetzt, um abweichend von den formalen Regeln besondere Wege im Bereich der Ausschreibung und Kandidat(inn)ensuche zu gehen und somit Berufungsverfahren selbst weiter zu entwickeln: „So wurden an vielen Standorten neue Wege beschritten. Zu nennen sind offene Ausschreibungen ohne genaue Denominationen [z. B. die *Open Topic Tenure Track-Professuren* an der TU Dresden; Anm. d. A.], gemeinsame Berufungsverfahren mit außeruniversitären Partnern, Bündelung von Berufungsverfahren sowie proaktive Elemente zur Gewinnung von Wunschbewerberinnen und -bewerbern“ (DFG/WR 2015: 67f.). Darüber hinaus konstatieren DFG & Wissenschaftsrat (2015: 57) in ihrem gemeinsamen Bericht eine besondere Impulswirkung der Exzellenzinitiative auf die Einrichtung von Lehrstühlen und Gastprofessuren als Brücken zwischen Disziplinen.

Zur Rekrutierung und langfristigen Bindung von Nachwuchskräften trägt zudem der Auf- und Ausbau von sogenannten Tenure-Track-Modellen bei, mit denen strukturierte Karrierewege im deutschen Hochschulsystem ausgebaut und dem sich verschärfenden Wettbewerb zwischen einer steigenden Zahl an Nachwuchswissenschaftler(inne)n um eine begrenzte Anzahl an Lebenszeitprofessuren begegnet werden sollen. Solche Modelle sind vornehmlich für Juniorprofessuren vorgesehen, um einen Übergang auf eine Lebenszeitprofessur – unter Ausschreibungsverzicht – zu ermöglichen (vgl. Herkommer 2007; Zimmer 2018: 31); die Ausstattung einer Professur mit einem Tenure Track findet

---

<sup>20</sup> Die Voraussetzungen zur Durchführung der Exzellenzinitiative wurden in der „BLK-Vereinbarung gemäß Artikel 91b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ vom 18. Juli 2005 niedergelegt.

<sup>21</sup> Alleine von 2006-2013 erfolgten 356 Berufungen auf in Graduiertenschulen (n=71) und Exzellenzclustern (n=258) eingerichtete Professuren (vgl. DFG/WR 2015: 182).

sich mitunter aber auch bei W2-Stellen – wie bei den bereits erwähnten Open Topic Tenure Track-Professuren. DFG & Wissenschaftsrat (2015: 64) charakterisieren die Einführung von Tenure-Track-Verfahren an den deutschen Universitäten als „systemrelevante Innovation“. Allerdings existieren in den einzelnen Landeshochschulgesetzen und an Universitäten unterschiedliche Varianten an Tenure-Track-Modellen, die sich grundlegend dahingehend unterscheiden, ob sie einen *echten* Tenure Track<sup>22</sup>, oder lediglich eine Tenure-Track-Option (vgl. Bukow/Möller 2013: 25; Hartmer 2017: 106; Zimmer 2018: 193; Deger/Sembritzki 2019: 181) gewähren.

Die durch die Exzellenzinitiative geschaffenen Anreize zum Ausbau von Tenure Track-Stellen wurden in einem weiteren Bund-Länder-Programm, nämlich dem Pakt zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, mit dem 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden sollen, aufgegriffen. Im Rahmen des sogenannten Tenure-Track-Programms treten die Universitäten mit Konzepten für die Entwicklung ihres gesamten wissenschaftlichen Personals zueinander in Konkurrenz.<sup>23</sup>

Wie bereits angeklungen, haben im Zuge der Exzellenzinitiative Forschungs Kooperationen zwischen den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF) merklich zugenommen, nicht zuletzt auch infolge zahlreicher gemeinsamer Berufungen: „Diese personelle Verknüpfung war wiederum eine wichtige Grundlage für die Entwicklung gemeinsamer strategischer Planungen und Schwerpunktbildungen, wie sie z. B. im Rahmen von Zukunftskonzepten“ in der 3. Linie der Exzellenzinitiative erforderlich wurden. Aber auch an Exzellenz-Clustern und Graduiertenschulen sind außeruniversitäre Forschungseinrichtungen beteiligt“ (Gaetgens 2012: 35f.). Gemeinsame Berufungen stellen ein Instrument zur Schärfung des Forschungsprofils von Hochschulen sowie der beteiligten AUF dar. Dieser Effekt offenbart sich bei Bewerbungen der Universitäten im Rahmen der Exzellenzinitiative; dort waren insbesondere solche Anträge auf Exzellenzcluster und Graduiertenschulen erfolgreich, an denen AUF beteiligt waren –

<sup>22</sup> Ein *echtes* Tenure-Track-Verfahren zeichnet sich durch das gesetzlich verankerte Qualitätssicherungsverfahren und den damit im Falle einer positiven Evaluation verbundenen Anspruch auf Übernahme und Aufstieg in eine dauerhafte Professor(inn)enstelle aus. Das gesetzliche Junktim von Evaluierungsverfahren und Aufstiegschance stärkt die Stellung der Kandidat(inn)en und wertet die Qualifikationsstelle auf. Hieran fehlt es im *unechten* Tenure-Track-Verfahren (Tenure-Track-Option), in dem sich der Kandidat bzw. die Kandidatin einem offenen Berufungsverfahren stellen muss oder die angestrebte Stelle nur unter einem Finanzierungsvorbehalt besteht.

<sup>23</sup> Das Tenure-Track-Programm läuft von 2017 bis 2032. Innerhalb dieses Zeitraums werden die ausgewählten Universitäten für einen Zeitraum von bis zu 13 Jahren gefördert. In der ersten Bewilligungsrunde des Förderprogramms 2017 wurden 468 Tenure-Track-Professuren an 34 Universitäten gefördert (<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Ergebnisliste.pdf>; zuletzt abgerufen am 10.03.2020). In der zweiten Bewilligungsrunde 2019 hat das Auswahlgremium die verbleibenden 532 Tenure-Track-Professuren an 57 Hochschulen zur Förderung ausgewählt ([https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA\\_Ergebnisliste\\_final.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Ergebnisliste_final.pdf); zuletzt abgerufen am 10.03.2020). Insgesamt konnten sich so 75 Universitäten (inkl. gleichgestellter Hochschulen) mit ihren Konzepten durchsetzen und von einer Förderung profitieren.

sehr häufig in Gestalt gemeinsamer Berufungen (vgl. GWK 2014: 3).<sup>24</sup>

Nicht zuletzt durch den inoffiziellen, jedoch öffentlichkeitswirksamen Titel der *Elite-universität*, welcher den insgesamt vierzehn für ihre Zukunftskonzepte ausgezeichneten Universitäten (für z. T. unterschiedliche Zeiträume) verliehen wurde, wird die durch die Exzellenzinitiative forcierte „vertikale Differenzierung der Universitäten und die Herausbildung von einigen wenigen Spitzenuniversitäten“ sichtbar (Rogge 2015: 691). Dieser Effekt ist nicht nur auf der symbolischen Ebene spürbar. Entgegen dem Ideal einer einheitlichen Qualität unter den deutschen Universitäten (vgl. Teichler 1999) hat die Exzellenzinitiative auf der institutionellen Ebene eine „zunehmende Konzentration von Gewinnen im deutschen Wissenschaftssystem“ (Rogge 2015: 691) befördert.

Solche Bund-Länder-Programme forcieren nicht nur eine Konzentration von Spitzenforschung an einer ausgewählten Gruppe von Universitäten, sondern die befristeten Mittelbereitstellungen zur Bewältigung der Forschungsvorhaben beeinflussen auch die Personalrekrutierung und -finanzierung – mit dem Ziel, die besten Köpfe zu gewinnen. Rogge (2015: 687) argumentiert diesbezüglich, dass der wissenschaftliche Arbeitsmarkt in Deutschland, auf dem sich der Wettbewerb um jene besten Köpfe entfaltet, ein Quasi-Markt sei, und dass der Staat über die Simulation von Markteffekten und sein Nachfragemonopol die Konzentration von Gewinnen wissenschaftspolitisch herbeigeführt oder zugespitzt habe. Rogge führt weiter aus, dass durch jede Erhöhung von Bundesmitteln zur Personalfinanzierung, die nicht explizit auf die Schaffung neuer Professuren zielt, der Wettbewerb im Wissenschaftssystem weiter angefacht werde. Da jedoch, wie bereits angemerkt wurde, die Exzellenzinitiative bei den geförderten Universitäten durchaus zu einem Aufwuchs der Professor(inn)enschaft beigetragen hat, wurde der Wettbewerb um exzellente Wissenschaftler(innen) wenn nicht verschärft, so doch zumindest belebt.

In der Forschung wird bisher außer Acht gelassen, ob bzw. inwiefern sich die „wissenschaftspolitisch forcierte Verschärfung des Wettbewerbs“ (Rogge 2015: 691) auf dem akademischen Arbeitsmarkt in einer (rechtlich geregelten) Binnendifferenzierung der Professur – im Sinne bestimmter Professur-Varianten mit besonderen Merkmalen – niedergeschlagen hat.

Es kann festgehalten werden, dass Universitäten ermutigt bzw. aufgefordert wurden, neue und originelle Ideen – auch für die Rekrutierung und Beschäftigung professoralen Personals – zu entwickeln. Die Exzellenzinitiative eröffnete neue Handlungsspielräume für die geförderten Universitäten zur Umsetzung ihrer Ideen. Zusätzlich wurden rechtliche Hindernisse reduziert und Abweichungsregelungen in einzelnen LHG verankert.

<sup>24</sup> Gemäß den Angaben in den Förderanträgen kooperierten 38 der 43 in der zweiten Runde geförderten Exzellenzcluster mit AUF: 33 mit Instituten der Max-Planck-Gesellschaft, 22 mit Instituten der Helmholtz-Gemeinschaft, 15 mit Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft und 12 mit Forschungsinstituten der Fraunhofer-Gesellschaft (vgl. GWK 2017). Auch im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern arbeiten die Forschungsorganisationen intensiv mit den Universitäten zusammen. So ist die die Max-Planck-Gesellschaft weiterhin an 33, die Helmholtz-Gemeinschaft an nunmehr 28, die Leibniz-Gemeinschaft an 19 und die Fraunhofer-Gesellschaft an 15 der 57 Exzellenzcluster beteiligt (vgl. GWK 2019: 18).

Nicht zuletzt durch die Einführung von Experimentierklauseln, die sich explizit oder implizit auf die Exzellenzinitiative berufen (bspw. § 46 NHG, ‚Exzellenzklausel‘), entstanden so neue Freiheiten für Hochschulen. Exzellenzinitiative und Tenure-Track-Programm tragen schließlich zu einer Ausdifferenzierung der rechtlichen Regelungen zum *Tenure-Track*-Verfahren bei und haben in einigen Ländern<sup>25</sup> zu einer gewissen Emanzipation der *Tenure-Track*-Professur – in Abgrenzung zur Juniorprofessur – geführt.

Laut DFG & Wissenschaftsrat (2008: 59) stellt die Exzellenzinitiative Instrumente bereit, „über die eine autonome Hochschule verfügen muss, um erfolgreich Selbststeuerung betreiben zu können“ (DFG/WR 2008: 59). Vor dem Hintergrund hochschulrechtlicher und wettbewerblicher Rahmenbedingungen müssen entsprechend auch die Spielräume von Hochschulen als Arbeitgeber beachtet werden, denen bei Berufungen – mit landesspezifischen Unterschieden – eine gewisse Autonomie zukommt, bspw. beim Ruferteilungsrecht (vgl. Klawitter 2017: 23). Im folgenden Abschnitt werden daher die Handlungs- und Gestaltungsspielräume von Hochschulen als Akteuren sowie die Grenzen dieser Spielräume näher betrachtet.

### 5.3.2 Universitäten als Akteure mit eingeschränkter Handlungsmacht

Seit den 1990er Jahren haben in vielen europäischen Ländern sukzessive Hochschulreformen stattgefunden, die sich am Leitbild des New Public Management (NPM) orientiert haben. In Deutschland kulminierten diese Entwicklungen in der Föderalismusreform von 2006. Ziel der Reformen war es, die institutionelle Autonomie von Hochschulen zu stärken und zugleich ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen (vgl. Hansalek 2006: 669). Entsprechend zogen sich der Bund bzw. die Länder weitgehend aus der Detailsteuerung der Hochschulen zurück. Stattdessen wurde den Hochschulen in den Landeshochschulgesetzen (LHG) mit der Übertragung von Kompetenzen eine größere institutionelle Handlungsfähigkeit eingeräumt.

Solche Reformen führten nicht nur zu einer Steigerung der hochschulischen Autonomie, sondern umfassten auch eine Stärkung der rechtlichen Befugnisse von Hochschul- und Fakultätsleitungen gegenüber den Gremien der akademischen Selbstverwaltung (vgl. u.a. Kehm/Lanzendorf 2006; Hüther 2008). Hüther (2010) weist darauf hin, dass entsprechende Reformen in den LHG jedoch oftmals wenig ambitioniert umgesetzt wurden, und dass die Autonomie, die interne Steuerungsfähigkeit und das institutionelle Selbstverständnis der deutschen Universitäten im internationalen Vergleich wenig ausgeprägt sind. „Die erhöhte Autonomie der universitären Leitungsebenen und die Auflösung von Stellenplänen verlagern die Steuerungsmacht zwar partiell auf die Universitäten, bislang machen diese von ihrer neuen Gestaltungskraft aber nur verhalten und in finanzstarken Einzelfällen Gebrauch“ (Rogge 2015: 695). Auch im Imboden-Bericht zur Exzellenzinitiative (2016: 20) wird konstatiert, dass „Universitätsleitungen vielfach jene Befugnisse, die ihnen formal zustünden, nicht voll ausschöpfen.“ Dohmen

<sup>25</sup> Siehe etwa § 51b des BW LHG, § 102c BerlHG sowie den § 38a NRW HG n. F. (eingefügt mit Wirkung vom 1.10.2019 durch G v. 12.7.2019 [GV. NRW. 2019, S. 425]).

& Krempkow (2015) zeigen zudem, dass die Entwicklung und die Grade der Hochschulautonomie in den deutschen Bundesländern variieren und kein allgemeiner Trend hin zu einer steigenden Autonomie erkennbar ist.

Trotz dieser Einschränkungen stellt die Föderalismusreform von 2006 eine Grundvoraussetzung für die Ausdifferenzierung und Ausweitung institutioneller Handlungsmöglichkeiten und -strategien dar. Heute sind die Länder aufgrund des Bedeutungsverlusts des HRG<sup>26</sup> in der Lage, in den LHG neue rechtliche Freiräume und damit auch Möglichkeiten für ihre Hochschulen zu eröffnen, sich im Wettbewerb zu positionieren (Rogge 2015). Auch Krücken (2017: 10) geht davon aus, „dass Universitäten gegenwärtig in Wettbewerbsakteure transformiert werden, obwohl sie traditionell keine Wettbewerbsakteure sind.“ Vor allem durch Bund-Länder-Programme wie die Exzellenzinitiative oder das Tenure-Track-Programm werden die Hochschulen zum Handeln ermutigt; für die geförderten Universitäten schaffen sie sowohl finanzielle als auch legitimatorische Voraussetzungen für (experimentelle) Veränderungen. Konkret werden Hochschulen als Akteure gefördert und gefordert, einen institutionellen Wandel zu vollziehen – im Rahmen der Exzellenzinitiative sowohl durch den Aufbau bzw. die Integration von Exzellenzclustern, deren Strukturen aufgrund ihres interdisziplinären Charakters quer zu Fakultäten liegen, als auch anhand der ggf. in den Zukunftskonzepten verankerten Visionen einer gesamtorganisationalen Entwicklung. Darüber hinaus sind die Universitäten gefordert, die in ihren Anträgen entworfenen Konzepte zur Personal- und Strukturentwicklung für das wissenschaftliche Personal umzusetzen und weiterzuentwickeln und dabei vorhandene rechtliche Spielräume auszuloten und auszunutzen.

Insbesondere der Berufung von Professor(inn)en und der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse kommt eine hohe strategische Bedeutung für die Weiterentwicklung von Hochschulen zu. Mit der Besetzung einer Professur wird angesichts einer damit verbundenen spezifischen (Neu-)Ausrichtung eine wesentliche Entscheidung über die Zukunft und die Rolle eines Faches an einer Hochschule getroffen, die folglich auch das Profil der Hochschule mitbestimmt. Berufungsstrategien sollten in eine langfristige strategische Hochschulentwicklungsplanung eingebettet sein: „Dafür ist es nicht ausreichend, zum Zeitpunkt des Freiwerdens einer Professur (oder kurz davor) die Denomination und Bewertung der Stelle zu überprüfen. Vielmehr sollten im Zusammenwirken zuständiger Institutionen der Hochschule (Hochschulrat, Präsidium, Senat, Fakultäten) längerfristige Pläne davon erarbeitet werden, welchen Aufgaben in Forschung und Lehre sich die Hochschule künftig widmen und wie sie sich insgesamt positionieren will“ (Schmitt/Arnold/Rüde 2004: 4).

Entsprechend obliegt es den Hochschulen als strategisch handelnden Akteuren (Krücken/Meier 2006; siehe auch Whitley 2012 und Thoenig/Paradeise 2018), wie bestimmte Professuren bzw. Professur-Varianten mit einem besonderen Profil vor dem Hintergrund der rechtlichen, aber auch finanziellen Handlungsspielräume hinsichtlich

---

<sup>26</sup> Das HRG gilt zwar nach Maßgabe des Art. 125a Abs. 1 S. 1 GG fort; es ist allerdings aufgrund der LHG obsolet geworden, was am Aufhebungsentwurf von 2007 (BT-Drucks. 16/6122) deutlich geworden ist.

Denomination, Aufgabenprofil, Ausstattung aus- bzw. eingerichtet werden. Hüther & Krücken (2011: 306f.) weisen – in Anlehnung an Luhmann (1975) – jedoch einschränkend darauf hin, dass die Personal- wie auch die Organisationsmacht der Hochschulen bei der Einrichtung von Professuren beschränkt sind: „Weder kann die Organisation über die Mitgliedschaft so disponieren, wie dies in Unternehmen der Fall ist (,Organisationsmacht‘), noch stehen der Organisation die in der öffentlichen Verwaltung vorhandenen Aufstiegs- und Karriereanreize zur Verfügung (,Personalmacht‘).“ Zugleich führen sie aus, dass – gerade vor dem Hintergrund des Aufbaus von Wettbewerb zwischen Universitäten auf Bundes- und Landesebene – zumindest die Personalmacht ausgeweitet wurde (vgl. ebd.: 313). Möller & Bukow (2013) haben gezeigt, dass bei der Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals in der Exzellenzinitiative die zuvor skizzierten Möglichkeiten bzw. Chancen von den Hochschulen tatsächlich genutzt und neue Wege der Personalrekrutierung und der Veränderung von Beschäftigungsbedingungen beschränkt wurden. Dies hat sich bspw. in neuen Stellenvarianten mit klaren Aufstiegs- und Karriereanreizen niedergeschlagen – wie in Shared Professorships oder (Open Topic) Tenure Track-Professuren.<sup>27</sup>

Während die Personalmacht vornehmlich auf Anreize abzielt, ist die Organisationsmacht nach Luhmann (1975: 104f.) durch die Möglichkeit gekennzeichnet, Mitglieder auszuschließen, wenn diese die Mindestanforderungen der Organisation nicht erfüllen oder gegen die Organisationsziele agieren. Während in anderen Wissenschaftssystemen wie z. B. in den USA, den Niederlanden, Großbritannien oder Dänemark eine Entlassung von Professor(inn)en durchaus möglich ist und von dieser Möglichkeit auch Gebrauch gemacht wird, ist in Deutschland „ein Rückgriff auf die Organisationsmacht vonseiten der Hochschulleitung kaum möglich“ (Hüther/Krücken 2011: 317), da Professor(inn)en an staatlichen Hochschulen in der Regel Beamte auf Lebenszeit sind, die sich in ihrem Handeln zudem auf die im Grundgesetz verankerte Freiheit von Forschung und Lehre berufen können.<sup>28</sup>

Hüther (2010: 426) konstatiert „für alle Bundesländer, dass die Organisationsmacht als Sanktionsmöglichkeit der Hochschulleitung gegenüber der großen Mehrheit der Professoren nach wie vor kaum eine Rolle spielt.“ Eine gewisse Organisationsmacht eröffnen Regelungen in den LHG, die erste Professur zu befristen bzw. eine Berufung auf Probe zu realisieren. Angesichts des seit Beginn der Exzellenzinitiative zunehmenden – und mit dem Tenure-Track-Programm forcierten – Ausbaus an (Junior-)Professuren mit

<sup>27</sup> Das KIT und die TU Dresden fungieren in diesem Zusammenhang als „institutional entrepreneurs“ (DiMaggio 1988: 14), also als Akteure, die ein bestimmtes Interesse verfolgen – und die entsprechenden Ressourcen dafür besitzen – um neue Professur-Varianten zu institutionalisieren, indem sie z. T. bestehende „Institutionen“ transformieren (vgl. Maguire/Hardy/Lawrence 2004: 657).

<sup>28</sup> Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Universitätsleitungen – zumindest in Deutschland – per Personalmacht kaum Einfluss auf die Gruppe der Professor(inn)en ausüben kann. Dahingegen besitzen Professor(inn)en durchaus eine hohe Personalmacht. Gemäß dem Lehrstuhlprinzip können sie über die Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n entscheiden (vgl. Hüther/Krücken 2011: 315).

Tenure Track konnten bzw. können Universitäten ihre Organisationsmacht zumindest auf diese (begrenzte) Gruppe ausweiten, denn diese Dienstverhältnisse unterliegen besonderen zeitlichen und an Evaluationskriterien gebundenen Bedingungen.

Angesichts eingeschränkter Personal- und Organisationsmacht sind Hochschulen auf „funktionale Äquivalente zu den typischen Machtquellen“ (Hüther/Krücken 2011: 319) angewiesen, um als strategische Akteure im Bereich Berufungen agieren zu können. Solche Äquivalente sind beispielsweise Leistungszulagen im Rahmen der W-Besoldung<sup>29</sup> und (befristete) Mittelzusagen. Hüther (2010: 418) sieht eine Stärkung der Organisation darin, dass die Entscheidung über Leistungszulagen in fast allen Bundesländern von den Ministerien auf die Hochschulleitungen übertragen wurde (vgl. Detmer/Preißler 2006: 53; Jochheim 2014: 82). Im Zuge der Ausweitung des kompetitiven Paradigmas wurden die Regelungen zur Ausstattung der Professor(inn)en dahingehend neu geregelt, dass Hochschulen zumindest bei Neuberufenen die Ausstattung erhöhen bzw. senken können, da die Berufungszusagen befristet erfolgen (vgl. Hüther 2010: 413).

Aufgrund der in Art. 5 Abs. 3 GG verbürgten Wissenschaftsfreiheit haben Professor(inn)en ein Recht auf eine Grund- und Mindestausstattung (siehe auch Detmer 2017: 196); Art und Umfang der Ausstattung werden jedoch nicht rechtlich vorgegeben, sondern ergeben sich aus den finanziellen Möglichkeiten der Hochschulen, dem Profil der Professur und – nicht zuletzt – aus dem Verhandlungsgeschick der Berufenen. Beide Maßnahmen stärken folglich das „Macht- und Sanktionspotential“ (Hüther/Krücken 2011: 320) der Organisationsführung.

Was bedeutet dies nun für unsere Untersuchung zur Binnendifferenzierung der Professur? Wir haben dargelegt, dass sich Hochschulen in einem (internationalen) Wettbewerb befinden. Dabei kommt Berufungen als Instrument strategischen Handelns eine entscheidende Rolle zu. Hochschulen als Akteure sind dazu angehalten, die geltenden hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen zu nutzen, um sich auf dem wissenschaftlichen Quasi-Markt im Wettbewerb zu positionieren. Für eine erfolgreiche Strategie kann dabei mitunter von entscheidender Bedeutung sein, welche Professur-Varianten eingerichtet werden. Die Vielzahl der in den LHG rechtlich normierten Varianten wird in Einzelfällen durch hochschuleigene Varianten ergänzt. So macht es für die Hochschulen einen Unterschied, ob bspw. eine gemeinsame Berufung mit einem außeruniversitären Forschungsinstitut, eine Shared Professorship zum Ausbau von Kooperationen mit hochschulexternen Akteuren aus der Privatwirtschaft, eine Schwerpunktprofessur (im Bereich Forschung oder Lehre) oder eine (Junior-)Professur mit einem Tenure Track eingerichtet wird, um herausragende Nachwuchskräfte langfristig zu binden.

---

<sup>29</sup> Auf Grundlage des Professorenbesoldungsreformgesetzes (ProfBesRefG) von 2002, mit dem die W-Besoldung eingeführt wurde, haben die Länder über Landesbesoldungsgesetze und Leistungsbezügeverordnungen – zum Teil auch in den LHG – eigene Regelungen über das Vergabeverfahren von Leistungsbezügen getroffen. Die Leistungsbezügeverordnungen können wiederum durch Satzungen und Beschlüsse der einzelnen Hochschulen ergänzt werden (vgl. Detmer/Preißler 2006).

### 5.3.3 Professur-Varianten zwischen Hochschulrecht und organisationaler Verfasstheit: Bedingungen für den Kapitalerwerb für Stelleninhaber(innen)

In den vorhergehenden Abschnitten wurde argumentiert, dass Hochschulen – insbesondere vor dem Hintergrund eines wissenschaftspolitisch forcierten Wettbewerbs – bestimmte Professur-Varianten und damit verbundene Handlungsspielräume nutzen können, um sich auf dem wissenschaftlichen „Quasi-Markt“ (Rogge 2015: 687) strategisch zu positionieren – bspw. durch den Ausbau gemeinsamer Berufungen oder hochschulspezifischer (Tenure-Track-)Stellenvarianten (vgl. Bukow/Sondermann 2010; Gaetgens 2012: 35f.). Weitergehend soll nun das Argument entfaltet werden, wie bzw. inwiefern Hochschulen für Stelleninhaber(innen) verschiedener Professur-Varianten deren Beschäftigungs- und Karrierebedingungen beeinflussen können. Dies geschieht vor dem Hintergrund der hochschulrechtlichen Handlungsspielräume, welche z. B. einen besonderen Status oder eine erhöhte Ausstattung einer Professur ermöglichen. In Anlehnung an Bourdieus (1988, 1998) Untersuchungen zum wissenschaftlichen Feld wird herausgearbeitet, welche Bedingungen die rechtlich verschieden normierten Stellenvarianten von Professuren für den Erwerb feldspezifischen Kapitals durch die Stelleninhaber(innen) vorgeben.

Soziologische Analysen von Organisationen unter Verwendung der Bourdieuschen Theoriebausteine bilden bisher die Ausnahme in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung (siehe z. B. Zimmermann 2004; Hüther 2010; Münch/Baier 2012; Maeße/Hamann 2016). Aufbauend auf Bourdieus „Theorie der Praxis“ (vgl. Bourdieu 1976, 1987) haben Dederichs & Florian (2004) einen organisationssoziologischen Analyserahmen entwickelt, der Strukturen, Strategien und Akteurkonfigurationen als Analysewerkzeuge vorsieht.<sup>30</sup> Dabei markieren Strukturen soziale Differenzierungen, „die sich entweder in Form objektiver Unterschiede in der Verteilung beliebiger Merkmale beobachten lassen“ – im unserem Fall also entlang der genannten Aspekte rechtlicher Regulierung – „oder die als Vorstellungen der Handelnden und in den Beziehungen zwischen den Akteuren als (subjektive) Unterscheidungen zu analysieren sind“ (ebd.: 78) – also z. B. mit Blick auf die sozialen Positionen und damit verbundenen Machtressourcen (Kapitalien) verschiedenen Professur-Varianten in der Organisation Hochschule.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen setzen „primär auf der Organisationsebene an und wirken durch die Organisation auf die Professoren [...]“ (Hüther 2010: 167). Hochschulen als Organisationen folgen bei der Einrichtung von Professuren jedoch keiner „deterministischen Eigenlogik“ (ebd.: 85); vielmehr müssen bestimmte Strukturen und deren Wandel durch „entsprechende Strategien immer erst (re-)aktiviert werden.“ Das bedeutet, dass Hochschulen bei der Etablierung von professoralen Stellenvarianten als

<sup>30</sup> Der Begriff Akteurkonfigurationen zielt auf die unterschiedlichen Ebenen, auf denen die „Aktionfähigkeit“ von Akteuren betrachtet werden kann (vgl. ebd.: 88). Unterschieden werden kann dabei „zwischen individuellen, kollektiven und korporativen Akteuren“ (ebd.: 89). Aufbauend auf den vorherigen Ausführungen behandelt die empirische Untersuchung im Rahmen dieses Working Papers Hochschulen als „korporative“ Akteure, die bei Berufungen einer hochschulübergreifenden Strategie folgen.



gesamtgesellschaftlich responsive Organisationen ihre Handlungsspielräume und Governancestrukturen an die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen anpassen und Handlungsspielräume nutzen können.

Solche Prozesse vollziehen sich vor dem Hintergrund der jeweils geltenden hochschul- und beamtenrechtlichen (z. B. bei der Besoldung oder beim Ruhestandsrecht) Regelungen. Die Aufgabe des Rechts besteht zum einen darin, die Handlungsspielräume der Hochschulen zu definieren, zugleich bietet es aber auch Erwartungssicherheit. So eröffnen LHG, Landesbesoldungsgesetze sowie Landeslehrverordnungen (LVVO) jeweils spezifische Bedingungen, unter denen eine Professur eingerichtet und besetzt werden kann. Dies betrifft verschiedene Aspekte, nämlich

- das Berufungsverfahren (z. B. via Berufungs- oder Auswahlkommission oder unter Ausschreibungsverzicht),
- die Einstellungsvoraussetzungen (z. B. eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen),
- den akademischen Titel bzw. die akademische Bezeichnung (z. B. Junior- oder Tenure-Track-Professor),
- die Besoldungshöhe (W1-W3) und Zulagen,
- die Höhe des Lehrdeputats (entsprechend der LVVO),
- die Beschäftigungsperspektive (z. B. per Befristung oder Tenure Track),
- sowie die korporations- und dienstrechtliche Stellung innerhalb der Hochschullehrergruppe (z. B. die Rechte und Pflichten).

In Anlehnung an Bourdieu (1988, 1998) Untersuchungen zum wissenschaftlichen Feld begreifen wir die Position von Professor(inn)en als durch die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen (u.a. Zeit, Sozialbeziehungen, Prestige oder Geld) strukturiert. Solche Ressourcen, die durch Arbeit erworben werden, werden von Bourdieu mit dem *Kapital*-Begriff erfasst (vgl. Bourdieu 1983). Kapital als Ressource muss individuell akkumuliert werden, zugleich ist es in bestimmten sozialen Gruppen unterschiedlich zwischen deren Mitgliedern verteilt. Der Erwerb von Kapital im Feld der Wissenschaft ist vonnöten für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere, also bspw. das Erreichen einer Machtposition (im Sinne von institutioneller Entscheidungsmacht) und die Anerkennung durch Peers. Im Feld der Wissenschaft sind verschiedene Kapitalformen von Relevanz. Was zeichnet sie aus, und wie kann ihr Erwerb über die hochschulrechtlich normierten Aspekte sowie über die Hochschulen als Arbeitgeber beeinflusst werden? Die genannten Aspekte der rechtlichen Normierung werden dabei als eine Art *Stellschrauben* begriffen, derer sich die Hochschulgesetzgeber sowie die Hochschulen bedienen können, um für Stelleninhaber(innen) die Ausstattung mit bestimmten Kapitalsorten zu erhöhen bzw. deren Erwerb zu erleichtern und so unterschiedliche Karriere- und Beschäftigungsbedingungen zu schaffen. Dies wird insbesondere durch Vorschriften vollzogen, die der Hochschule ein Ermessen einräumen; exemplarisch ist die Möglichkeit zu nennen, eine Junior- bzw. Qualifikationsprofessur mit oder ohne (echtem) Tenure Track-Verfahren

auszugestalten.<sup>31</sup> Zugleich wird dargelegt, hinsichtlich welcher Kapitalformen die Hochschulen Einflussmöglichkeiten jenseits rechtlicher Vorgaben besitzen.

Gemäß Bourdieu wird das Feld der Wissenschaft vor allem über das wissenschaftliche Kapital strukturiert, das zwei Formen annehmen kann: 1) Das *reine wissenschaftliche Kapital*, das sich aus den individuellen, wertvollen Beiträgen zur Wissenschaft (z. B. Publikationen, Innovationen) speist. Es beruht auf wissenschaftlichem Renommee bzw. Prestige und der „Anerkennung und Weihe“ durch andere (Bourdieu 1998: 23). 2) Das *institutionelle wissenschaftliche Kapital* umfasst die „Macht [...], Karrieren zu machen“ (ebd.: 31), sowie die institutionalisierte Position innerhalb der Hochschule und der Scientific Community. Als Indikator für *reines wissenschaftliches Kapital* verweist Bourdieu auf „Veröffentlichungen, insbesondere in hochselektiven und prestigereichen Organen“ (Bourdieu 1998: 32). Darüber hinaus herrscht auch hinsichtlich der symbolischen Bedeutung von Drittmittelwerbungen weitgehend Einigkeit (vgl. Zimmer 2018: 282). Dagegen zeichnet sich „institutionelles wissenschaftliches Kapital [...] durch den hohen Institutionalierungsgrad seiner symbolischen Anerkennung aus“ (ebd.: 88). Sowohl durch ein Engagement in der Organisation Hochschule (bspw. in Gremien der akademischen Selbstverwaltung, in Kommissionen oder Prüfungsausschüssen) als auch darüber hinaus (durch die Verleihung von Preisen und Auszeichnungen oder durch Berater- und Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften oder Drittmittelgeber) können herausgehobene Positionen erarbeitet und manifestiert werden (vgl. Bourdieu 1998: 31; Zimmer 2018: 88f.).

Beiden Kapitalvarianten ist gemeinsam, dass es sich in erster Linie um Formen *symbolischen Kapitals* (vgl. Bourdieu 1998: 23) handelt.<sup>32</sup> Aufgrund des symbolischen Charakters der beiden wissenschaftlichen Kapitalformen können Hochschulrecht und Hochschulen nur sehr begrenzt auf die Möglichkeiten zu deren Erwerb Einfluss nehmen (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 162). Vielmehr obliegt es dem persönlichen Engagement der Professor(inn)en, sich inner- und außerhalb der Hochschule einen Ruf und Anerkennung zu erarbeiten. Lediglich bei zwei Aspekten bestehen für die Hochschulen je nach LHG direkte Einflussmöglichkeiten auf den Erwerb *wissenschaftlichen Kapitals*, nämlich durch die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens sowie im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit bzw. -perspektive der Stelleninhaber(innen):

- **Berufungsverfahren:** Ein vermittelter Einfluss auf den Stellenwert einer Professur ergibt sich durch die Gestalt des Berufungsverfahrens. So kann die Anerkennung und Sichtbarkeit einer Stelle innerhalb der Hochschule durchaus davon abhängen, ob eine reguläres Ausschreibungs- und Berufungsverfahren (mit einer Berufungskommission) durchgeführt wird, oder ob abweichend davon bspw. ein Ausschrei-

<sup>31</sup> Vgl. etwa § 64 Abs. 5 HHG; § 26 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 lit. NHG; § 38a Abs. 1, 2 NRW HG (vgl. zu letzterem LTag-Drucks. 17/4668, 168 f.).

<sup>32</sup> Dies bedeutet, dass es sich bei den beiden um Kapitalformen handelt, die erst durch die Wahrnehmung und Anerkennung durch Andere ihren Wert erhalten und somit ihre symbolische Wirkung entfaltet (vgl. Bourdieu 1983: 194f). Wie Zimmer (2018: 76) betont, „ist das wissenschaftliche Feld insgesamt als symbolisches Feld zu verstehen, in dem sich Macht stets aus der Anerkennung der Mitspieler(inn)en speist“.

bungsverzicht begründet werden kann (bspw. bei der Berufung einer herausragenden Persönlichkeit) oder nicht eine Berufungs-, sondern eine Findungskommission im Auftrag von Rektorat bzw. Präsidium eine passende Person auswählt. Durch ein verkürztes Auswahlverfahren – wie es bspw. bei Berufungen auf Humboldt-Professuren, aber u.a. auch bei gemeinsamen Berufungen der Fall ist, kann folglich *reines wissenschaftliches Kapital* generiert werden.

- Beschäftigungsperspektive: Der Erwerb *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* kann reguliert werden, indem eine Professur z. B. (vorerst) befristet (i.S.e. Erstberufung auf Zeit, vgl. dazu Detmer 2017: 190f.) wird, einen Tenure-Track ermöglicht oder direkt als Lebenszeitprofessur angelegt ist. Insbesondere im Tenure Track-Verfahren können die Hochschulen mittels der landesrechtlichen Vorgaben<sup>33</sup> steuern, ob sie eine gefestigte Expektanz – also eine tatsächliche Anwartschaft – auf Anschlussbeschäftigung dem Nachwuchs zur Verfügung stellen möchten, oder ob sie (im Ausnahmefall) von den landesrechtlichen Vorgaben bzgl. Tenure-Track(-Optionen) abweichen (siehe auch Deger/Sembritzki 2019: 181).

Als Feldspieler(innen) verfügen Professor(inn)en über eine bestimmte (veränderliche) Position im Feld. Diese Position variiert entlang der individuellen Kapitalausstattung; neben dem *wissenschaftlichen Kapital* sind im Feld der Wissenschaft weitere Kapitalsorten vorzufinden (vgl. Zimmer 2018; Deger/Sembritzki 2019: 162f.). Für die Auseinandersetzung mit den hochschulrechtlichen und organisationalen Rahmenbedingungen der Kapitalakkumulation bei verschiedenen Professur-Varianten werden daher außerdem das *soziale*, *ökonomische* sowie das *kulturelle Kapital* in die Analyse miteinbezogen (vgl. Bourdieu 1983; siehe auch Fröhlich 2014: 327). Darüber hinaus ist sämtlichen Kapitalsorten gemeinsam, dass sie konvertibel sind. Durch den Erwerb von *ökonomischem*, *sozialem* und *kulturellem Kapital* können also Erwerb und Erhalt von *wissenschaftlichem Kapital* beeinflusst werden (vgl. Bourdieu 1983: 195 ff.; Zimmer 2018: 113; Deger/Sembritzki 2019: 181f.). Umgekehrt lassen sich die Formen *wissenschaftlichen Kapitals* in andere Kapitalsorten konvertieren. Wer bspw. eine hohe Anerkennung als Forscher(in) besitzt (*reines wissenschaftliches Kapital*), dem/der wird es entsprechend leichter fallen, z. B. durch die Einwerbung von Drittmitteln sein *ökonomisches Kapital* zu erhöhen; hohe Drittmittelquoten – insbesondere aus reputierlichen Quellen – steigern wiederum die Anerkennung als Forscher(in) (Stichwort „Matthäus-Effekt“; vgl. Merton 1968).

Im Folgenden werden Überlegungen angestellt, wie sich die Merkmale einer Professur-Variante auf die Chancen zur Akkumulation der verschiedenen Kapitalsorten (und mithin zur Akkumulation wissenschaftlichen Kapitals) auswirken könnten. Dies geschieht unter Einbezug des vorab entwickelten „Modells zum Einfluss des Hochschulrechts auf den Kapitalerwerb in der Wissenschaft“ (Deger/Sembritzki 2019: 187):

Laut Bourdieu schlägt sich *kulturelles Kapital* vornehmlich in Bildungsabschlüssen und

<sup>33</sup> Vgl. die ermessenseröffnenden Formulierungen in den LHG, etwa § 102c BerlHG, § 64 Abs. 5 HHG, § 38a Abs. 1, 2 NRW HG.

(akademischen) Titeln nieder, die miteinander vergleichbar sind. Diesen Bourdieuschen Gedanken übertragen wir auf die Professur, die als formale Stelle zum einen Rahmenbedingungen für das Handeln von Akteuren bereitstellt und zum anderen durch das Tragen des Professor(inn)en-Titels<sup>34</sup> die akademische Position kennzeichnet. Die Berufung auf eine Professur, die zum Tragen dieser höchsten akademischen Bezeichnung berechtigt, ist an gewisse Qualitätssicherungsstandards gebunden, die sich in den formalen Einstellungsvoraussetzungen und damit verbundenen Rekrutierungsstandards (vgl. Kleimann/Hückstädt 2018) niederschlagen:

- Akademische Bezeichnung: Generell wird durch „akademische Titel [...] dem von einer bestimmten Person besessenen Kulturkapital institutionelle Anerkennung verliehen“ (Bourdieu 1983: 190). Dies gilt auch für den Professor(inn)entitel, der heute in verschiedenen Varianten auftritt. So geben die LHG vor, welche Bezeichnung bestimmte Stellenvarianten zu tragen haben; Unterschiede in den Bezeichnungen beschränken sich jedoch weitgehend auf Juniorprofessuren, die mitunter den Titel *Professor(in)* tragen dürfen (vgl. Herkommer 2007) und somit in dieser Hinsicht äußerlich den W2-/W3-Professuren gleichgestellt werden. Folglich sind mit einem bestimmten Titel soziale Anerkennung und Prestige verbunden – und somit auch direkt der Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals* (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 185).
- Einstellungsvoraussetzungen: Das Erreichen einer bestimmten Professur – mit entsprechender Bezeichnung – ist wiederum von Einstellungsvoraussetzungen abhängig (u.a. von vorher erworbenen akademischen Graden, wie einer Promotion oder Habilitation), die in ihrer stellenspezifischen Form in den LHG niedergelegt sind. Gemäß diesen Voraussetzungen sollten Berufene befähigt sein, wertvolle Beiträge zum wissenschaftlichen Fortschritt zu erbringen und somit *reines wissenschaftliches Kapital* zu erwerben – und solche Beiträge auch bereits erbracht haben (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 184). Die Entscheidung über die adäquate Qualifikation der Bewerber(innen) für eine ausgeschriebene Professur obliegt regelmäßig den Berufungskommissionen.

Das *soziale Kapital* kennzeichnet bei Bourdieu „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen“ (Bourdieu 1983: 190), die an die Zugehörigkeit der Individuen zu Gruppen und Beziehungsnetzen gebunden sind:

- Korporations- und dienstrechtliche Stellung: Die Selbständigkeit einer Professur und die damit verbundenen Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschullehrergruppe werden durch das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) gewährleistet und durch das einfache Dienst- und Korporationsrecht ausgestaltet. Dies tangiert indirekt auch die Möglichkeiten zum Aufbau von Informations- und Unterstützungsnetzwerken, die sich durch die Mitgliedschaft und das Engagement als Peer in der „erlesenen und angesehenen Gruppe“ (Bourdieu 1983: 192) der

<sup>34</sup> Im engeren Sinne handelt es sich nicht um einen Titel, sondern um eine beamtenrechtliche Bezeichnung.

Professor(inn)en sowohl hochschulintern als auch hochschulübergreifend eröffnen. Das Mitwirken an der universitären Selbstverwaltung und die Mitarbeit in Gremien und Kommissionen gehört zum direkten Aufgabenprofil der Professor(inn)en. Selbständigkeit und Anforderungen an das Aufgabenprofil bilden somit gemeinsam die Grundlage für den Erwerb *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 185f.). Grundsätzlich besitzen alle Professuren dieselben Möglichkeiten durch die ihnen zugeordneten Rechte und Pflichten; Abweichungen sind möglich bei Varianten wie außerplanmäßigen Professuren, gemeinsamen Berufungen oder Shared Professorships, denen ggf. die Zugehörigkeit zur einflussreichen Gruppe der Hochschullehrer(innen) – und damit auch die Möglichkeiten zur Mitwirkung in den Organen der akademischen Selbstverwaltung – konstitutiv durch die Hochschulen zugesprochen werden müssen.

Der Erwerb von feldspezifischem *ökonomischem Kapital* ist abhängig von persönlichem Einkommen (via W-Besoldung und Leistungszulagen), Arbeitsausstattung (z. B. mit Mitarbeiter(inne)n, Grund- und Drittmitteln) sowie von zeitlichen Ressourcen zum Engagement in der Forschung. Diese Aspekte werden in unterschiedlichem Ausmaß durch das Hochschulrecht und die Hochschulen reguliert:

- Besoldung: Die LHG bzw. Landesbesoldungsgesetze geben vor, unter welchen Bedingungen eine Stelle mit W1, W2 oder W3 besoldet werden kann. Der Ruf auf eine bestimmte Professur mit entsprechender Besoldung markiert eine Institutionalisierung der bisherigen wissenschaftlichen Reputation im Sinne *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 182f.). Allerdings besitzen die Hochschulen mitunter gewisse Ermessensspielräume – vor allem hinsichtlich der Frage, wann eine Professur mit W2 oder W3 besoldet wird. Mit Einführung der W-Besoldung wurden die Möglichkeiten der Hochschulen zur extrinsischen Leistungsmotivation von Professor(inn)en erweitert. Dies geschieht primär durch Leistungszulagen, die u.a. an den Drittmittelerfolg geknüpft sind und die so den Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals* beeinflussen (vgl. ebd.). Die Höhe der Leistungszulagen unterscheidet sich je nach Zugehörigkeit der Professur zu einer bestimmten Besoldungsgruppe sowie nach landesspezifischen Vorgaben (vgl. Handel 2005; Jochheim 2014).<sup>35</sup>
- Ausstattung: Neben dem persönlichen Gehalt der Professor(inn)en bildet deren Ausstattung mit Forschungsmitteln, infrastruktureller Ausstattung und Mitarbeiter(inne)n den zweiten Teilbereich des ökonomischen Kapitals (vgl. Hüther 2010: 176). Zur Sicherung der Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) steht Professuren

<sup>35</sup> Aufgrund von § 33 Abs. 1 BBesG können den nach W2 und W3 beschäftigten Professor(inn)en Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Nach Maßgabe der kompetenzrechtlichen Verschiebungen von 2006 gilt dies grundsätzlich weiterhin. Mittlerweile haben die meisten Länder gleichlautende Passagen in ihre Landesbesoldungsgesetze aufgenommen; indes unter Abweichungen im Detail (vgl. Detmer 2017: 226-230).

ein Anspruch auf eine Mindest- bzw. Grundausstattung zu (vgl. Detmer 2017: 196; Gärditz 2019). Darüber hinaus können durch individuelle Ausstattungszusagen bzw. Zielvereinbarungen zwischen Professor(in) und Hochschulen – in der Regel für einen befristeten Zeitraum – „individuell günstigere Arbeitsbedingungen“ (Detmer 2017: 197) geschaffen werden. Diese Arbeitsbedingungen wiederum sind mitentscheidend für die Möglichkeiten, Forschung zu betreiben und somit nicht nur weiteres ökonomisches, sondern weitergehend auch wissenschaftliches Kapital zu erwerben. Sowohl mit einer hohen Ausstattung als auch mit einem hohen Drittmittelaufkommen kann des Weiteren eine erhöhte Entscheidungsmacht im Sinne einer Stärkung der Position innerhalb der Hochschule und Scientific Community und somit der Erwerb *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* verbunden sein (vgl. Deger/Sembritzki 2019: 182).

- Drittmittel: Die Einwerbung von Drittmitteln bietet eine zusätzliche Möglichkeit zur Erhöhung der Ausstattung – „und zwar in einem Ausmaß, wie dies durch die Erhöhung der Ausstattung durch die Universität im Normalfall nicht möglich ist“ (Hüther 2010: 177). Die Möglichkeiten zur Einwerbung von Drittmitteln im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit werden durch das jeweilige Landeshochschulrecht reglementiert (vgl. Lux-Wesener 2017: 428f.). Dies betrifft u. a. die Anzeigepflicht und die Bewirtschaftung der Drittmittel oder die Beschäftigung von Drittmittelpersonal. Allerdings stehen den einzelnen Professur-Varianten – im Vergleich zur ordentlichen Professur – *grundsätzlich* dieselben Rechte zur Einwerbung von Drittmitteln zu.
- Lehrdeputat und Aufgabenprofil: Die Akkumulation ökonomischen Kapitals ist schließlich in hohem Maße vom Auftreten und der Sichtbarkeit von Wissenschaftler(inne)n abhängig. Insbesondere durch (zeitliche) Freiräume in der Forschung – zuungunsten der Lehre – kann diese Sichtbarkeit erreicht bzw. erhöht werden. Entsprechend dem jeweiligen Aufgabenprofil und dem damit verbundenen Lehrdeputat ergeben sich folglich unterschiedliche Bedingungen zum Erwerb ökonomischen Kapitals, insbesondere mit Blick auf Zeit zur Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten – und folglich auch zum Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals* (in Gestalt von reputierlichem Forschungsoutput, vgl. Deger/Sembritzki 2019: 182). Auch hier geben die LHG bzw. die LVVO lediglich Vorgaben, die den Hochschulen mitunter gewisse Ermessensspielräume eröffnen – bspw., ob eine Juniorprofessur 4 oder 6 SWS zu leisten hat oder unter welchen Bedingungen eine Lehrdeputatsreduktion gewährt werden kann.

Diese Zuordnung der einzelnen Aspekte rechtlicher Regulierung und hochschulischer Handlungsspielräume zu den von Bourdieu definierten Kapitalsorten dient im Rahmen dieses Working Papers als Grundlage für die Fallstudien an Universitäten (siehe Kap. 5.5), insbesondere hinsichtlich der Frage, inwiefern Hochschulen als Arbeitgeber für bestimmte Professur-Varianten und deren Stelleninhaber(innen) besondere Karriere- und Beschäftigungsbedingungen schaffen.

## 5.4 Analysen der Hochschulgesetze: Entwicklung und Ausmaß der Binnendifferenzierung der Professur

Die folgende Analyse der Hochschulgesetze hat zum Ziel, Differenzierungen zwischen den Bundesländern im Hinblick auf die Normierung von Professuren aufzudecken und deren Entwicklung im Zeitverlauf einzuordnen. Zudem wird untersucht, inwiefern die Landeshochschulgesetze die verschiedenen Professur-Varianten in den Universitäten so ausgestalten, dass die jeweiligen Stellenmerkmale sich auf die Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten der Stelleninhaber(innen) auswirken. Zunächst werden die allgemeinen Entwicklungslinien der Binnendifferenzierung im Hochschulrecht nachgezeichnet. Anschließend wird dargelegt, in welchem Umfang eine Binnendifferenzierung der Professur stattgefunden hat. Abschließend kommen dann die rechtlichen Besonderheiten ausgewählter Professur-Varianten – nämlich von gemeinsamen Berufungen, Shared Professorships und Open-Topic-Tenure-Track-Professuren – zur Sprache.

### 5.4.1 Methodisches Vorgehen

Da es sich beim Hochschulsystem um ein hochgradig rechtlich institutionalisiertes Feld handelt, wird die rechtswissenschaftliche Expertise herangezogen, um die normativen Grundlagen zu analysieren, die Restriktionen und Ermöglichungsbedingungen für eine Binnendifferenzierung von Professuren darstellen – und zwar im Hinblick auf die Frage, welches Echo die veränderten Erwartungen, die sich von Seiten der Gesellschaft bzw. des Hochschulsystems an die Professur richten, im Rechtssystem finden.

Zu diesem Zwecke wurde eine Längsschnittanalyse der relevanten Gesetzestexte auf Bundesebene sowie in sechs deutschen Bundesländern durchgeführt. Die Auswahl an Normen ist auf formelle Parlamentsgesetze<sup>36</sup> beschränkt, so dass vornehmlich die Hochschulgesetze der Länder Untersuchungsgegenstand sind. Hinzu kommen die landesrechtlichen Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO), die zentral auf ministerialer Ebene für das gesamte Land erlassen werden. Weitere Rechtsquellen im materiellen Sinne – etwa Satzungen bzw. Grundordnungen von Hochschulen – werden in dieser Arbeit lediglich am Rande behandelt. Die Auswahl der einbezogenen Dokumente erklärt sich vor dem Hintergrund, dass es das Ziel des Beitrags ist, zunächst eine etwaige Binnendifferenzierung auf der Gesetzesebene auszumachen, um hierauf aufbauend die Binnendifferenzierung auf der Hochschulebene darzustellen. Der rechtliche Teil dieser Ausarbeitung fokussiert somit auf Anstöße zur Differenzierung, die von den Akteuren im Gesetzgebungsverfahren ausgehen bzw. ausgingen. Zeitlich werden dabei sämtliche rechtliche Entwicklungen, die sich bis einschließlich Dezember 2019 vollzogen haben, in die Untersuchung einbezogen.

Zum Textkorpus gehören konkret Gesetzesmaterialien, Kommentarliteratur, Aufsätze

---

<sup>36</sup> Gemeint sind Rechtsvorschriften, die von den grundgesetzlichen bzw. landesverfassungsrechtlichen Legislativorganen (Bundestag, ggf. unter Mitwirkung des Bundesrates; Parlamente der Länder) erlassen werden.

sowie Entscheidungen der Rechtsprechung. Insbesondere die Gesetzesmaterialien sind bei der Analyse der Vorschriften von zentraler Bedeutung (vgl. Zippelius 2012: 41f.). In ihnen spiegeln sich explizit (oder implizit) die Motive und Erwartungen des Gesetzgebers wider. Zudem hat die Dichte an Kommentaren zum Hochschulrecht erst in jüngerer Zeit zugenommen. Während zu den ersten hochschulrechtlichen Normierungen kaum bzw. gar keine zeitgenössischen Kommentierungen auffindbar sind, gibt es heutzutage zu der Mehrheit der LHG (Online-)Kommentare. Neben der Heranziehung der genannten Quellen werden die Gesetze anhand des klassischen Kanons nach Wortlaut, Systematik, Telos und Historie ausgelegt (vgl. Zippelius 2012: 35 ff.). Mit Blick auf die Analyse im zeitlichen Verlauf kommt der historisch-genetischen Auslegung ein besonderes Gewicht zu. Ausschlaggebend für die Annahme einer eigenständigen Variante der Professur ist demgemäß eine hinreichende gesetzliche Radizierung, d. h. die Variante ist entweder explizit im Gesetz geregelt, wird adressiert, oder es lassen sich zumindest Anhaltspunkte hierfür finden. Grund für diese einengende Begriffsbestimmung ist, dass die Untersuchung durch ihre Gesetzesgeleitetheit bestechen soll. Mit anderen Worten soll vom Gesetz auf die Variante geschlossen werden, um die Binnendifferenzierung im Hochschulrecht sichtbar zu machen.

Die Analysen der hochschulrechtlichen Entwicklungen bzgl. Professuren besitzen angesichts der genannten Forschungslücken (siehe Kap. 5.2) einen vornehmlich explorativen Charakter. Ausschlaggebend für die Auswahl der zu vergleichenden Länder war der Anspruch, eine gewisse Bandbreite der existierenden Professur-Varianten abzubilden. Gemäß dem Prinzip des „theoretical sampling“ (Glaser/Strauss 1967) wurden sukzessive LHG in die Fallauswahl aufgenommen, deren Normierungen von Professuren sich hinsichtlich zeitlicher und inhaltlicher Aspekte von den bereits betrachteten Ländern deutlich unterschieden (siehe auch Deger/Sembritzki 2019: 165f.). Dies geschah solange, bis eine Sättigung erreicht war, also keine weiteren, abweichenden Varianten mehr identifiziert wurden. Neben den Entwicklungen des Hochschulrechts auf Bundesebene werden folgende Länder in den Vergleich einbezogen:

- Berlin (BE)
- Baden-Württemberg (BW)
- Hessen (HE)
- Niedersachsen (NI)
- Nordrhein-Westfalen (NW)
- Sachsen (SN)

Auf (mögliche) Besonderheiten der übrigen zehn Länder kann an dieser Stelle folglich nicht eingegangen werden. Insgesamt bieten die Analysen aber eine bündige Rekapitulation der hochschulrechtlichen Entwicklungen auf Bundesebene sowie für die sechs Länder ab Mitte der 1960er Jahre.



#### 5.4.2 Allgemeine Entwicklungslinien der Binnendifferenzierung im Hochschulrecht

Da die Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene nicht kongruent verlaufen ist, sondern in einem unterschiedlichen Tempo erfolgte, ergeben sich für die einzelnen Professur-Varianten entsprechend unterschiedliche Untersuchungszeiträume. Die Geschichte des deutschen Hochschulrechts der Nachkriegszeit lässt sich in drei Phasen einteilen:

- (1) Die erste Phase der Landesgesetzgebung ab den 1960er Jahren, die sich weitgehend ungesteuert von der Bundesebene entwickelte, ist einerseits durch nur punktuelle Regelungen der Landesgesetzgeber oder der Hochschulen selbst charakterisiert, andererseits durch ein unübersichtliches Personalgefüge (insb. in der Hochschullehrergruppe). Beispielhaft lassen sich das erste Hessische Landeshochschulgesetz (HHG)<sup>37</sup> von 1966 oder das Vorschaltgesetz für ein Niedersächsisches Gesamthochschulgesetz von 1971<sup>38</sup> nennen. Der Bund wirkte im Hochschulpersonalrecht lediglich mit dem 1957 erlassenen Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)<sup>39</sup> mit, das sich allerdings auf wenige beamtenrechtliche Sonderregelungen für die Hochschullehrer(innen) begrenzte.
- (2) Nach einem langwierigen Gesetzgebungsprozess erließ der Bund 1976 das Hochschulrahmengesetz (HRG)<sup>40</sup>. Das Rahmengesetz zeichnete sich durch seine teils rigiden personalpolitischen Vorgaben aus, die den Ländern einen Teil ihres Gestaltungsfreiraums nahmen. Hervorzuheben ist an dieser Stelle die enumerative Aufzählung von verschiedenen Mitgliedern des hauptberuflichen Hochschulpersonals (sog. *numerus clausus*<sup>41</sup>), von der die Länder nicht abweichen durften (Typenzwang<sup>42</sup>). Das HRG erzeugte hierdurch eine kongruente Entwicklung der einzelnen Landeshochschulgesetze. Dies hinderte einige Länder allerdings nicht, eigene Akzente zu setzen – etwa beim Recht des nebenberuflichen Personals oder hinsichtlich tradiertter Besonderheiten.<sup>43</sup> Weitere Differenzierungen innerhalb dieser bundeseinheitlichen Entwicklung ergaben sich durch Entscheidungen des

<sup>37</sup> G. über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Hessen (Hochschulgesetz) v. 16.05.1966, He. GVBl. 1966 I, 121.

<sup>38</sup> Nds. GVBl. 1971, 317.

<sup>39</sup> Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG) v. 01.07.1957, BGBl. 1957 I, 667 (682 f.).

<sup>40</sup> Hochschulrahmengesetz (HRG) v. 26.01.1976, BGBl. 1976 I, 185.

<sup>41</sup> Der Begriff *numerus clausus* ist in dieser Ausarbeitung nicht zu verwechseln mit der zahlenmäßigen Beschränkung der Studienplätze, sondern als Beschränkung der Ausgestaltung von verschiedenen Rechtsverhältnissen zu verstehen.

<sup>42</sup> Die Länder waren unter der Geltung des § 42 HRG verpflichtet, entsprechende Funktionstypen in ihren Landesgesetzen einzurichten (Typenverwirklichungszwang) und funktional keine Abweichungen hiervon zu machen (Typentreue).

<sup>43</sup> Bspw. die die früheren Regelungen des baden-württembergischen LHG, wonach lediglich C4-Professor(inn)en den Titel „Ordinarius“ führen (§ 67 Abs. 5 BW UG 1979) oder bestimmte Leitungspositionen bekleiden durften (§§ 15 Abs. 2 S. 1; 28 Abs. 7 S. 2 BW UG 1977).

Bundesgesetzgebers<sup>44</sup> – teils in Reaktion auf bundesverfassungsgerichtliche Entscheidungen.<sup>45</sup>

- (3) Zu Beginn des Jahrtausends zeichnete sich ein Bedeutungsverlust des HRG ab (vgl. Detmer 2017: 146-151). Mit dem Versuch, im Jahr 2002<sup>46</sup> detaillierte Vollregelungen im HRG zu erlassen (u. a. zur Juniorprofessur), scheiterte der Bundesgesetzgeber aus kompetenzrechtlichen Gründen vor dem Bundesverfassungsgericht.<sup>47</sup> Im Rahmen einer inhaltlich deutlich gekürzten Fassung wurde die Juniorprofessur 2004<sup>48</sup> wieder in das HRG implementiert. Zugleich wurde der Typenzwang des HRG aufgebrochen und somit die Einschränkung der legislativen Spielräume der Länder zurückgenommen.<sup>49</sup> Weitere Autonomie erlangten die Länder durch die Föderalismusreform von 2006<sup>50</sup>, welche die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes gänzlich abschaffte und die Gesetzgebungsmaterie des Hochschulrechts (fast ausschließlich) auf die Länder übertrug.

Während das bundesweite HRG vor seinem Bedeutungsverlust der wesentliche Impulsgeber im Hochschulpersonalrecht war, sind seit 2004/2006 die Länder mit ihren LHG die maßgeblichen Triebkräfte hinter der Auffächerung der Personalkategorien. Es gilt daher im Folgenden zu betrachten, wie sich verschiedene Professur-Varianten zunächst auf der Bundes- und Landesebene und später – in der dritten Phase – maßgeblich in den Ländern entwickelt haben. Insbesondere hinsichtlich der letzteren Phase wird aufgezeigt, inwiefern die neuen Handlungsspielräume vor dem Hintergrund des beschriebenen Wettbewerbs bestimmte Professur-Varianten hervorgebracht bzw. deren Entstehung ermöglicht haben.

### 5.4.3 Art und Ausmaß der Binnendifferenzierung der Professur in HRG und LHG

Betrachtet man die Entwicklung des Hochschulrechts im Bund und in den sechs untersuchten Ländern seit Mitte der 1960er Jahre, so können über 30 Professur-Varianten

<sup>44</sup> Zu nennen sind die Einführung des Hochschuldozenten als weiterer Hochschullehrer neben der Professur und die Aufteilung des Qualifikationsweges zur Universität und zur Fachhochschule im Jahr 1985 (vgl. Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes v. 14.11.1985, BGBl. 1985 I, 2090).

<sup>45</sup> Aufgrund BVerfGE 64, 323 (351 f., 353) ließ der Gesetzgeber von einer ursprünglich einheitlichen Bezeichnung aller professoralen Beamten als „Professor“ ab und führte die verschiedene Amtsbezeichnungen in Abhängigkeit von Besoldungsgruppe und Hochschulzugehörigkeit ein.

<sup>46</sup> Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (Fünftes HRGÄndG) v. 16.02.2002, BGBl. 2002 I, 693.

<sup>47</sup> BVerfGE 111, 226.

<sup>48</sup> Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG), BGBl. 2004 I, 3835.

<sup>49</sup> Die Öffnung ging zurück auf den Wunsch einzelner Länder neue Personalkategorien, insbesondere für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs, zu schaffen (vgl. BT-Drucks 15/4132, 13).

<sup>50</sup> Bestehend aus dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes v. 28.08.2006, BGBl. 2006 I, 2034, sowie dem Föderalismusreform-Begleitgesetz v. 05.09.2006, BGBl. 2006 I, 2098.

identifiziert werden. Dabei lässt sich zunächst zwischen den vormals und den aktuell in den Hochschulgesetzen normierten Arten von Professuren unterscheiden (siehe Abb. 9 im Anhang).

#### 5.4.3.1 Ehemalige Professur-Varianten

Ursprünglich verfolgte der Bund mit dem HRG ein einheitliches Professur-Konzept, das Unterschiede weitgehend nivellieren sollte. Hintergrund waren die mannigfaltigen Regelungen auf der Landesebene, die es zu vereinheitlichen galt, um einer Rechtszersplitterung entgegenzuwirken. Gewisse Besonderheiten und Unterscheidungsmerkmale ließen sich die Bundesländer allerdings nicht nehmen. So ermöglichte etwa Baden-Württemberg<sup>51</sup> das Führen der tradierten Bezeichnung „Ordinarius“ für Professor(inn)en der Besoldungsgruppe C4.<sup>52</sup>

Blickt man auf die ehemaligen Qualifizierungsämter<sup>53</sup> in Bund und Ländern, so fällt auf, dass die Länder vor dem Inkrafttreten des HRG Stellenvarianten für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet hatten (Assistenzprofessuren<sup>54</sup>). Mit dem *numerus clausus* des HRG verschwanden diese zunächst. Erst 1985 führte der Bund den Hochschuldozenten und damit ein Qualifizierungsamt auf professoralem Niveau ein, das kaskadenartig von den Ländern übernommen werden musste. Der Hochschuldozent wurde letztlich 2002 (bzw. 2004) von der Juniorprofessur abgelöst. Ermöglicht durch den Wegfall der Rahmengesetzgebungskompetenz im Jahr 2006 und den sich hieraus ergebenden Freiräumen löste Hessen 2015 die Juniorprofessur – mehr nominell als inhaltlich – durch die Qualifikationsprofessur ab.

Neben den gerade angesprochenen Professur-Varianten wurden weitere Arten der Professur von den Landesgesetzgebern aufgegeben: In Sachsen etwa wurde die Gastprofessur aufgegeben, und die Möglichkeit zur Berufung von Lehrprofessor(inn)en lief aus. Außerdem gab es in Sachsen als Nachwirkung der Deutschen Einheit kurzzeitig eine Professur zur Rehabilitierung von durch das DDR-Regime aus politischen Gründen überangegangenen Wissenschaftler(inne)n.<sup>55</sup> Eher weniger mit einer wissenschaftlichen Qualifikation verbunden war die in Niedersachsen und Sachsen vorgesehene Vergabe des Titels „Pro-

<sup>51</sup> Vgl. § 67 Abs. 5 BW UG 1979.

<sup>52</sup> In Bayern knüpfte man an die Besoldungsgruppe C4 den Titel „Ordinarius“, während Inhaber(inne)n von C3-Professuren die Bezeichnung „Extraordinarius“ erhielten (Art. 14 Abs. 2 BayHLSchG 1978).

<sup>53</sup> Dies meint Ämter für den akademischen Nachwuchs, die auf dem Niveau eines Hochschullehrers angesiedelt sind und in deren Rahmen die zusätzliche wissenschaftliche Leistung für eine Professur (auf Lebenszeit) erbracht werden kann.

<sup>54</sup> Entsprechende Vorschläge zur Einführung einer Assistenzprofessur in das HRG konnten sich nicht durchsetzen (vgl. Perschel 1982: 506–510).

<sup>55</sup> Diese besondere Art der „Ehrenprofessur“ richtete sich ausgehend von den Tatbestandsvoraussetzungen vornehmlich an Personen, die bereits im Ruhestand waren und aus politischer Missbilligung des DDR-Regimes nicht zum Professor berufen wurden, obwohl sie die nötigen wissenschaftlichen Voraussetzungen erfüllten bzw. erfüllt hätten (vgl. LTag-Drucks. 1/248, Begründung, 3).

fessor ehrenhalber“.

#### 5.4.3.2 Aktuelle Professur-Varianten

Versucht man, die aktuellen Varianten des Stellentypus der Professur zu identifizieren, so ist zunächst als Vergleichsmaßstab ein Basistyp festzulegen, d. h. der Normalfall einer Professur an einer Universität, Fach- oder Kunsthochschule. Im Kontrast zu diesem Basistyp lassen sich dann weitere Typen anhand der Kriterien *Qualifikationsstelle/befristete Stellenvarianten, Beteiligung externer Akteure*<sup>56</sup>, *Ehrentitel* sowie *Sonstige Professuren mit Sonderstatus* herausarbeiten und kategorisieren. Die hinreichende gesetzliche Radizierung i. S. d. oben genannten Methodik spielt hierbei eine maßgebende Rolle.

Der Basistyp der Professur wird also als Referenzmodell gewählt und ist durch ein unbefristetes und hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule gekennzeichnet, welches i. d. R. als ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder – nach HRG bzw. je nach LHG dem gleichgestellt – ein unbefristetes Angestelltenverhältnis mit vergleichbar ausgestalteten Rechten und Pflichten ausgestaltet ist. Die Besoldung des Basistyps erfolgt je nach Zuordnung nach W2 oder W3 (zuvor C2 bis C4) bzw. für Angestellte nach äquivalenten Sätzen. Auf Grundlage des LHG oder Besoldungsordnung ist die Person berechtigt die Bezeichnung „Universitätsprofessor(in)“ oder „Professor(in)“ zu führen und kann korporationsrechtlich qua Gesetz als Mitglied der Hochschullehrergruppe mit entsprechenden Rechten und Pflichten agieren. Unterschiede innerhalb des Basistyps ergeben sich primär anhand der beschäftigenden Hochschule und verbunden hiermit im Aufgabenprofil. Damit verbunden sind verschiedene Qualifikationswege – wissenschaftlich, berufspraktisch oder künstlerisch – zur Universität, Fach- oder Kunsthochschule.

Vom Basistyp unterscheiden sich Varianten, die wie die *Zeitprofessur* durch ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet sind. Eine solche Variante kann gewählt werden, wenn es sich um eine Erstberufung handelt oder wenn wissenschaftsadäquate Gründe für eine Befristung sprechen – z. B. bei bloß befristet wahrzunehmenden Aufgaben in Forschung und Lehre oder bei einem befristeten Wissenstransfer mittels einer herausragenden Persönlichkeit aus der Berufspraxis. Ebenso zeitlich befristet sind die *Qualifizierungsämter* (vgl. Deger/Sembritzki 2019). Für Personen, die bereits die für eine Professur erforderlichen Leistungen erfüllt haben, sind die Erstberufung auf Zeit, die Tenure-Track-Professuren oder deren hessisches Pendant, die Professur mit Entwicklungszusage, zu nennen, welche der Bewährung auf eine Lebenszeitprofessur dienen. Für den nicht-habilitierten Nachwuchs lässt sich auf der Hochschullehrebene eine Dichotomie von Stellentypen beobachten, die sich in weitere Varianten ausdifferenzieren: auf der einen Seite die *Juniorprofessur*, auf der anderen Seite die *Dozentur*. Die Juniorprofessur umfasst verschiedene Formen von Tenure-Track-Juniorprofessuren. Da die hessische Qualifikationsprofessur der Tenure-Track-Professur

<sup>56</sup> D. h. die Einbeziehung außerhochschulischer Akteure etwa bei der Finanzierung, beim Berufungsverfahren oder als Haupt- oder Nebenarbeitgeber des Professors.

entspricht, besteht letztlich in allen untersuchten Ländern eine Variante der Juniorprofessur. Die Hochschuldozentur zeigt sich hingegen weniger verbreitet und mannigfaltiger. Je nach Bundesland ist sie entweder vom Gesetzgeber als (zweistufige) Qualifikationsstelle ausgestaltet worden (Baden-Württemberg) oder primär als Stelle zur Stärkung des Lehrangebotes (Berlin, NRW), die den Inhaber(innen) weniger Zeit für Forschung lässt.

Die Beteiligung externer Akteure an der Einrichtung von Professuren kann in unterschiedlicher Gestalt auftreten. In den meisten Ländern ist die Finanzierung von Professuren durch externe Stifter (*Stiftungsprofessuren*), insbesondere im Rahmen besonderer Förderprogramme (*Programm-Professur*), normiert. Als niedersächsische Besonderheit findet sich eine Experimentierklausel, auf deren Grundlage von bestimmten personalrechtlichen Vorgaben abgewichen werden kann, um eine Professur im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative/-strategie von Bund und Ländern (als externe Akteure) zu verwirklichen (*Exzellenz-Professur*). Daneben ermöglichen die LHG die institutionalisierte und personale Zusammenarbeit mit außerhochschulischen Akteuren, so dass sich die Hochschule und die extern Beteiligten eine Professur „teilen“ können. Dies äußert sich in zwei verschiedenen Varianten je nachdem, ob der beteiligte außerhochschulische Akteur eine Forschungseinrichtung (*gemeinsame Berufung*) oder ein privatwirtschaftliches Unternehmen (*Shared Professorship*) ist. In Abhängigkeit von den Regelungen in den LHG sind sowohl bei der gemeinsamen Berufung als auch bei den Shared Professorships verschiedene Modelle möglich.

Professur-Varianten, die sich der Kategorie *Ehrentitel* zuordnen lassen, treten in zwei verschiedenen Formen auf: Inhaber(innen) können einerseits externe Personen sein, die ein Qualifikationsniveau aufweisen, das dem eines Hochschullehrers vergleichbar ist (Honorarprofessur); andererseits können Personen den Titel erhalten, die sich an der Hochschule in der Lehre bewährt haben und formal für eine Vollprofessur qualifiziert sind, allerdings noch keinen entsprechenden Ruf erhalten haben (außerplanmäßige Professur). Insofern ist den beiden Varianten gemein, dass sich eine formale und/oder materielle Bindung der Person zur (anwendungsbezogenen) Wissenschaft herstellen lässt. Zudem sind beide neben der (vormals „ordentlichen“) Professur seit langer Zeit im Hochschulrecht aller Länder verankert. Davon unterscheidet sich der reine Ehrentitel „Professur ehrenhalber“. Zwar kann auch dieser auf eine lange Tradition zurückblicken (vgl. Thieme 2004: 332f.), seine Vergabe ist jedoch weniger eng an Leistungen in der Wissenschaft geknüpft, so dass die Ehrung auch verdienten Personen außerhalb der Wissenschaft zuteilwerden kann.

Abb. 2 *Rechtliche Normierung von Professur-Varianten im Zeitverlauf (Stand: 31.12.2019)*

		Bund	BE	BW	HE	NI	NW	SN
<b>Ehemalige Professur-Varianten</b>		<i>gültig von-bis</i>						
	"Professur"	1976-1986	1963-1969	/	1966-1978	1978-1989	/	/
	Ordinarius (C4)	/	/	1979-2005	/	/	/	/
	Assistenzprofessur	/	1969-1978	/	/	/	/	/
	(Universitäts-)Dozent	/	/	1968-1977	1970-1978	1971-1978	/	/
	Hochschuldozent	1985-2002/05	1986-2003*	1987-2005	1995-2004	1989-2002	1987-2004	1990-2006
	Juni-professur	/	/	/	2004-2015	/	/	/
	Professur ehrenhalber	/	/	/	/	2010-2015	/	1991-2008
	Gastprofessur	/	/	/	/	/	/	1990-2008
	Professur zur Rehabilitation	/	/	/	/	/	/	1991-1993
	Lehrprofessur	/	/	/	/	/	/	2008-2017
	Außerplanmäßige Professur	/	/	/	1966-1970	/	/	/
	Professur an einer wiss. HS	/	/	1975-2005	1978-1998	/	/	/
<b>Aktuell gültige Professur-Varianten</b>		<i>gültig seit</i>						
Basis	Universitätsprofessur	1986	1969	1968	1970	1989	1979	1990
	Professur (FH)	1986	1970	1972	1973	1989	1979	1990
	Professur an einer wiss. HS/KH	1986	/	s.o.	s.o.	/	/	/
Qualifikation/Zeit	Befristete Professur/Zeitprofessur	1976	1978	1977	1978	1978	1979	1993
	Juni-professur	2002/2004	2003	2005	s.o.	2002	2004	2006
	Qualifikationsprofessur	/	/	/	2015	/	/	/
	Tenure Track-Professur	/	2017	2014	2015	/	2019	2017
	Professur mit Entwicklungszusage	/	/	/	2015	/	/	/
	Hochschuldozent/Lecturer	/	1986/2011	2007	s.o.	/	2016	/
Beteiligung externer Akteure	Exzellenz-Professur	/	/	/	/	2010	/	/
	Gemeinsame Berufung	/	2017	2005	2015	1981	2014	1993
	Stiftungsprofessur	/	2017	2005	/	1989	/	2008
	Programm-Professur	/	2017	/	/	2010	2019	2017
	"Shared Professorship"	/	/	2010	2009	/	/	/
Ehrentitel	Außerplanmäßige Professur	/	1963	1968	1995	1978	1979	1991
	Honorarprofessur	/	1963	1968	1966	1978	1979	1990
	Professur ehrenhalber	/	/	2009	2004	s.o.	/	s.o.
Sonstige (Sonderstatus, besonderes Berufungsverfahren)	Teilzeit-/Nebenberufliche Professur	/	/	/	1998	1995	2000	1999
	Gastprofessur/-wissenschaftler	/	1978	1968	1970	1978	/	s.o.
	Schwerpunktprofessur (F oder L)	/	/	2005	2009	/	/	s.o.
	Forschungsprofessur	/	/	2007	/	2002	/	1993
	Lehrprofessur	/	/	2007	/	2002	/	s.o.
	Außerordentliche Berufung	/	/	/	/	/	/	2008
	Assoziierte HAW-Professur	/	/	2018	/	/	/	/
	Besondere gesellsch.-polit. Denomination	/	2017	/	/	/	/	/

\* De jure wurde der Hochschuldozent 2003 nicht aus dem Berliner HG gestrichen, allerdings fehlte de facto der notwendige beamtenrechtliche Unterbau vgl. LTag-Drucks. 16/3924, 54, 56 f.

Unter den *sonstigen Varianten* lassen sich die Varianten der Professur versammeln, die sich einerseits aufgrund ihrer Spezifika nicht in die Gruppe des Basistyps zählen, andererseits derart besondere Merkmale aufweisen, dass sie sich nicht den zuvor genannten Kategorien zuordnen lassen. Dazu zählen etwa die Teilzeit- oder nebenberuflichen Professuren, die sich als Vorgänger des Typus Shared Professorship verstehen lassen und bei denen die Kooperation von Hochschule und Wirtschaft weniger von Gesetzes wegen institutionalisiert ist. Auch Professuren mit unterschiedlichen Schwerpunkten in Bezug auf die Dienstaufgaben lassen sich bei den sonstigen Varianten einordnen

(Schwerpunktprofessur, Forschungs- oder Lehrprofessur). Darüber hinaus können weitere landesspezifische Varianten aufgeführt werden: Hierzu zählen etwa die außerordentlich berufenen Professor(inn)en in Sachsen oder die assoziierten Professor(inn)en in Baden-Württemberg, bei denen ein(e) HAW-Professor(in) zur Stärkung von gemeinsamen Promotionsverfahren an eine Universität angebunden (assoziiert) wird.

Betrachtet man die zeitliche Entwicklung im Überblick, so fällt auf, dass zunächst ab dem Jahr 2002 und spätestens ab 2006 vermehrt neue Varianten der Professur auftreten. Dies deutet darauf hin, dass sich Tempo und Ausmaß einer Binnendifferenzierung der bis vor wenigen Jahrzehnten noch relativ homogenen Hochschullehrerschaft deutlich erhöht haben. Dabei liegt die Annahme nahe, dass die Binnendifferenzierung der Professur mit dem Bedeutungsverlust des zuvor rechtsvereinheitlichenden Hochschulrahmengesetzes zusammenhängt.

Trotz der aufgezeigten Unterschiede zwischen den verschiedenen Typen von Professuren weisen die verschiedenen Varianten stabile Gemeinsamkeiten auf: Einerseits haben die sie bekleidenden Personen als Mitglieder der Hochschullehrer(innen)gruppe eine verfassungsrechtlich abgesicherte, hervorgehobene Position im Korporationsrecht, da sie die übrigen Mitgliedergruppen majorisieren können; andererseits reflektieren die verschiedenen Professuren gesellschaftliche Erwartungen, Problemlagen und Ziele – sei es der Wissenstransfer zwischen Hochschule und externen Forschungseinrichtungen oder privatwirtschaftlichen Unternehmen oder die Erfüllung besonderer Forschungs- oder Lehrerwartungen der Hochschule. Der Aspekt der Reflexion trägt damit maßgeblich zur Transformation der Institution der Professur als des wichtigsten Stellentypus innerhalb des deutschen Hochschulsystems bei.

#### 5.4.3.3 Triebkräfte der Binnendifferenzierung

Als Ausgangspunkte einer Binnendifferenzierung lässt sich die Verschiebung der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des Hochschulrechts sowie der verstärkte Wettbewerb zwischen den Ländern infolge der Bund-Länder-Förderprogramme ausmachen. So wurden infolge der Föderalismusreform im Jahr 2006 die Länder zu den tonangebenden Akteuren der Gesetzgebung im Hochschulbereich. Mit neuen Kompetenzen und Freiräumen ausgestattet, haben sie verschiedene eigene Variationen der Hochschullehrer(innen)-Position geschaffen – wie etwa die Qualifikationsprofessur in Hessen oder die (Junior-)Hochschuldozentur in Baden-Württemberg, die sich wiederum deutlich von den Hochschuldozenturen in Berlin oder Nordrhein-Westfalen unterscheiden. Neben diesen offenkundigen Variationen wurden andere differenzierende Entwicklungen von den Hochschulgesetzgebern mit verschiedener Intensität vorangetrieben. Als Beispiele für die verschiedenen Geschwindigkeiten der Länder bei der Binnendifferenzierung dient ein Vergleich baden-württembergischen Regelungen zum Tenure-Track-Verfahren mit denen aus Niedersachsen: Während der niedersächsische Hochschulgesetzgeber den Tenure Track lediglich fragmentarisch und ohne echten Rechtsanspruch regelt, findet sich mit § 51b BW LHG eine eigens auf Tenure-Track-Professoren zugeschnittene Norm, die umfangreiche Vorgaben samt Übernahmeanspruch bei positiver Evaluation statuiert.

Auch in anderen Bereich lässt sich solch eine Entwicklung beobachten, z. B. bei der breiten Auffächerung der Befristungstatbestände in Berlin (§ 102 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 Alt. 1 BerlHG).

Zugleich führen Bund-Länder-Förderprogramme zu einer gewissen Konvergenz bei der Entwicklung landesrechtlicher Vorgaben. Dies widerspricht scheinbar einer Binnendifferenzierung. Indes ist zu beobachten, dass die Bund-Länder-Förderprogramme – anders als das HRG des Bundes – nicht als rigider Rahmen fungieren, sondern den Ländern Freiräume belassen, so dass aufgrund der Förderprogramme verschiedene neue Stellenvarianten in mehreren Ländern gleichzeitig entstehen, diese aber nicht *en détail* identisch sind. Sichtbar wird diese Entwicklung z. B. an den Tenure Track-Regelungen<sup>57</sup>, die sich teilweise auf den Pakt zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zurückführen lassen. Jedoch vollzieht sich die Wirkung solcher Programme nicht zwingend kaskadenartig oder gleichzeitig in allen Ländern, wie es beim HRG der Fall war. Denn wenngleich die Programme Anreize zur Änderung der LHG bieten, sind diese Anpassungen (anders als beim HRG) nicht obligatorisch. Sichtbar wird dies an der legislativen Zurückhaltung in einigen Ländern (etwa Niedersachsen oder in NRW bzgl. gemeinsamer Berufungen), die offenbar die Position vertreten, dass ihre bisherigen Regelungen ausreichend sind, um im Wettbewerb zu bestehen. Daneben führen selbst prima facie konvergente Regelungen in den LHG (etwa zum Tenure Track) zu verschiedenen Detailregelungen und Bezeichnungen von Professuren in den einzelnen Ländern.<sup>58</sup> In ähnlicher Weise schlägt sich der Wettbewerb in einer zunehmend differenzierten Normierung von gemeinsamen Berufungen nieder, die u.a. durch Empfehlungen der GWK (2014) forciert worden ist. Während die Länder anfangs auf eine detaillierte Regelung von gemeinsamen Berufungen verzichteten, sind durch jüngere Reformen (z. B. in Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen) bestimmte Berufungsmodelle explizit gesetzlich verankert worden (siehe Kap. 5.4.4.1.2).

Rückwirkungen des Exzellenz-Wettbewerbs auf die LHG zeigen sich in Bezug auf die Neuregelung von Berufungsverfahren (z. B. durch die Aufhebung des Hausberufungsverbots bei Tenure Track-Verfahren), in Bezug auf größere Spielräume beim Lehrdeputat (z. B. geringere Lehrdeputate für forschungsstarke Spitzenwissenschaftler(inne)n) oder hinsichtlich einer proaktiven Rekrutierung von Professor(inn)en unter Ausschreibungsverzicht in verkürzten Verfahren (vgl. DFG/WR 2008: 60; Imboden-Bericht 2016: 22).

So hat der Exzellenz-Wettbewerb zwischen den Ländern etwa in Niedersachsen zu einer 2010<sup>59</sup> erfolgten Ausweitung der Vorschriften über den Ausschreibungsverzicht<sup>60</sup> geführt. Dies betrifft Fälle, in denen die besondere Qualifikation der zu berufenen Per-

<sup>57</sup> Vgl. etwa § 51b des BW LHG, § 102c BerlHG sowie § 38a NRW HG n. F.

<sup>58</sup> Plakativ etwa der Unterschied in der Bezeichnung: Während § 51b Abs. 3 BW LHG die Bezeichnung „Tenure-Track-Professor“ einführt, verzichten § 102c BerlHG und § 38a NRW n. F. auf eine vergleichbare Regelung.

<sup>59</sup> G. zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und anderer Gesetze v. 10.06.2010, Nds. GVBl. 2010, 242.

<sup>60</sup> Eingehend zu den verschiedenen Tatbeständen des Ausschreibungsverzichts siehe Müller-Bromley (2019, § 26, Rn. 12 ff.).



son bereits nachgewiesen ist – z. B. Personen, die im Rahmen eines Förderprogramms oder als Nachwuchsgruppenleiter(innen) positiv evaluiert wurden.<sup>61</sup> Erklärtes Motiv des Gesetzgebers war die „Gewinnung exzellenter Professorinnen und Professoren“<sup>62</sup> in einem „durch die Exzellenzinitiative härter umkämpften Markt“<sup>63</sup>. Adressiert wurden die „Professorenstellen, die im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern zu besetzen sind und für die naturgemäß nur ein enger Markt vorhanden ist. Um bei der Rekrutierung exzellenter Professorinnen und Professoren einen Wettbewerbsnachteil der niedersächsischen Hochschulen zu vermeiden, werden den Hochschulen sachgerechte Flexibilisierungen ermöglicht“<sup>64</sup>: Unter Verweis auf den „nationalen und internationalen Wettbewerb [um] jüngere, bereits berufungsfähige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“<sup>65</sup> erweiterte der niedersächsische Hochschulgesetzgeber 2016<sup>66</sup> die Optionen zum Ausschreibungsverzicht für W2-Professuren auf Zeit, bei denen die Stelleninhaber(innen) im Rahmen eines Qualitätssicherungskonzepts auf eine W3-Lebenszeitprofessur aufsteigen können sollen (Tenure-Track-Option).

Das Argument des Wettbewerbes im Kontext des Exzellenzprogrammes wurde ebenso bei Einführung der Experimentierklausel (Exzellenzklausel) in NHG angeführt: Die Klausel soll „den niedersächsischen Hochschulen die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen geben, um sich in der [...] zweiten Antragsrunde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder erfolgreich zu positionieren.“<sup>67</sup> Die Klausel ermöglicht es, u. a. von den Bestimmungen über die Juniorprofessur (§ 30) sowie über die Berufung von Professor(inn)en (§ 26) abzuweichen, um im Rahmen der Exzellenzinitiative neue Personalkonzepte zu erproben. Sie kann damit die gesetzliche Grundlage für „Exzellenz“-Professuren bzw. für „Exzellenz“-Juniorprofessuren sein, die unter Abweichung von den herkömmlichen Bestimmungen – insbesondere den Berufsregelungen – ausgestaltet werden können.<sup>68</sup> Weitere Beispiele für die Bedeutung des internationalen und – insbesondere im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative – nationalen Personalwettbewerbs für die Novellierung des Hochschulrechts finden sich ebenfalls in anderen

---

<sup>61</sup> Nds. LTag-Drucks. 16/2077, 25.

<sup>62</sup> Nds. LTag-Drucks. 16/2077, 14.

<sup>63</sup> Nds. LTag-Drucks. 16/2077, 16.

<sup>64</sup> Nds. LTag-Drucks. 16/2077, 14; vgl. auch ebenda, 25.

<sup>65</sup> Nds. LTag-Drucks. 17/3949, 20.

<sup>66</sup> G. zur stärkeren Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen v. 15.12.2015, Nds. GVBl. 2015, 384.

<sup>67</sup> Nds. LTag-Drucks. 16/2560, 14 f.

<sup>68</sup> In der Praxis wurde von der Klausel (soweit ersichtlich) kein Gebrauch gemacht (Hudy 2019: § 46, Rn. 3).

Ländern.<sup>69</sup> So konnten beispielsweise innovative Prozesse und Stellenstrukturen von Hochschulen – wie die Open Topic-Professuren an der TU Dresden (siehe Kap. 5.4.4.3) – realisiert werden (vgl. DFG/WR 2015: 131), obwohl diese Strukturen nicht als Professur-Varianten im jeweiligen LHG normiert sind.<sup>70</sup>

Es lässt sich bilanzieren, dass die Binnendifferenzierung der Professur seit Beginn des Jahrtausends nicht nur aufgrund veränderter Rahmenbedingungen (Bedeutungslosigkeit des HRG durch die Föderalismusreform; differenzierungsförderliche Bund-Länder-Förderprogramme) zugenommen hat, sondern von den Ländern auch zielgerichtet vorangetrieben wird, um sich im innerdeutschen sowie im internationalen Wettbewerb um Fördermittel und Personen erfolgreich zu positionieren. Damit erweist sich die Binnendifferenzierung als Ausdruck des kompetitiven Föderalismus im Bereich des Hochschulpersonalwesens.

#### 5.4.4 Rechtliche Normierung und Funktionen ausgewählter Professur-Varianten

Die Landeshochschulgesetze eröffnen den Hochschulen somit (teilweise gezielt) unterschiedliche Handlungsspielräume, um sich durch die Einrichtung bestimmter Professur-Varianten im (Exzellenz-)Wettbewerb zu behaupten. Wie bereits einleitend dargelegt wurde, kommt dafür neben einem Ausbau von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungsinstituten (in Gestalt gemeinsamer Berufungen) dem Ausbau hochschulspezifischer Professur-Varianten (z. B. im Bereich Qualifizierung) eine besondere Bedeutung zu. Im Folgenden wird dargestellt, in welchem (hochschulpolitischen) Kontext solche Professur-Varianten – nämlich gemeinsame Berufungen, Shared Professorships und Open Topic-Professuren – ins Leben gerufen wurden. Darüber hinaus wird erläutert, welche Rechtsgrundlagen für diese Professur-Varianten in den aktuell gültigen Hochschulgesetzen bestehen und wie sie sich im Laufe der Zeit entwickelt haben (insb. im Falle gemeinsamer Berufungen).

<sup>69</sup> S. exemplarisch in Baden-Württemberg: LTag-Drucks. 15/4684, 218 (Einführung eines echten Tenure Tack); LTag-Drucks. 16/3248, 40 (Attraktivitätssteigerung vom Tenure Track); in Berlin: LTag-Drucks. 18/282, 9 (allgemeine Säkralung der nationalen und nationalen Wettbewerbsfähigkeit); in Nordrhein-Westfalen: LTag-Drucks. 12/42443, 145 (Stärkung der Attraktivität der Hochschulen, insb. im internationalen Wettbewerb); in Hessen: LTag-Drucks. 18/1044, 70 f. (Erstberufung auf Probe als Wettbewerbsvorteil); in Sachsen: LTag-Drucks. 4/6175, 91 (Ausschreibungsverzicht beim Tenure Track); LTag-Drucks 4/12712, Begründung, 39 (Einführung der außerordentlichen Berufung); LTag-Drucks. 5/9089, Zu Nr. 25 (Reform der Lehr- und Forschungsprofessur); LTag-Drucks. 6/9881, 1 (allgemeine Stärkung der sächs. Hochschulen im Wettbewerb, insb. im Rahmen der Exzellenzinitiative).

<sup>70</sup> Einen ähnlichen, rechtliche Freiräume erzeugenden Effekt wie eine Experimentierklausel hat die Abwesenheit näherer gesetzlicher Vorgaben (siehe Kap. 5.5.3 zu Shared Professorships).

#### 5.4.4.1 Gemeinsame Berufungen

Mit gemeinsamen Berufungen intensivieren außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Hochschulen ihre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre. Eine gemeinsame Berufung liegt vor, wenn eine Hochschule<sup>71</sup> und eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung (AUF) gemeinsam eine Professur besetzen, die zugleich mit einer Leitungsposition an der außeruniversitären Forschungseinrichtung verbunden ist. Eine solche Berufung erfolgt – gerade bei größeren AUF – nicht nur auf der Ebene der Gesamtleitung der AUF, sondern zunehmend auch auf der Ebene der Abteilungsleitungen. Aufgrund der zu erbringenden Aufgaben an der AUF wird die Lehrverpflichtung an der Hochschule deutlich reduziert. Mitunter werden gemeinsame Berufungen auch als Sonder- bzw. Sektoralprofessuren (oder kurz: S-Professuren) bezeichnet.

Die Zahl der eingerichteten Professuren hat sich seit Beginn der Exzellenzwettbewerbe deutlich erhöht. Allein die gemeinsamen Berufungen von Hochschulen mit Instituten der vier großen Forschungsgemeinschaften (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Leibniz Gemeinschaft) haben sich von 2005 (n=606) bis 2018 (n=1.271) mehr als verdoppelt (vgl. GWK 2019: 48)<sup>72</sup>. Dies entspricht in etwa drei Prozent aller Professuren (n=47.910) in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2019: 98; eigene Berechnung).<sup>73</sup>

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) spricht dem Instrument der gemeinsamen Berufung eine hohe wissenschafts- und innovationspolitische Bedeutung zu: „Gemeinsame Berufungen ermöglichen in besonderer Weise eine Vernetzung der hochschulischen und der außerhochschulischen Forschung. Dies hat positive Effekte insbesondere auf die Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz der beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen, auf die Entwicklung regionaler Kompetenznetzwerke und Cluster sowie auf die Promotions- und Nachwuchsförderung“ (GWK 2014: 3). Darüber hinaus können Hochschulen z. B. Zugang zu speziellen Forschungsressourcen und zu hochspezieseller wissenschaftlicher Expertise erlangen. Von dieser Form einer Kooperation sollen folglich beide Seiten profitieren. Oftmals sind gemeinsame Berufungen der erste Schritt in Richtung auf eine intensive Kooperation zwischen AUF und Hochschule.

Eine Berufung erfolgt in der Regel auf eine W3- oder W2-Stelle. Die gemeinsame Berufung ist dabei „im Regelfall auf Dauer angelegt, d. h. es ist eine Fortsetzung der Kooperation bis zum Eintritt der berufenen Person in den Ruhestand beabsichtigt. Das gilt

<sup>71</sup> Gemeinsame Berufungen finden fast ausschließlich in Kooperation zwischen Universitäten und AUF statt. Vereinzelt finden sich gemeinsame Berufungen zwischen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und AUF – bspw. zwischen der FH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich: <http://fakten.fz-juelich.de/de/rufe-und-berufungen/> (zuletzt abgerufen am 10.03.2020).

<sup>72</sup> Darüber hinaus existiert eine Vielzahl an gemeinsamen Berufungen mit kleineren AUF, die nicht den vier großen Forschungsgemeinschaften angehören; über deren Anzahl liegen keine Zahlen vor.

<sup>73</sup> Die externen Partner der Universitäten mit Zukunftskonzepten, mit denen strategische Forschungsk Kooperationen gebildet wurden, gehören ebenfalls überwiegend den vier großen außeruniversitären Forschungsgemeinschaften an.

auch, wenn – wie es in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen weitgehend üblich ist – die Bestellung der betreffenden Person in einer Leitungsposition (bspw. Institutsleitung, Abteilungsleitung) der außerhochschulischen Forschungseinrichtung befristet (mit der Möglichkeit der Wiederbestellung) erfolgt“ (GWK 2014: 4).

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen für gemeinsame Berufungen waren es bereits vor der Föderalismusreform von 2006 die Länder, die Regelungen zur gemeinsamen Berufung trafen und den Hochschulen entsprechende Freiräume eröffneten. Das bundeseinheitliche HRG hingegen enthielt keine Regelungen zur gemeinsamen Berufung. Die mit der Föderalismusreform eintretende Neuordnung des Kompetenzgefüges – insbesondere im Besoldungs- und Versorgungsrecht der Landesbeamten – ermöglichte es den Ländern dann zusätzlich, weitere Ausgestaltungsoptionen von gemeinsamen Berufungen für die jeweiligen Hochschulen zu schaffen.

#### 5.4.4.1.1 Exkurs: Modelle gemeinsamer Berufungen

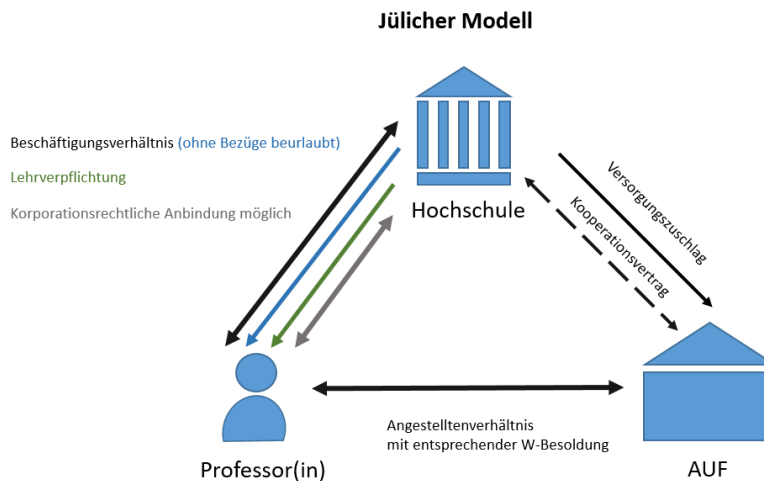
Dementsprechend ist hervorzuheben, dass es nicht *die* gemeinsame Berufung als Schablone für alle Hochschulen gibt. Vielmehr haben sich für die gemeinsame Berufung vier Grundmodelle herausgebildet: das *Jülicher Beurlaubungs-*, das *Berliner Erstattungs-* und das *Karlsruher Nebentätigkeitsmodell* (vgl. GWK 2014: 6) sowie das *korporationsrechtliche Thüringer Modell*, das allerdings erst später entstanden ist (vgl. GWK 2014: 9). Die Modelle tragen dabei Namen, die auf ihren ursprünglichen Entwicklungsort hindeuten (vgl. Epping/Nölle 2016: 830f.). Die Frage, welches Modell die Hochschule auswählt, richtet sich nach mehreren Faktoren: dem Bestimmtheitsgrad des jeweiligen LHG sowie der praktischen Anwendung der jeweiligen hochschulrechtlichen Bestimmungen, den Bedürfnissen der Hochschule bzw. denen der außerhochschulischen Forschungseinrichtung, der aktuellen Haushaltslage, der persönlichen und beruflichen Situation der zu berufenden Person sowie dem vorgesehenen Umfang von Forschungs- und Lehraufgaben. Insbesondere die letzteren Faktoren führen zu verschiedenen Modellen samt verschiedener Gewichtungen der Aufgaben an der Hochschule und der außerhochschulischen Forschungseinrichtung, so dass sich in Abhängigkeit vom Modell eine unterschiedliche Position der gemeinsam berufenen Professor(inn)en ergibt.

##### Beurlaubungsmodell: Jülicher Modell

Beim Jülicher Modell wird die Person als Angestellter oder Beamter auf eine Professur berufen, aber sofort im dienstlichen Interesse unter Fortfall der Bezüge zur Wahrnehmung von Aufgaben an einer AUF beurlaubt. Gleichzeitig übernimmt ein(e) gemeinsam berufene Professor(in) i. d. R. eine Lehrverpflichtung im Umfang von zwei Semesterwochenstunden (SWS); für Juniorprofessor(inn)en beträgt die Lehrverpflichtung bis zu vier SWS, bei Professuren an Fachhochschulen bis zu viereinhalb SWS (vgl. GWK 2014: 8, 34). Das außerhochschulische Forschungsinstitut beschäftigt den Berufenen in einem Angestelltenverhältnis, in dessen Rahmen er ein auf Basis der W-Besoldung (inklusive Leistungsbezüge) kalkuliertes Gehalt erhält. Neben dieser Vergütung entrichtet die Forschungseinrichtung einen Versorgungszuschlag an die Hochschule (vgl. GWK 2014: 7).

Korporationsrechtlich können die nach dem Jülicher Modell berufenen Professor(inn)en Mitglieder der Hochschule und somit ein Teil der Hochschullehrergruppe sein (vgl. GWK 2014: 8). Die Frage der mitgliedschaftlichen Stellung und des Umfangs (vor allem des aktiven und passiven Wahl- bzw. Stimmrechts) sind im jeweiligen LHG zu regeln.<sup>74</sup>

Abb. 3 Jülicher Modell



### Erstattungsmodell: Berliner Modell

Das Berliner Modell zeichnet sich durch die hauptamtliche Beschäftigung der bzw. des gemeinsam Berufenen als Professor(in) an der Hochschule aus. Dort hat der Rufinhaber Prüfungs- und Lehraufgaben zu erbringen.<sup>75</sup> Zugleich werden ihm Forschungs- und Leitungsaufgaben an der außerhochschulischen Forschungseinrichtung zugewiesen. Diese Aufgaben werden separat vertraglich – allerdings ohne Vergütungsregelung – zwischen dem Professor und der außerhochschulischen Forschungseinrichtung fixiert (vgl. Epping/Nölle 2016: 830f.; GWK 2014: 8). Die Bezahlung des Professors erfolgt durch die Hochschule; im kooperationsvertraglich geregelten Innenverhältnis zwischen Hochschule und außerhochschulischer Forschungseinrichtung erstattet Letztere die Bezüge des Professors. Als hauptamtliche(r) Professor(in) ist die berufene Person Mitglied der Hochschule und kann als Teil der Hochschullehrer(innen)gruppe in der akademischen Selbstverwaltung mitwirken (vgl. GWK 2014: 8).

Mittlerweile werden Varianten<sup>76</sup> des Modells durchgeführt, bei denen der bzw. die gemeinsam berufene Professor(in) auch Forschungsaufgaben an der Hochschule wahrnimmt und sich zugleich die Erstattung durch die außerhochschulische Forschungsein-

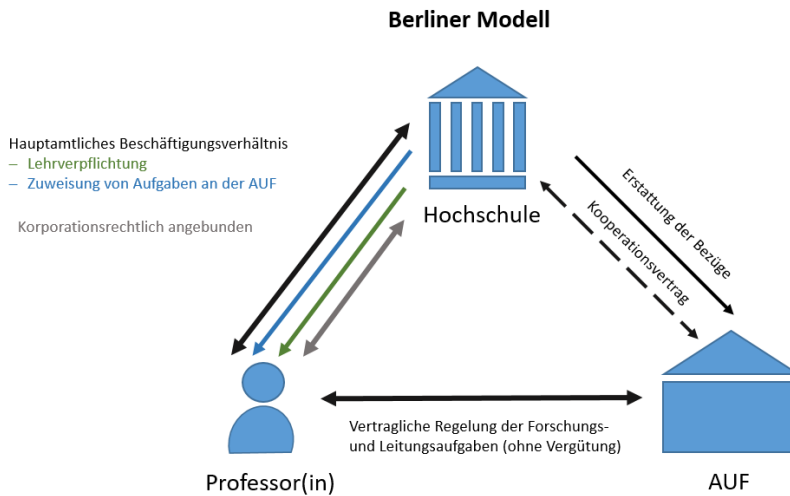
<sup>74</sup> Vgl. etwa für Niedersachsen Colditz (2019: § 16, Rn. 15-17).

<sup>75</sup> Das Lehrdeputat beträgt i. d. R. zwei bis viereinhalb SWS (vgl. Adam 2016: 882).

<sup>76</sup> Um die Probleme des Berliner Modells (vgl. GWK 2014: 18 ff.) zu lösen zu, wurde zuvor das Konzept eines Zuweisungsmodells (sog. Stuttgarter Modell) entwickelt (GWK 2008: 6 f.) Allerdings ist dieses Modell selbst nicht problemfrei (vgl. ebenda: 6 f., 11–13), und seine Entwicklung wurde offenbar nicht weiterverfolgt.

richtung anteilig vermindert (*Hybrid-Version* oder *Hybrid-Modelle*, vgl. GWK 2014: 8f.).

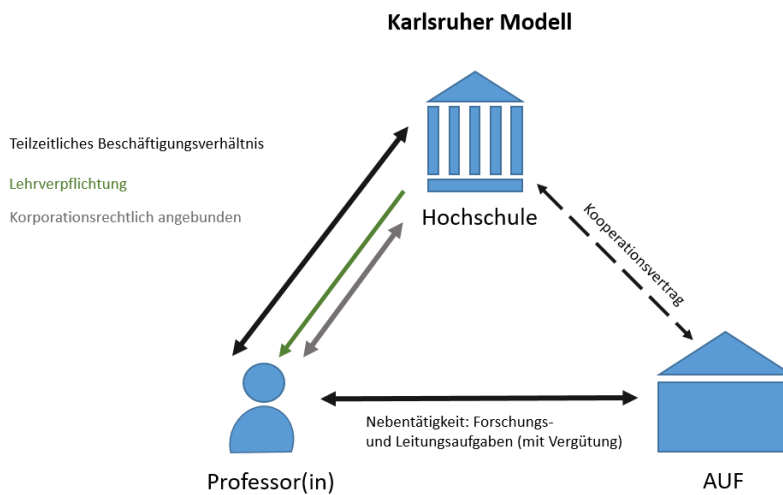
Abb. 4 *Berliner Modell*



Nebentätigkeitsmodell: Karlsruher Modell

Vom Berliner Modell unterscheidet sich das Karlsruher Nebentätigkeitsmodell (auch Personalunionsmodell genannt) insofern, als der Vertrag des Professors mit der außerhochschulischen Forschungseinrichtung Regelungen über eine Vergütung seiner Leitungs- und Forschungsaufgaben enthält. Die berufene Person übt somit zusätzlich zu ihrer Professur mit vollen korporationsrechtlichen Rechten und Pflichten eine Nebentätigkeit an der Forschungseinrichtung aus, so dass sie jeweils von beiden Einrichtungen Bezüge erhält (vgl. GWK 2014: 9). Auf eine Erstattung im Innenverhältnis kann somit verzichtet werden.

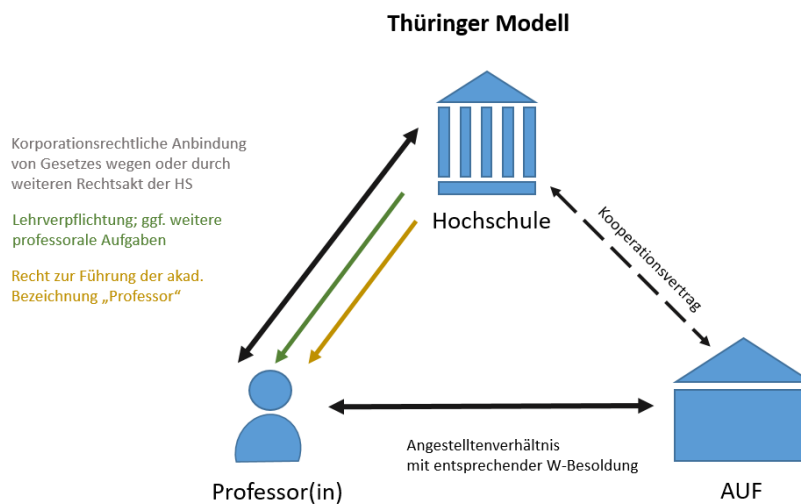
Abb. 5 *Karlsruher Modell*



### Korporationsrechtliches Modell: Thüringer Modell

1999 führte Thüringen<sup>77</sup> in einer Novellierung des LHG die Möglichkeit ein, dass die bzw. der gemeinsam Berufene arbeitsvertraglich ausschließlich an die Forschungseinrichtung gebunden wird. Hiermit können Berufungen ermöglicht werden, obwohl beispielsweise beamtenrechtliche (Alter der Person) oder haushaltsrechtliche Gründe dem entgegenstehen. Die „Berufung“ an der Hochschule beschränkt sich somit auf die Übernahme der berufenen Person in die korporationsrechtliche Stellung eines Professors bzw. einer Professorin und auf die Übertragung von Lehraufgaben (i. d. R. 2 SWS). Daneben können der bzw. dem gemeinsam Berufenen weitere Aufgaben eines Professors (z. B. die Mitwirkung an Prüfungen oder Promotionsverfahren) übertragen werden. In Ermangelung eines Beamten- oder Angestelltenverhältnisses mit der Hochschule wird dem Rufinhaber von Gesetzes wegen ausdrücklich das Recht zur Führung der Bezeichnung „Professor“ bzw. (bei einer Beteiligung einer Universität) „Universitätsprofessor“ eingeräumt (vgl. GWK 2014: 9).<sup>78</sup>

Abb. 6 Thüringer Modell



#### 5.4.4.1.2 Genese von gemeinsamen Berufungen in den LHG

Nach dem knappen Exkurs zu den verschiedenen Ausgestaltungen von gemeinsamen Berufungsmodellen wird im Folgenden die Entstehung und Entwicklung der jeweiligen Vorschriften zur gemeinsamen Berufung in den ausgewählten LHG dargestellt. Hierbei werden sowohl die personalrechtliche als auch die korporationsrechtliche Seite der ge-

<sup>77</sup> § 36 Abs. 4 ThürHG 1999 eingeführt durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Thüringer Hochschulgesetzes v. 12.05.1999 (Thür. GVBl. 1999, 267; s. dazu Thür. LTag-Drucks. 2/3017, 5); 2006 aufgegangen in § 78 Abs. 8 ThürHG (Thür. GVBl. 2006, 601; s. Thür. LTag-Drucks. 4/2296); nunmehr § 85 Abs. 7 ThürHG (Thür. GVBl. 2018, 149; s. Thür. LTag-Drucks. 6/4467, 205).

<sup>78</sup> Vgl. Thür. LTag-Drucks. 2/3017, 58.

meinsamen Berufung sowie insbesondere die explizite Adressierung gewisser Berufungsmodelle beleuchtet.

### Niedersachsen

1981 wurde auf Anregung der Gesellschaft für Biotechnologische Forschung (heute: Helmholtz Zentrum für Infektionsforschung) erstmalig eine Regelung zum gemeinsamen Berufungsverfahren in das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)<sup>79</sup> eingefügt.<sup>80</sup> Dahinter stand das Bedürfnis, die bestehende Praxis einer bloßen Absprache über die Personalentscheidung zwischen der außerhochschulischen Forschungseinrichtung und der Berufungskommission der Hochschule bei gemeinsamen Berufungen zu institutionalisieren.<sup>81</sup> Die niedersächsische Regelung (§ 57a NHG 1981) ließ viel Freiraum für die gemeinsame Berufung, da die Einzelheiten des Berufungsverfahrens weiterhin von der außerhochschulischen Forschungseinrichtung und der Hochschule bestimmt werden konnten. Ausdrücklich erlaubt waren die Einrichtung einer gemeinsamen Berufungskommission sowie die Ausfertigung einer Liste mit weniger als drei Berufungskandidat(inn)en. Korporationsrechtlich waren die gemeinsam berufenen Professor(inn)en nicht sichtbar; je nach Umfang ihrer Tätigkeit an der Hochschule, konnten sie unter den § 44 (Abs. 2 Nr. 2 NHG 1981) fallen, wonach die hauptberuflich, jedoch innerhalb eines Jahres weniger als sechs Monate an der Hochschule Tätigen lediglich in der nichtwahlberechtigten Gruppe der Angehörigen angehörten. In den übrigen Fällen waren sie als Professor(inn)en Mitglieder der Hochschule und mit denselben Rechten und Pflichten ausgestattet wie die regulär Berufenen.

Im Zuge der NHG-Reform von 2002<sup>82</sup> wurde die Vorschrift über das gemeinsame Berufungsverfahren aus dem NHG entfernt. Allerdings zeigte der Gesetzgeber durch punktuelle Regelungen, dass er das Institut der gemeinsamen Berufung weiterhin anerkannte: So wurde im Korporationsrecht die Regelung eingefügt, dass Professor(inn)en oder Juniorprofessor(inn)en, die nach einer gemeinsamen Berufung mit einer Forschungseinrichtung außerhalb des Hochschulbereichs oder im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen dienstliche Aufgaben an der Hochschule wahrnehmen, auch Mitglieder der Hochschule sind (§ 16 Abs. 1 S. 4 NHG). Die Regelung verhindert rechtliche Unsicherheiten hinsichtlich des korporationsrechtlichen Status insbesondere beim Jülicher Modell. Daneben ermöglicht die Novelle, dass gemeinsam berufene Professor(inn)en auf Zeit beschäftigt werden können (§ 28 Abs. 1 Nr. 6 NHG).

Im Jahr 2006 wurde im Abschnitt über das Berufungsverfahren der Passus zur gemeinsamen Berufung wieder eingeführt (§ 26 Abs. 7 NHG). Wie die Vorgängerfassung betonte die Regelung die Autonomie der Hochschulen dadurch, dass nähere Regelungen der Grundordnung der jeweiligen Hochschule vorbehalten wurden.

<sup>79</sup> Zweites Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes v. 14.07.1981, Nds. GVBl. 1981, 189.

<sup>80</sup> Vgl. Nds. LTag-Drucks. 9/2642, 5.

<sup>81</sup> Nds. LTag-Drucks. 9/2642, 5.

<sup>82</sup> Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen vom 24.6.2002, Nds. GVBl. 2002, 286.



Der anfangs spärliche Regelungsinhalt wurde 2015 dahingehend ergänzt, dass für die bzw. den gemeinsam Berufenen kein Dienstverhältnis zur Hochschule erforderlich ist (§ 26 Abs. 8 S. 2 NHG). Diese Implementierung des Thüringer Modells geht auf die Empfehlungen der GWK aus dem Jahr 2014 (GWK 2014) zurück.<sup>83</sup> Flankiert wird die Regelung durch § 16 Abs. 1a S. 2--5 NHG, welche der bzw. dem gemeinsam berufenen Professor(in) den Status als Mitglied der Hochschule und damit als Teil der Hochschullehrergruppe zukommen lässt. Daneben wird ihm bzw. ihr für die Dauer der Beschäftigung das Recht zuteil, den Titel „Professor(in)“ zu tragen. Diese Rechte gehen allerdings mit der obligatorischen Pflicht zur Lehre einher, wobei das Nähere durch die Grundordnung der Hochschule zu bestimmen ist.<sup>84</sup>

### Nordrhein-Westfalen

Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz enthielt und enthält keine der niedersächsischen Regelung vergleichbare Bestimmung zur gemeinsamen Berufung. Lediglich seit dem Hochschulzukunftsgesetz von 2014<sup>85</sup> wird im Korporationsrecht (§ 11 Abs. 1a S. 1 NRW HG a. F.; ab dem 1.10.2019 § 9 Abs. 5 S. 1 NRW HG<sup>86</sup>) geregelt, dass Angehörige einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, die vom Land oder von Bund und Ländern nach Maßgabe einer Vereinbarung entsprechend Art. 91b GG gefördert<sup>87</sup> wird, auch Mitglieder der Hochschule sein können, wenn sie im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung dienstliche Aufgaben an der Hochschule wahrnehmen und wenn die Hochschule in ihrer Grundordnung die erforderlichen Voraussetzungen und Zuordnungen zu der jeweiligen Gruppe geregelt hat. Das NRW HG ermöglicht somit Berufungen nach dem Thüringer Modell unter der besonderen Betonung des materiellen Hochschul-lehrerbegriffs.<sup>88</sup>

Daneben stellt § 11 Abs. 1a S. 3 NRW HG a. F. (ab dem 1.10.2019: § 9 Abs. 5 S. 3 NRW HG) die Grundlage zur Zubilligung des aktiven und passiven Wahlrechts für die zwecks Tätigkeit an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung beurlaubten Mitglieder (Jülicher Modell) durch entsprechende Regelungen in der Grundordnung der Hochschule dar.

<sup>83</sup> Nds. LTag-Drucks 17/3949, 18.

<sup>84</sup> Nds. LTag-Drucks 17/3949, 18.

<sup>85</sup> Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW) v. 16.09.2014, NW GVBl. 2014, 547.

<sup>86</sup> Die Verschiebung ist gesetzessystematischen Gründen geschuldet und somit redaktioneller Natur (NRW LTag-Drucks. 17/4668, 156).

<sup>87</sup> Ausweislich der Gesetzesbegründung versteht man unter Förderung eine nicht ausschließlich mit Projektmitteln, sondern zumindest institutionelle Förderung durch das Land oder eine gemeinsame von Bund und Ländern auf der Grundlage einer Vereinbarung nach Art. 91b GG betriebene Förderung, NRW LT-Drucks. 16/6694, 265 f.

<sup>88</sup> Vgl. NRW LTags-Drucks. 16/6694, 265 f.

### Hessen

Erst 2015<sup>89</sup> führte Hessen den § 63 Abs. 6 HHG ein, der die bisher häufig praktizierte gemeinsame Berufung von Hochschullehrer(inne)n in das Gesetz integrierte. Die nähere Ausgestaltung ist der Satzung der an der Berufung beteiligten Hochschule vorbehalten. Die Einfügung begründete der Gesetzgeber mit dem Bedürfnis zur Klarstellung, „dass es sich bei den gemeinsamen Berufungen durch die Hochschulen um Tätigkeiten im Rahmen der öffentlichen Gewalt i.S. des § 13 der Mehrwertsteuersystemrichtlinie<sup>90</sup> handelt“<sup>91</sup>.

Im Korporationsrecht steht den gemeinsam Berufenen der Weg offen, nach mindestens einjähriger Arbeit an der Hochschule einen Antrag zur Erlangung der Mitgliedschaft zu stellen und damit zugleich der Professor(inn)engruppe zuzugehören (§ 32 Abs. 2 S. 2 HHG), soweit sie nicht gemäß der Grundregel des § 32 Abs. 1 HHG bereits Mitglieder der Hochschule sind.

### Berlin

In Berlin findet sich lediglich im 2017<sup>92</sup> reformierten Befristungstatbestand des § 102 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BerlHG ein impliziter Hinweis auf die gemeinsame Berufung. Die Norm erlaubt eine auf fünf Jahre befristete Professur mit der Möglichkeit der einmaligen Verlängerung, wenn die durch die Ernennung unmittelbar entstehenden Personalkosten vollständig oder überwiegend durch Mittel Dritter gedeckt werden. Der Gesetzgeber selbst hatte mit dieser Regelung neben Stiftungsprofessuren auch die nach dem Erstattungsmodell (Berliner Modell) berufenen Professor(inn)en im Blick.<sup>93</sup>

Korporationsrechtlich können – in Abhängigkeit vom gewählten Modell – die gemeinsam berufenen Professor(inn)en nach den Grundregeln des § 43 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 BerlHG Mitglieder der Hochschule sein. Ein zusätzlicher Rechtsakt ist hierfür nicht notwendig.

### Baden-Württemberg

Baden-Württemberg führte 1995 die § 67 Abs. 2 BW UG 1995 bzw. § 48 Abs. 2 BW FHG 1995<sup>94</sup> ein, die es erlaubten, eine(n) Professor(in) auf Antrag für bis zu zwölf Jahre ohne Bezüge zu beurlauben, um in dieser Zeit an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung, die zumindest teilweise öffentlich finanziert wird, seine bzw. ihre Dienste zu verrichten. Die Befristung konnte auf Antrag beliebig oft verlängert werden, so dass de facto eine unbefristete Beurlaubung möglich war (Laule 2019: § 49, Rn 10). Das Regelungskonzept ermöglicht bis heute Berufungen nach dem Jülicher Modell (Laule

<sup>89</sup> G. zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften v. 30.11.2015, He. GVBl. 2015, 510.

<sup>90</sup> Gemeint ist Art. 13 der Richtlinie 2006/112/EG des Rates vom 28. November 2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem, Abl. L 347 v. 11.12.2006, 1.

<sup>91</sup> Hess. LTag-Drucks. 19/1980, 20; vgl. GWK (2014:16).

<sup>92</sup> Vierzehntes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes v. 30.06.2017, BE GVBl. 2017, 338.

<sup>93</sup> Berl. LTag-Drucks. 18/282, 20.

<sup>94</sup> Beide eingeführt durch G. v. 12.12.1994, BW GBL. 1994, 673.

2019: § 49, Rn. 11.1; Sandberger 2015: 336).

Hintergrund der Einführung war die Ansicht des Gesetzgebers, dass zur Sicherung des Wissenschaftsstandortes Baden-Württemberg die Beibehaltung des Titels und des Status als Professor(in) bei einer Beschäftigung in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung notwendig sei, insbesondere um das fachliche und internationale Renommee der Person herauszustellen.<sup>95</sup>

Mittlerweile ist die Vorschrift in den § 49 Abs. 3 BW LHG übergegangen.<sup>96</sup> Daneben werden die gemeinsam berufenen Professor(inn)en von § 50 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 BW LHG adressiert, der die Möglichkeit einer auf höchstens sechs Jahre beschränkten Befristung enthält.

Die mitgliedschaftliche Stellung wird durch § 9 Abs. 1 S. 5 BW LHG geregelt, der bestimmt, dass Hochschullehrer(innen), die gemeinsam mit einer hochschulexternen Forschungseinrichtung berufen wurden oder aufgrund von Kooperationsvereinbarungen dienstliche Aufgaben an der Hochschule wahrnehmen, der Hochschule als Mitglieder zugeordnet werden. Somit wird ipso iure und unabhängig vom Berufungsmodell eine korporationsrechtliche Integration in die Hochschule sichergestellt. Dies unterscheidet sich von der vorherigen Rechtslage<sup>97</sup>, wonach lediglich der Senat auf Antrag der zuständigen Fakultät einzelne Angehörige wissenschaftlicher Einrichtungen, die aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Regelungen mit der Universität in Forschung und Lehre zusammenwirkten, den Mitgliedern der Universität gleichstellen konnte.

### Sachsen

Vergleichsweise kurz nach der Wiedervereinigung fügte Sachsen 1993<sup>98</sup> mit dem § 43 SächsHG 1993 einen Passus ein, auf dessen Grundlage gemeinsame Berufungen geregelt wurden. Mit der Regelung wollte der Hochschulgesetzgeber die Kooperation von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf der personellen Ebene unterstützen.<sup>99</sup> Die Vorschrift erlaubte Forschungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung dieser Forschungsvereinbarungen erteilte der Gesetzgeber einen Dispens von den hochschulrechtlichen Vorgaben zur regulären Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Hierbei betonte man allerdings die verfassungsrechtliche Erfordernis der Professor(inn)en-Mehrheit<sup>100</sup> und stellte die Vereinbarung unter den Vorbehalt der Genehmigung durch das sächsische MWK. Die Regelung besteht inhaltsgleich im heutigen § 62 Abs. 1 SächsHSFG fort und erlaubt gemeinsame Berufungen etwa nach dem Berliner,

<sup>95</sup> LTag-Drucks. 11/4555, 95 f.

<sup>96</sup> S. Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz – 2. HRÄG) v. 01.01.2005, BW GBl. 2005, 1.

<sup>97</sup> S. § 6 Abs. 4 BW UG, der seit 1977 Bestandteil des BW UG war. Vgl. BW LTag-Drucks. 13/3640, 180.

<sup>98</sup> G. über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SHG) v. 04.08.1993, SächsGVBl. 1993, 691.

<sup>99</sup> Sächs. LTag-Drucks. 2/10805, Begründung, 27.

<sup>100</sup> Sächs. LTag-Drucks. 2/10805, Begründung, 27.

Karlsruher oder Jülicher Modell. Ebenso fallen hybriden Modelle, die verschiedene Berufungsmodelle kombinieren, in den Anwendungsbereich der Grundnorm des § 62 Abs. 1 SächsHSFG. Der § 62 SächsHSFG wurde 2012<sup>101</sup> durch einen Absatz 2 ergänzt, der gesondert den rechtlichen Rahmen für Berufungen nach dem Thüringer Modell vorgibt. Aufgrund des fehlenden Beschäftigungsverhältnisses bestimmt die Vorschrift ausdrücklich, dass die Person den Titel „Professor“ führen darf. Im Übrigen wurde 2008<sup>102</sup> der Befristungsbestand des § 69 Abs. 3 Nr. 3 SächsHSFG eingeführt, welcher für gemeinsam Berufene die Befristung auf bis zu sechs Jahre begrenzt.

Neben der Regelzugehörigkeit nach § 49 Abs. 1 S. 1 SächsHSFG können gemeinsam berufene Professor(inn)en, insbesondere nach dem Thüringer Modell berufene, die Mitgliedschaftliche Stellung an der Hochschule qua Grundordnung erlangen (§ 49 Abs. 3 S. 1 SächsHSFG).<sup>103</sup> Hierbei betont das SächsHSFG die Beachtung des materiellen Hochschullehrerbegriffs und des Homogenitätsprinzips aus Art. 5 Abs. 3 i. V. m. Art. 3 Abs. 1 GG durch die Hochschule.<sup>104</sup>

#### 5.4.4.2 Shared Professorships am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Die Einrichtung von *Shared Professorships* fällt konzeptionell und zeitlich mit der Gründung des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) zusammen, das 2009 aus der Fusion von Forschungszentrum Karlsruhe und Universität Karlsruhe hervorgegangen ist. Beide Einrichtungen hatten sich im Jahr 2006 gemeinsam im Wettbewerb der Exzellenzinitiative mit ihrem Zukunftskonzept durchgesetzt, das den besagten Zusammenschluss zum KIT vorzeichnete. Das neuartige Modell der Shared Professorships stellte dabei ein zentrales Innovationselement innerhalb des Zukunftskonzepts dar.

Mit der Shared Professorship bietet das KIT Nachwuchswissenschaftler(inne)n – bevorzugt in den Ingenieurwissenschaften – die Möglichkeit, für einen Zeitraum von (mindestens) vier Jahren parallel an der Hochschule und in einem Wirtschaftsunternehmen zu arbeiten. Für die Berufenen ergibt sich folgende Arbeitsaufteilung: Sie nehmen mindestens 50 Prozent der Zeit die typischen Forschungs- und Lehraufgaben am KIT wahr, in der verbleibenden Zeit forschen sie beim Industriepartner vor Ort. Die Aufteilung der Arbeit zwischen den beiden Standorten kann sowohl parallel als auch (wiederholt) sequenziell erfolgen. Shared Professorships sollen somit eine Anbindung der Forschung an industrielle Anwendungen sowie einen zeitnahen Wissenstransfer von der Forschung an

<sup>101</sup> G. zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen, SächsGVBl. 2012, 568.

<sup>102</sup> G. über die Hochschulen im Freistaat Sachsen vom 10.12.2008, SächsGVBl. 2008, 900.

<sup>103</sup> Vgl. Sächs. LTag-Drucks. 5/9089, 35 f.

<sup>104</sup> Insofern klarstellend § 50 Abs. 3 SächsHSFG, vgl. Grimm (2011: 252).

die Industrie ermöglichen.<sup>105</sup>

Als Teil des KIT-Nachwuchskonzepts eröffnet eine Berufung auf eine Shared Professorship eine Qualifikationsphase zur Professur (vgl. KIT 2012). Zugleich soll Stelleninhaber(inne)n die Wahlmöglichkeit eröffnet werden, sich nach dem Ende des Förderzeitraums zwischen einer Hochschulkarriere (nicht zwangsweise am KIT) und einer Karriere in der Industrie zu entscheiden. Mit der Berufung auf sowie mit dem Ausscheiden aus einer Shared Professorship wird folglich der Wechsel von Personen mit einschlägigem Know-how – aus der Forschung in die Industrie und umgekehrt – befördert.

Eine Berufung erfolgt auf eine W1- oder W2-Professur. Die Finanzierung der Stelle (Personalkosten, Sachausstattung, Overhead) erfolgt mindestens zu 50 Prozent durch den Industriepartner<sup>106</sup> (KIT-Jahresbericht 2011). Die Auswahl der Stelleninhaber(innen) wird von regulären Berufungskommissionen vorgenommen, in denen z. T. Vertreter der kooperierenden Unternehmen vertreten sind.

Insgesamt wurden seit 2008 acht Shared Professorships gefördert. Die Laufzeiten der Förderung variieren zwischen drei bis acht Jahren; dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass zwischenzeitlich ein Ruf auf eine reguläre Professur erfolgt ist.

#### 5.4.4.2.1 Hochschulrechtliche Regelungen zu Shared Professorships in BW

Mit der Reform des baden-württembergischen Hochschulgesetzes von 2010<sup>107</sup> wurde die *unterhältig beschäftigte Professur* (Teilzeitprofessur; Shared Professorship) eingeführt. Anders als in Hessen (siehe unten) macht der Hochschulgesetzgeber detaillierte Vorgaben zur Ausgestaltung des Dienstverhältnisses sowie zur dienst- und korporationsrechtlichen Stellung des Shared Professors (vgl. § 49 Abs. 2 S. 7-13 BW LHG).

Anzumerken ist, dass sich das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) bereits vor der Reform des Instruments der Shared Professorships bedient hatte. Dies geschah auf dem Wege, dass die bis dato offene Formulierung des Landeshochschulgesetzes herangezogen wurde, die eine Beschäftigung in einem Teilzeitarbeitsverhältnis jedenfalls nicht ausschloss.<sup>108</sup> Daneben konnte das KIT auf eine weitgehende personalpolitische Autonomie setzen (vgl. Sandberger 2015: 629). Entsprechend weichen die vom KIT praktizierten Detailregelungen von denen des baden-württembergischen Hochschulrechts ab

<sup>105</sup> Im Rahmen der Zukunftskonzepte-Förderlinie haben neben dem KIT zwei weitere Universitäten ihre Zusammenarbeit mit Partnern aus Industrie und Wirtschaft ausgebaut, um die Forschungsaktivitäten enger miteinander zu verflechten und für die universitäre Personalentwicklung und Nachwuchsförderung zu nutzen: mit Industry-on-Campus-Professuren an der Universität Tübingen sowie mit Transfersemester an der Universität Heidelberg; am KIT wurden zusätzlich zu den Shared Professorships Industry Fellows eingerichtet.

<sup>106</sup> Kooperierende Unternehmen sind z. B. die Daimler AG, die Sat Kerntechnik GmbH oder der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA).

<sup>107</sup> G. zur Verbesserung des Hochschulzugangs beruflich Qualifizierter und der Hochschulzulassung v. 15.06.2010, BW GBl. 2010, 422.

<sup>108</sup> Vgl. § 49 Abs. 2 BW LHG a. F. sowie ab 2009 § 13 Abs. 1 S. 1, § 14 Abs. 2 S. 1 KIT-G i. V. m. §§ 44-57 BW LHG.

(siehe Kap. 5.5.3).

Die aktuellen Vorschriften des LHG zu Shared Professorships sehen vor, dass die berufene Person in einem Angestelltenverhältnis im Umfang von mindestens 20 bis maximal 50 Prozent einer regulären Professor(inn)enstelle (§ 49 Abs. 2 S. 7, 9 BW LHG) an der Hochschule beschäftigt ist; sie oder er wird also unterhältig beschäftigt. Parallel hierzu muss der bzw. die Professor(in) in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis zu einem außerhochschulischen Arbeitgeber stehen (§ 49 Abs. 2 S. 8 BW LHG). Die Person steht also in zwei Beschäftigungsverhältnissen und teilt ihre Arbeitskraft zugunsten von Hochschule und Wirtschaft im Idealfall auf. Dahinter steht der Gedanke der besseren Verknüpfung von und des Austausches zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.<sup>109</sup> Verdeutlicht wird dies durch eine Junktimklausel (§ 49 Abs. 2 S. 9 BW LHG), wonach im Arbeitsvertrag der Hochschule geregelt werden soll, dass im Falle der Beendigung des Vertrages mit dem außerhochschulischen Arbeitgeber der Vertrag des Professors mit der Hochschule ipso iure – ohne Kündigung – enden soll.

Die Möglichkeit zur Befristung des hochschulischen Arbeitsvertrages eines Shared Professors ergibt sich aus § 49 Abs. 2 S. 11 i. V. m. 50 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BW LHG, wonach zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus der Wissenschaft, der Kunst oder – der wohl relevanteste Anwendungsfall – der Berufspraxis<sup>110</sup> befristete Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden dürfen.

Trotz dieser Besonderheiten gelten für die Teilzeitprofessuren dieselben Vorschriften über die Einstellungs Voraussetzungen, Berufung und Dienstaufgaben wie bei regulären Professuren.<sup>111</sup> Ferner ist in ihrem Dienstvertrag mit der Hochschule eine Lehrverpflichtung entsprechend der landesrechtlichen LVVO zu regeln (§ 49 Abs. 2 S. 13 BW LHG). Eine weitere Gleichstellung mit regulären Professor(inn)en ergibt sich aus § 49 Abs. 2 S. 6 BW LHG, wonach die privatrechtlich und unterhältig beschäftigten Professor(inn)en die gleiche Bezeichnung führen wie die entsprechend verbeamteten Professor(inn)en.<sup>112</sup> Allerdings ist es ihnen verwehrt, nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis und trotz Ablauf einer sechsjährigen Beschäftigungsdauer die Bezeichnung „Professor(in)“ weiterzuführen, da gem. § 49 Abs. 2 S. 7 Hs. 2 BW LHG die Dauer ihrer unterhältigen Beschäftigung im Rahmen des § 49 Abs. 6 S. 1 Hs. 2 BW LHG nicht mit einzubeziehen ist (Laule 2019: § 49, Rn. 9).<sup>113</sup>

Die unterhältig beschäftigten Professor(inn)en (Shared Professorships) sind – anders als gemeinsam berufene Professor(inn)en (vgl. oben) – korporationsrechtlich lediglich Angehörige der Hochschule (§ 49 Abs. 2 S. 12 2. Ts. BW LHG) (Schweitzer 2019: § 9, Rn. 20). Ihnen steht damit an sich kein aktives und passives Wahlrecht zu, es sei denn, das Wahlrecht wurde ihnen qua Gesetz oder durch die Grundordnung der Hochschule verliehen (§ 49 Abs. 2 S. 12 3. Ts. BW LHG). In diesem Fall üben sie ihre Rechte innerhalb

<sup>109</sup> BW LTag-Drucks. 14/6248, 16.

<sup>110</sup> Vgl. BW LTag-Drucks. 14/6248, 16.

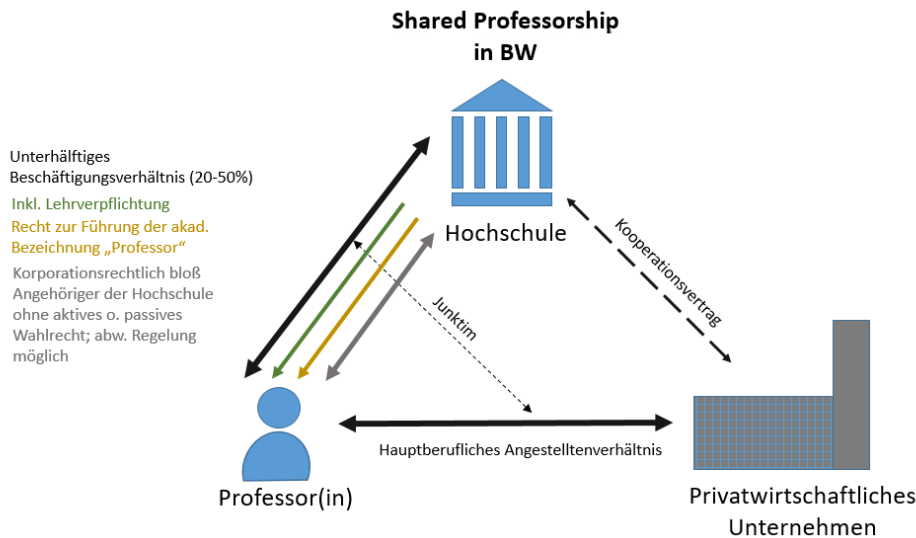
<sup>111</sup> BW LTag-Drucks. 14/6248, 16.

<sup>112</sup> D. h. die Bezeichnung „Professor“ (vgl. Laule 2019: § 49, Rn. 5 f).

<sup>113</sup> A.A. offenbar Sandberger (2015: 337).

der Hochschullehrergruppe (§ 10 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BW LHG) aus.

Abb. 7 *Shared Professorship im baden-württembergischen Hochschulrecht*



#### 5.4.4.2.2 Die Rechtslage zu Shared Professorships in Hessen

Vor der Kodifizierung der Shared Professorship in Baden-Württemberg regelte der hessische Gesetzgeber bereits 2009<sup>114</sup> die Teilzeitprofessur in § 61 Abs. 8 HHG neu. Fortan konnte, sofern es im Interesse der Aktualität des Lehrangebots oder des Wissenstransfers, der die Verbindung der Hochschule zur Berufs- oder Wirtschaftswelt aufrechterhalten soll, erforderlich ist, ein(e) Professor(in) in Teilzeit beschäftigt werden. Hierfür sieht § 61 Abs. 8 S. 2 HHG die Begründung eines Beamten- oder Angestelltenverhältnis vor, welches mindestens die Hälfte des Umfangs einer vollen Professor(inn)enstelle umfasst. Mit der ausdrücklichen Zulassung einer Ausgestaltung der Stelle im Blockmodell<sup>115</sup> (§ 61 Abs. 8 S. 2 Hs. 2 HHG) wollte der Gesetzgeber gerade Shared Professorships fördern, „die teilweise drittmittelfinanziert sind und die teilweise in Wirtschaftsunternehmen abgeleistet werden“.<sup>116</sup>

Korporationsrechtlich gelten sie wegen ihres zumindest hälftigen Beschäftigungsumfangs als hauptberufliches Hochschulpersonal (arg. e contrario § 32 Abs. 6 S. 1 HHG, dazu Alberding 2019: § 32, Rn. 9); die Stelleninhaber(innen) sind somit Mitglieder der Hochschule sowie Teil der Professor(inn)engruppe (§ 32 Abs. 1, Abs. 3 Nr. 1 HHG).

<sup>114</sup> Hessisches Hochschulgesetz v. 14.12.2009, He. GVBl. 2009 I, 666.

<sup>115</sup> D. h. Arbeitsphase an der Hochschule mit anschließender Freistellungsphase, in welcher der Shared Professor wieder im Unternehmen arbeiten kann.

<sup>116</sup> Hess. LTag-Drucks. 18/1044, 70.

#### 5.4.4.2.3 Ähnliche Modelle in anderen Bundesländern

Neben den Bestimmungen in Baden-Württemberg und Hessen sehen folgende Länder Regelungen zu nebenberuflichen Professuren bzw. Teilzeitprofessuren vor, die allerdings kein weitergehendes Konzept im Sinne von Shared Professorships enthalten:

In *Niedersachsen* sind Teilzeitprofessuren mit unterhäftigem Beschäftigungsumfang in § 29 NHG geregelt. Der Gesetzgeber eröffnet damit die Option zur nebenberuflichen Wahrnehmung einer Professur, sofern die andere Tätigkeit dienstlich förderlich oder zumindest tolerierbar erscheint (z. B. als Künstler).<sup>117</sup> Das Ziel des Austauschs zwischen Praxis und Lehre wird vor dem Hintergrund des § 29 S. 3 NHG besonders deutlich: Wird der der hochschulischen Forschung entsprechende Teil im Rahmen des anderen Beschäftigungsverhältnisses erbracht, so kommen einer Teilzeitprofessur an der Hochschule überwiegend Lehraufgaben zu (Neuhäuser 2016: 875).

Während das *nordrhein-westfälische* Hochschulrecht ursprünglich eine nebenberufliche Professur nur an Kunsthochschulen vorsah<sup>118</sup>, besteht seit der Novelle des Hochschulrechts von 2000<sup>119</sup> die Möglichkeit, in Ausnahmefällen nebenberufliche Professuren an Universitäten und Fachhochschulen zu besetzen (§ 50 NRW HG 2000). Somit können Professor(inn)en beschäftigt werden, die weniger als die Hälfte der regelmäßigen Dienstaufgaben einer vollzeitbeschäftigten Professur wahrnehmen.<sup>120</sup> Voraussetzung hierfür ist eine den regulären Professor(inn)en entsprechende Qualifikation. Daneben gelten die allgemeinen Regelungen über die regulären Professor(inn)en ebenso für die nebenberuflichen Professor(inn)en mit der Ausnahme, dass die nebenberuflichen Professor(inn)en in einem Angestelltenverhältnis zu beschäftigt sind. Die Vorschrift ist mittlerweile unter redaktionellen Anpassungen in den § 39 Abs. 6 NRW HG übergegangen.<sup>121</sup> Inhaltlich tilgte der Gesetzgeber 2006<sup>122</sup> die Ausgestaltung als Ausnahmeregelung, um eine stärkere Verbindung von Wissenschaft und Praxis zu fördern.<sup>123</sup>

Das Hochschulrecht des *Freistaates Sachsen* kennt seit 1999<sup>124</sup> die Teilzeitprofessur. Die Gesetzgeber normierte anfänglich ein voraussetzungsloses Teilzeitbeamtenverhältnis (§ 39 Abs. 1 S. 2 SächsHG 1999), um die stärkere Verbindung von Theorie und Praxis zu fördern (z. B. in den Ingenieurwissenschaften).<sup>125</sup> Seit der Hochschulrechtsreform von 2008<sup>126</sup> sieht der § 69 Abs. 4 SächsHSG aus verfassungsrechtlichen Gründen<sup>127</sup> die

<sup>117</sup> So zum Vorgänger § 25 NHG a. F. Nds. LTag-Drucks. 14/2541, 77.

<sup>118</sup> Vgl. § 30 NRW KunstHG 1987 (NRW GVBl. 1987, 366 [383]).

<sup>119</sup> Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) v. 14.3.2000, NW GVBl. 2000, 190.

<sup>120</sup> NRW LTag-Drucks. 12/4243, 184.

<sup>121</sup> NRW LTag-Drucks. 14/2063, 159.

<sup>122</sup> Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) v. 31.10.2006, NW GVBl. 2006, 474.

<sup>123</sup> NRW LTag-Drucks. 14/2063, 159; vgl. auch Pernice-Warnke (2019: § 39, Rn. 31 f.).

<sup>124</sup> G. über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHG) v. 11.06.1999, SächsGVBl. 1999, 294.

<sup>125</sup> Sächs LTag-Drucks. 2/10805, Begründung, 25.

<sup>126</sup> G. über die Hochschulen im Freistaat Sachsen vom 10.12.2008, SächsGVBl. 2008, 900.



Wahrnehmung einer Teilzeitprofessur ausschließlich im Angestelltenverhältnis vor.<sup>128</sup> Daneben verankerte der Hochschulgesetzgeber im SächsHSFG die Voraussetzung der erforderlichen Aufrechterhaltung der Praxisbindung<sup>129</sup> und regelte den Stellenumfang: Die Professur muss mindestens die Hälfte, an Kunsthochschulen mindestens ein Viertel der Aufgaben einer vollen Professor(inn)enstelle umfassen.

Mit § 102 Abs. 3 S. 1 BerlHG i. V. m. § 54 BerlBeamtenG ermöglicht *Berlin* eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis, bei welcher der Umfang der Professor(inn)enstelle um bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden kann, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Nähere Regelungen für den Hochschulbereich ergeben sich nicht; lediglich dem § 54 BerlBeamtenG lassen sich allgemeine beamtenrechtliche Bestimmungen entnehmen.

#### 5.4.4.3 Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden

Die Entstehung der Open Topic Tenure Track-Professuren (OTTP) an der TU Dresden fällt in einen ähnlichen Kontext wie die der Shared Professorships am KIT. Die TU war in der zweiten Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative mit ihrem Zukunftskonzept „Die Synergetische Universität“<sup>130</sup> erfolgreich. Die eigens entwickelten Open Topic Tenure Track-Professuren (OTTP) sind ein Kernbestandteil des Zukunftskonzepts. Es handelt sich dabei um überdurchschnittlich gut ausgestattete Professuren, die thematisch völlig frei ausgeschrieben wurden (*Open Topic*) und nach fünf Jahren bei entsprechender Leistung der Stelleninhaber(innen) eine dauerhafte Anstellung vorsehen (*Tenure Track*). Es handelt sich somit um eine neuartige Stellenstruktur mit dem Zweck, „die weltweit besten und innovativsten (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu berufen“ (TU Dresden 2012) und sie dort zu halten. Für die Tenure-Phase wurde eine Besoldung nach W2 oder W3 angestrebt, mit dem Ziel der Verstetigung als W3-Professur – vorausgesetzt, sie erfüllen die Anforderungen der Tenure-Evaluation am Ende ihrer zunächst befristeten Beschäftigung.

OTTP stellen in vielerlei Hinsicht ein (bisher) bundesweit einmaliges Berufungskonzept dar: So entfällt die Ausschreibung im klassischen Sinn; stattdessen erfolgt die Bewerber(innen)suche unabhängig von Fachbindung, ohne Denomination, Funktionsvorgabe oder festgelegten Arbeitsbereich der Professur an einer Fakultät. Darüber hinaus wurde anstelle von Berufungskommissionen eine Findungskommission ein-

<sup>127</sup> Eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis verstößt gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG); vgl. für Niedersachsen Neuhäuser (2016: 874 m. w. N.).

<sup>128</sup> Vgl. Sächs. LTag-Drucks. 4/12712, Begründung, 43.

<sup>129</sup> Dazu Sächs. LTag-Drucks. 4/12712, Begründung, 42 f. Zum Beurteilungsspielraum der Hochschule Kurz/Schmuck (2011: 315).

<sup>130</sup> Online verfügbar unter [https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/ressourcen/dateien/downloads/TUD\\_ZUK\\_Synergetische\\_Universitaet.pdf?lang=de](https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/ressourcen/dateien/downloads/TUD_ZUK_Synergetische_Universitaet.pdf?lang=de), zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

gesetzt, die aus zwölf (z. T.) externen, hochrenommierten Wissenschaftler(inne)n<sup>131</sup> mit Stimmrecht sowie der Gleichstellungsbeauftragten der TU Dresden mit beratender Stimme bestand. Die Findungskommission wurde mit der Aufgabe betraut, aus den insgesamt 1.340 eingegangenen Bewerbungen – davon etwa 500 aus dem Ausland – eine Vorauswahl geeigneter Kandidat(inn)en zu treffen, „die aufgrund ihrer bisherigen außergewöhnlichen Leistungen erwarten lassen, dass sie die Forschungsaktivitäten der TU Dresden in herausragender Weise stärken und voranbringen können“ (TU Dresden 2012). Von ursprünglich zehn geplanten OTTP wurden schließlich neun besetzt.

#### 5.4.4.3.1 Rahmen des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes

Die von der TU Dresden vorgenommene Besetzung der OTTP erfolgte nach Maßgabe der Abweichungsklausel (§ 103 Abs. 1 SächsHSFG) auf Grundlage der Grund- und Berufsordnung der TU-Dresden. Hierbei lehnte sich die Hochschule als Satzungsgeber an das 2008 eingeführte außerordentliche Berufungsverfahren<sup>132</sup> (§ 61 SächsHSFG) an (zur konkreten Umsetzung siehe Kap. 5.5.4).

Die Regelung des außerordentlichen Berufungsverfahrens im sächsischen Hochschulgesetz unterscheidet sich grundlegend von derjenigen eines ordentlichen Verfahrens, indem die Hochschule gezielt, d. h. „aktiv“, eine(n) bestimmte(n) Wissenschaftler(in) ihrer Wahl in einem besonderen Verfahren akquiriert.<sup>133</sup> Dazu setzt der Rektor statt einer Berufungskommission eine Findungskommission ein, der mindestens vier externe, in ihrem Fachgebiet anerkannte Wissenschaftler(innen) angehören (§ 61 Abs. 2 SächsHSFG). Das Instrument soll mit Blick auf die Wettbewerbssituation nur dort zur Anwendung gelangen, wo die Hochschule einen profilbildenden Bereich aufbauen, erneuern oder stärken will (§ 61 Abs. 1 SächsHSFG; vgl. die Vorgaben des Wissenschaftsrates 2005: 65). Das Verfahren soll dementsprechend die Ausnahme zum (ordentlichen) Ausschreibungs- und Berufungsverfahren nach §§ 59, 60 SächsHSFG sein.<sup>134</sup>

Die Abweichungsklausel des § 103 Abs. 1 SächsHSFG (auch Experimentier- oder Flexibilisierungsklausel genannt) dient der Erweiterung der Autonomie sowie der Stärkung der Flexibilität der Hochschulen (vgl. LT-Drucks. 5/9089, 41), indem sie die Erprobung neuer Organisationsformen in Studium und Lehre, die Verschiebung von Binnenzuständigkeiten auf Zentralebene der Kunsthochschulen sowie Abweichungen von den Ausschreibungs- und Berufungsvorschriften (§§ 59-62 SächsHSFG) ermöglicht. Entsprechende Sonderregelungen sind in der Grundordnung der Hochschule niederzulegen – so auch bei der TU Dresden geschehen. Zu beachten ist hierbei die (deklaratorisch genannte) Schranke der Mitwirkungsgrundsätze des Verfassungsrechts (Art. 5 Abs. 3

<sup>131</sup> Jeweils vier aus den Wissenschaftsgebieten Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften und Medizin.

<sup>132</sup> Sachsen ist damit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren gefolgt (vgl. Wissenschaftsrat 2005).

<sup>133</sup> So auch Brüggem 2011: 512 f. Der Gesetzgeber spricht daher auch von einem „Gewinnungsverfahren“, vgl. LTag-Drucks. 4/12712, Begründung, 39.

<sup>134</sup> LTag-Drucks. 4/12712, Begründung, 39.

GG), deren Berücksichtigung im Zweifelsfall durch das sächsische MWK überprüft werden kann (vgl. § 6 Abs. 1 S. 2, § 13 Abs. 2 S. 3 SächsHSFG).<sup>135</sup> Neben dieser Rechtsaufsicht kann das sächsische MWK die Genehmigung einer Abweichung auch aus fachlichen Gründen, d. h. aus Opportunitätsgründen, versagen (§ 103 Abs. 1 S. 3 SächsHSFG). Zudem sind die Erprobungsmaßnahmen zu befristen und sollen nach drei Jahren evaluiert werden,<sup>136</sup> was deren experimentellen Charakter unterstreicht.

#### 5.4.4.3.2 Die Rechtslage in anderen LHG

In Sachen OTTP agierte Sachsen als Vorreiter. Nichtsdestotrotz haben auch andere Länder vergleichbare Experimentier- bzw. Flexibilitätsklauseln eingeführt, auf deren Grundlage sie ähnliche Berufungsverfahren durchführen können. In *Niedersachsen* besteht etwa die „Exzellenzklausel“ des § 46 NHG, die es ermöglicht, von den Bestimmungen über die Juniorprofessur (§ 30) sowie die Berufung von Professor(inn)en (§ 26) abzuweichen, um im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern neue Personalkonzepte zu erproben. Andere Abweichungs- bzw. Erprobungsklauseln, etwa in *Baden-Württemberg* (§ 76 BW LHG), *Berlin* (§ 7a BerlHG) und *Hessen* (§ 31 Abs. 2 HHG), ermöglichen oftmals nur Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen zur Binnenorganisation der Hochschule (z. B. Zuständigkeitsverteilung der Hochschulorgane) und können teils unabhängig von der Exzellenzinitiative bzw. -strategie angewendet werden.

#### 5.4.5 Zwischenfazit

Anhand der ehemaligen und aktuellen Professur-Varianten im HRG und den jeweiligen LHG wurde gezeigt, dass eine zunehmende Binnendifferenzierung der Professur stattgefunden hat. Als wesentliche Triebkräfte lassen sich der Kompetenzzuwachs der Länder im Bereich des Hochschulrechts sowie der zunehmende Wettbewerb zwischen den Ländern aufgrund der Bund-Länder-Förderprogramme ausmachen. Im Kontext dieser Entwicklung wurden die gemeinsame Berufungen, die Shared Professorships sowie die Open Topic-Professuren in ihrem hochschulrechtlichen Kontext näher betrachtet.

Bei der gemeinsamen Berufung können starke Divergenzen in der gesetzgeberischen Rezeption des Instruments zwischen den Ländern festgestellt werden. Unter zeitlichen Aspekten lässt sich kein klares Muster zur erstmaligen Einführung feststellen. Vielmehr haben die Länder zu verschiedensten Zeitpunkten Regelungen zum gemeinsamen Berufungsverfahren erlassen, gestrichen (siehe Niedersachsen) oder auch bis heute von einer entsprechenden Normsetzung abgesehen (siehe NRW). Eine deutliche Triebkraft hinter den erstmaligen Kodifikationen ist zumindest aus den Gesetzgebungsmaterialien nicht ersichtlich. Lediglich in Niedersachsen wird deutlich, dass die Normierung der gemeinsamen Berufung ursprünglich auf die Anregung einer außerhochschulischen Forschungs-

<sup>135</sup> Vgl. etwa die Maßgaben der Genehmigung der Grundordnung der TU Dresden durch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vom 27.05.2016 (<https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-11/GO24.09.2015.pdf>, S. 157, zuletzt abgerufen am 10.03.2020).

<sup>136</sup> Vgl. § 28 der Grundordnung der TU Dresden.

einrichtung, und die spätere Einführung des Thüringer Modells auf die Empfehlungen der GWK zurückgehen. Aufgrund der zeitlichen Nähe dürfte letzteres auch für die Einführung in NRW zutreffen. Inhaltlich ist festzustellen, dass sich der Hochschulgesetzgeber bewusst zurückhält und die nähere Ausgestaltung den Grundordnungen der Hochschule sowie den Kooperationsverträgen von Hochschule und außerhochschulischer Forschungseinrichtung überlässt. Der Gesetzgeber stiftet grundsätzlich nur den Rahmen, der gemeinsamen Berufungen eine rechtssichere Grundlage zur Abweichung von herkömmlichen Berufungsverfahren ermöglicht; ggf. erinnert der Gesetzgeber die Hochschulen an ihre Pflichten aus der Verfassung. Insofern werden eher selten die Modelle explizit angesprochen. Eine Ausnahme bildet hier das Thüringer Modell, welches aufgrund seiner Ausgestaltung einer besonderen Regelung zuzuführen ist. Neben den eher allgemeinen Vorgaben zur gemeinsamen Berufung enthalten die LHG, in denen sich nicht bereits aus den allgemeinen Zuweisungsnormen eine mitgliedschaftliche Stellung der bzw. des gemeinsam Berufenen ergibt, entsprechende Passagen, die – insbesondere für nach dem Thüringer Modell Berufene – eine eindeutige Zuordnung als Hochschulmitglied und damit zur Hochschullehrer(innen)gruppe entweder von Gesetzes wegen, durch die Grundordnung oder durch einen weiteren Rechtsakt der Hochschule eröffnen. Nach Maßgabe dieser gesetzlichen Regelungen lässt sich die gemeinsame Berufung als Teil eines (teils frühen) Binnendifferenzierungsprozesses begreifen. Aufgrund ihrer Besonderheiten (Berufungsverfahren, Aufgaben, Besoldung, Position an der Hochschule und der außerhochschulischen Einrichtung) lassen sie sich nicht mehr einem Basistyp der Professur zuordnen, sondern heben sich davon deutlich ab.

Shared Professorships erweisen sich als artverwandt mit den nebenberuflichen oder Teilzeitprofessuren. Hierbei ist aber zu beachten, dass die Shared Professorship gegenüber diesen Professur-Varianten ein recht junges Instrument ist, das in Baden-Württemberg zunächst vom KIT – und dort im Vorlauf zur landesrechtlichen Regelung und zudem mit unterschiedlichen Detailregelungen – erprobt wurde. Shared Professorships am KIT sowie die baden-württembergische Variante der *unterhältig beschäftigte Professur* zeichnen sich gegenüber den übrigen nebenberuflichen bzw. Teilzeitmodellen durch eine besonders enge Verbindung von Wissenschaft und Wirtschaft sowie beruflicher Praxis aus. Deutlich weniger dezidiert zeigt sich Hessen mit seinem bloßen Verweis auf die Möglichkeit der Absolvierung der Teilzeitprofessur im Blockmodell, was nach Ansicht des Gesetzgebers ausreichend für die Begründung von Shared Professorships sei. In den übrigen betrachteten Ländern bestehen seit den 1980er und 1990er Jahren lediglich diverse Regelungen mit unterschiedlicher Regelungsdichte zu nebenberuflichen bzw. Teilzeitprofessuren, die bereits vor Entwicklung der Shared Professorship eine Verbindung von Berufspraxis und Wissenschaft durch eine(n) geteilte(n) Professor(in) ermöglichten. Ein bemerkenswerter Aspekt ist dabei, dass manch Hochschulgesetzgeber hierbei weniger technische Berufe im Blick hatte, sondern den Hauptanwendungsbereich des Instruments bei Künstler(inne)n oder Archi-

tekt(inn)en sah.<sup>137</sup> Die identifizierten Varianten der Shared Professorship können als Fortführung einer Binnendifferenzierung verstanden werden, denn bereits deren faktische *Vorstufe*, die nebenberufliche bzw. Teilzeitprofessur, wich von der klassischen Professur ab. Mit dem nun neuen Instrument und insbesondere der in Baden-Württemberg enthaltenen Junktimklausel ging der Hochschulgesetzgeber einen Schritt weiter.

Die Open Topic Tenure Track-Professur ist zum Zeitpunkt ihrer Implementierung auf Hochschulebene, ähnlich wie bei der Shared Professorship, als solche nicht explizit im Gesetz geregelt oder vom Gesetzgeber vorgesehen gewesen. Allerdings zeigt das Konzept der TU Dresden, dass die LHG Freiräume bieten bzw. sich solche Freiräume durch besondere Abweichungsklauseln schaffen und nutzen lassen. Insofern ermöglicht es der Hochschulgesetzgeber den Hochschulen, eigene Personalkonzepte zu entwickeln und auf Grundlage der Abweichungsklauseln rechtssicher zu verwirklichen. Den Abweichungsklauseln (bzw. sogenannten Experimentierklauseln) kann damit im Prozess der Binnendifferenzierung eine tragende Rolle zukommen, da sich mit ihnen weitere, vom Parlament nicht unmittelbar vorgesehene Professurkonzepte schaffen lassen. In Anwendung dieser Klauseln können die Hochschulen verstärkt selbstständig als Akteure der Binnendifferenzierung auftreten, solange sie den experimentellen Rahmen achten und die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Wissenschaftsministerium suchen.

Dementsprechend – und auch im Kontext der übrigen Varianten – erweist es sich folglich als notwendig, nicht nur den Text und den *Geist* der LHG darzustellen, sondern darüber hinaus die praktische Anwendung und Rezeption des Rechts durch die Hochschulen selbst zu analysieren. Die zu diesem Zweck durchgeführten Fallstudien an Universitäten werden im Folgenden dargestellt.

## 5.5 Fallstudien: Universitäten als Akteure der Binnendifferenzierung

Aufbauend auf der vorangegangenen Untersuchung der formal-hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen (siehe Kap. 5.4), wird nun betrachtet, wie Universitäten innerhalb dieses Rahmens agieren. In Anlehnung an Dederichs & Florian (2004: 73) soll in Fallstudien das „interdependente Zusammenspiel“ zwischen rechtlichen Strukturen (und deren Veränderungen) und den damit korrespondierenden Beschäftigungsstrukturen für Professor(inn)en analysiert werden. Dies geschieht unter besonderer Berücksichtigung der Exzellenzwettbewerbe, die ein variantenreiches Experimentierfeld im Bereich Personalstrukturentwicklung eröffnet bzw. (finanziell) ermöglicht haben (vgl. Sondermann et al. 2008).

Für die Stelleninhaber(innen) von Professuren aus gemeinsamen Berufungen, Shared Professorships und Open Topic Tenure Track-Professuren (OTTP) erweist sich die gestiegene Konkurrenz mit anderen Professuren um Reputation als eine relevante Triebkraft ihrer wissenschaftlichen Aktivitäten. Hier soll dargestellt werden, wie dafür durch die

<sup>137</sup> Nds. LTag-Drucks. 14/2541, 77; in NRW gar gesetzlich festgelegt (§ 30 NRW KunstHG 1987), NRW LTag-Drucks. 12/4243, 184. Anders Sächs LTag-Drucks. 2/10805, 25.

Ausgestaltung der Professur von Seiten der Universität unterschiedliche Bedingungen geschaffen werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass den Universitäten diverse „Hebel zur Einflussnahme“ (Hüther 2010: 413) zur Verfügung stehen – von der gewählten Professur-Variante und der Ausgestaltung ihres Aufgabenprofils über die Besoldung und weitere Ausstattung bis zur Stellung der berufenen Professor(inn)en in der Organisation – und dass diese Einflussmöglichkeiten in unterschiedlichem Maße genutzt werden.

Im Folgenden wird zunächst das methodische Vorgehen (Erhebungsmethode, Sampling-Prozess, Interpretation und Analyse) erläutert. Daran anschließend werden die gemeinsamen Berufungen anhand der gewählten Fälle (eine Universität je Land sowie eine AUF in NRW) analysiert; dem schließen sich die Falldarstellungen zu Shared Professorships am KIT und zu den OTTP an der TU Dresden an.

### 5.5.1 Methoden und Fallauswahl

Die Auswahl der Länder mit ihren jeweiligen LHG war maßgeblich für die weitergehende Auswahl der Universitäten, die in den entsprechenden Ländern in Form von Fallstudien hinsichtlich ihrer organisationalen Strategien und Praktiken in den Blick genommen wurden. Dazu wurden im Rahmen des Projekts 23 Expert(inn)eninterviews mit Vertreter(inne)n von sechs Universitäten sowie eines außeruniversitären Forschungsinstituts durchgeführt. Im Rahmen dieses Papers findet eine „soziale Aggregation“ der interviewten Personen auf der Fallebene der Organisation, also der jeweiligen Universität, statt (vgl. Gläser/Laudel 2010: 95).

Neben den bereits genannten Professur-Varianten – *gemeinsame Berufung*, *Shared Professorship* und *Open Topic Tenure Track-Professur* – wurde in den Fallstudien darüber hinaus der Fokus auf *Stiftungsprofessuren* und sogenannte *Gender-Professuren* gelegt; die beiden letztgenannten werden im Rahmen dieses Beitrags jedoch nicht behandelt, da sie sich nur mit Einschränkungen in den skizzierten Exzellenz-Diskurs einordnen lassen.<sup>138</sup> Dadurch beschränkt sich die Anzahl der diesem Working Paper zugrundeliegenden Interviews auf 16 der 23 Interviews. Die Interviews zielten zum einen darauf ab, Einblicke in die Strategien und den Umgang der Universitäten mit Professur-Varianten zu erlangen, und zum anderen darauf, mögliche Hintergründe und Einflussfaktoren zu eruieren, die der Binnendifferenzierung der Professur zugrunde liegen. Im Sinne einer Fallanalyse auf Ebene der Organisation repräsentieren die 16 Interviews folglich sechs Fälle (eine Universität je Bundesland).

<sup>138</sup> Vielmehr spiegeln sich in der Einrichtung von Stiftungs- und Gender-Professuren teil- oder gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wider. Bspw. sind Stiftungsprofessuren oftmals mit der Einrichtung neuer Studiengänge verknüpft, während Gender-Professuren vielfach in interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte oder -zentren eingebunden sind.

*Erhebungsmethode: Problemzentrierte Expert(inn)eninterviews*

Was zeichnet die Expert(inn)en im Rahmen dieser Untersuchung aus? Grundsätzlich gilt als Experte oder Expertin, wer „über die sozialen Kontexte, in denen man agiert: [...] über die Organisation, in der man arbeitet, über die eigenen Arbeitsprozesse“ (Gläser/Laudel 2010: 11) ein Spezialwissen besitzt und „aufgrund seiner individuellen Position und seiner persönlichen Beobachtungen eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Sachverhalt“ (ebd.: 11) werfen kann. Expert(inn)en in Gestalt von Mitgliedern der Hochschulen erfüllen eine doppelte Funktion: Sie sind zum einen Stellvertreter(innen) ihrer Organisation und zum anderen Akteure, die an den Arbeits- und Entscheidungsprozesse der Organisation aktiv beteiligt sind und diese wesentlich mitgestalten (siehe auch Bogner/Littig/Menz 2005; Meuser/Nagel 2005). Entsprechend stellen sie keine rein sachlichen Informationsgeber dar, sondern besitzen in ihrer Position einen (mitunter sehr hohen) Einfluss (bspw. durch formale Macht oder durch eine Deutungshoheit in gewissen Diskursen).

Um diese Wissensformen freizulegen, findet in dieser Untersuchung die Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews nach Witzel & Reiter (2012) Anwendung. Diese Methode erlaubt es, auf das Vorwissen der Forscher(innen) zu rekurrieren und für die Datenerhebung eine Eingrenzung des ansonsten sehr breiten thematischen Feldes (Hochschulrecht und Professuren) vorzunehmen, ohne das Prinzip der Offenheit aufzugeben und die Relevanzsetzungen der interviewten Expert(inn)en zu determinieren. Mithilfe eines Leitfadens wird das Hintergrundwissen und Forschungsinteresse der Forscher(innen) thematisch strukturiert. Das Vorwissen der Forschenden fungiert somit im Interviewverlauf als heuristisch-analytischer Rahmen (vgl. Witzel/Reiter 2012: 4) für narrative (erzählgenerierende) und informative Fragen (zu Sachverhalten, Fakten). Diese Form des qualitativen Interviews ist am ehesten als eine Art Dialog zwischen Interviewer(in) und Expert(inn)en zu charakterisieren. Der Erkenntnisgewinn ist sowohl im Erhebungs- als auch im Analyseprozess als induktiv-deduktives Wechselverhältnis angelegt.

*Sampling-Prozess: Auswahl der Universitäten sowie der Interviewpartner(innen)*

Ziel des Sampling-Prozesses war es, solche Universitäten und dortige Expert(inn)en ausgewählt werden, von denen zu erwarten war, dass sie möglichst differenzierte und vielseitige Perspektiven auf Fragen der Binnendifferenzierung, die damit verbundenen rechtlichen Hintergründe und Herausforderungen und die Handlungen und Strategien der Universitäten – und dies mit einem besonderen Blick auf ausgewählte Professur-Varianten – eröffnen können.

Wie bereits dargelegt, begreifen wir Universitäten als strategisch handelnde Akteure (siehe Kap. 5.3.2). Hüther (2010: 695) weist darauf hin, dass eine erhöhte Autonomie der universitären Leitungsebenen und die Auflösung von Stellenplänen zwar partiell Steuerungsmacht auf die Universitäten verlagern, dass diese von ihren neuen Gestaltungsmöglichkeiten bislang aber nur verhalten Gebrauch machen; allerdings gilt dies weniger für finanzstarke Universitäten. Solchen besonders finanz- und forschungsstarken Universitäten, die einen Exzellenzstatus anstreben oder diesen bereits besitzen,

sprechen Thoenig & Paradeise (2018) hohe strategische Kapazitäten zu. Im Rahmen dieser Untersuchung sind sie insofern von besonderem Interesse, als davon ausgegangen werden darf, dass mit größeren (finanziellen) Handlungsspielräumen auch die Wahrscheinlichkeit der Einrichtung bestimmter Professur-Varianten steigt – bspw. durch exponierte Professuren mit einer überdurchschnittlichen Ausstattung oder zusätzlich zum Stellenplan eingerichteten Juniorprofessuren, mit denen kurzfristig (und zeitlich befristet) gewisse Forschungsfelder besetzt werden sollen.

Mit Blick auf das deutsche Wissenschaftssystem finden sich solche Universitäten in der Gruppe der im Rahmen der Exzellenzwettbewerbe (siehe Kap. 5.3.1) Geförderten. Entsprechend wurden zunächst all jene Universitäten recherchiert, die bis 2017 bzw. 2019 eine Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative erhalten haben (bspw. für ein oder mehrere Forschungscluster) oder im Rahmen der nachfolgenden Exzellenzstrategie aktuell gefördert werden. Im Sinne einer maximalen Kontrastierung wurde zwischen Universitäten unterschieden, die zusätzlich eine Förderung für ihr Zukunftskonzept erhalten hatten – und somit den inoffiziellen Titel einer Exzellenzuniversität tragen durften – und solchen ohne Exzellenz-Titel.

Um schließlich einen Einbezug der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen in die Fallstudien zu ermöglichen, wurde das Feld zusätzlich auf jene Universitäten beschränkt, die in den sechs Bundesländern ansässig sind. Die Fallauswahl fiel schließlich auf sechs Universitäten – eine pro Bundesland: vier mit (z. T. ehemaligem) Exzellenzstatus und zwei, die zumindest eine Förderung im Rahmen von Forschungsclustern erhalten (hatten). Unter den ausgewählten Fällen befinden sich sowohl Technische als auch Volluniversitäten, die jeweils eine große Bandbreite an unterschiedlichen Professur-Varianten aufweisen. Des Weiteren fand ein Interview an einem außeruniversitären Forschungsinstitut in Nordrhein-Westfalen statt, das mit verschiedenen Universitäten eine Vielzahl an gemeinsamen Berufungen durchgeführt hat (siehe Abb. 8).

Abb. 8 Anzahl der Interviews nach Hochschule/Einrichtung und Professur-Variante

Bundesland	Pseudonyme für Fälle	Anzahl der Interviews
Berlin	Universität_BE	n=1
Baden-Württemberg	KIT*	n=3
Hessen	Universität_HE	n=3
Niedersachsen	Universität_NI	n=4
Nordrhein-Westfalen	Universität_NW AUF_NW	n=1 n=1
Sachsen	TU Dresden*	n=3
Gesamt	7 Einrichtungen	N=16

\* Bei KIT und TU Dresden findet keine Pseudonymisierung statt, da die dort untersuchten Professur-Varianten (Shared Professorships und Open Topic Tenure Track-Professur) nur dort vorzufinden sind.

Um die Anonymität der Interviewten zu garantieren, werden die Namen der Universitäten und der Interviewpartner pseudonymisiert. Zusätzlich werden bei der Analyse und Darstellung der einzelnen Fälle sämtliche Merkmale und Angaben, die Rückschlüsse auf die Interviewteilnehmer(innen) erlauben würden, anonymisiert. Letzteres gilt auch für



die Gesprächspartner(innen) der TU Dresden und des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), deren Universitäten nicht sinnvoll pseudonymisiert werden konnten, da Open Topic Tenure Track-Professuren (TU Dresden) und Shared Professorships (KIT) an jeden Universitäten konzipiert wurden und in dieser besonderen Form auch nur dort anzutreffen sind.

Als Expert(inn)en wurden Personen ausgewählt, die auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation tätig sind und unterschiedliche Funktionen erfüllen. Angefragt wurden Vertreter(innen) der Hochschulleitung oder Führungspersonal der zentralen Hochschulverwaltung, Dekane/Dekaninnen sowie Stelleninhaber(innen) bestimmter Professur-Varianten. Allerdings konnten nicht an allen untersuchten Universitäten Interviewpartner(innen) für alle drei Ebenen gewonnen werden.

Die Anzahl der pro Fall insgesamt durchgeführten Interviews variiert zwischen zwei und vier pro Hochschule. In zwei Fällen waren jeweils zwei Interviewpartner(innen) beteiligt. Insofern es sich um Interviews mit Hochschulleitung/-verwaltung oder Dekan(inn)en handelt, wurden in den Interviews in der Regel mehrere der Professur-Varianten behandelt. Aufgrund der inhaltlichen Beschränkung auf gemeinsame Berufungen, OTTP und Shared Professorships reduziert sich teilweise die Anzahl der pro Universität berücksichtigten Interviews. In den Fällen, in denen je nur ein Interview zur Auswertung herangezogen wurde, sei an dieser Stelle hervorgehoben, dass es sich um Personen mit langjähriger Erfahrung im Bereich Hochschulleitung und/oder Berufungen handelt. Zu gemeinsamen Berufungen liegen somit dreizehn Interviews an sechs Universitäten (sowie einem außeruniversitären Forschungsinstitut) vor, für Shared Professorships und Open Topic-Professuren jeweils drei an KIT und TU Dresden (siehe Abb. 8).

### Durchführung der Interviews

Den Interviews lag ein Leitfaden zugrunde (siehe Anhang), der gemäß der Funktion problemzentrierter Interviews darauf abzielte, das Phänomen der Binnendifferenzierung der Professur unter verschiedenen Gesichtspunkten zu beleuchten und so quasi das *Problem* einzukreisen; dies geschah im Verlauf der Interviews mithilfe von Narrationsstimuli und informativen (Nach-)Fragen. Dabei wurde an unterschiedlichen Stellen auf die Analysen zum Hochschulrecht aufgebaut. Je nach Regelungsdichte des betreffenden LHG werden bei einzelnen Professur-Varianten unterschiedliche Aspekte tangiert – bspw. unter welchen Bedingungen eine Befristung der Stelle möglich ist oder welches Berufungsmodell bei einer gemeinsamen Berufung zum Tragen kommen sollte (siehe Kap. 5.4.4.1.1). Um den Relevanzsetzungen der Interviewpartner(innen) in den Gesprächen Rechnung zu tragen, wurde die Reihenfolge der im Leitfaden formulierten Fragen flexibel gehandhabt. Dieses Vorgehen erlaubte es, im Sinne einer methodologisch notwendigen Offenheit einzelne Aspekte und Fragen in variierender Abfolge anzusprechen und ggf. zu vertiefen. Zentrale Aspekte, die im Leitfaden behandelt wurden, waren dabei:

- Stellenausschreibung, Bewerbungs- und Berufungsverfahren,
- die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses sowie die organisatorische Einbettung,
- ggf. die Finanzierung der Professur,

- Rechte und Pflichten der Professur,
- sowie übergreifend: Strategien, Herausforderungen (beim Umgang mit rechtlichen Vorgaben) und (intendierte) Effekte der Einrichtung der Professur-Variante.

Die Leitfäden wurden je nach Einrichtung, Funktion der Expertin bzw. des Experten und nach der betreffenden Professur-Variante leicht modifiziert, um unterschiedlichen Fällen gerecht zu werden – bspw. hinsichtlich der jeweils geltenden landesrechtlichen Regelungen oder der Rolle der Interviewpartner(innen) in den Berufungsverfahren der Hochschule.

In Abhängigkeit von den terminlichen Möglichkeiten der Interviewten sowie der Forschenden wurden die 16 zugrundeliegenden Interviews jeweils zur Hälfte persönlich (vor Ort an der jeweiligen Hochschule) und telefonisch durchgeführt. Die Feldphase fand im Zeitraum von April bis Juni 2019 statt.

### Analyse und Interpretation

Das Ziel der Analyse bestand darin herauszuarbeiten, wie Universitäten vor den Hintergründen der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen und ihrer eigenen Strategiefähigkeit mit unterschiedlichen Professur-Varianten umgehen und Karriere- und Beschäftigungsbedingungen ausgestalten.

Insofern mehrere Interviews zu einer Professur-Variante an einer Universität durchgeführt werden konnten, werden die Erzählungen, Beschreibungen und Argumentationen der Interviewten an einer Universität miteinander in Beziehung gesetzt, um von der Ebene der einzelnen Interviews abstrahierend zu einer Fallbeschreibung und -analyse auf Ebene der Universität zu gelangen. Bei Fallbeschreibungen auf Grundlage einzelner Interviews findet ebenfalls eine entsprechende Abstraktion statt – mit der Einschränkung, dass lediglich eine Perspektive (z. B. der Hochschulleitung) und nicht zusätzlich die von anderen organisationalen Akteuren (z. B. von Dekan(in)en oder Stelleninhaber(inn)en) berücksichtigt werden konnten.

Mithilfe der qualitativen Interviews werden sowohl soziale Prozesse (wie das Zustandekommen einer Ausschreibung, die Aushandlungsprozesse um ein neues Professur-Konzept oder die Etablierung von Stelleninhaber(innen) im Nachgang der Berufung auf eine besondere Professur-Variante) als auch Einschätzungen der interviewten Expert(inn)en zur Wirkmächtigkeit von Hochschulgesetzen und weiteren Verordnungen erfasst und beschrieben. Die Interviewten wurden dazu angehalten, abstrahierend von einzelnen Berufungsverfahren ein übergreifendes Bild von der Funktion und Bedeutung bestimmter Professur-Varianten in der Organisation zu zeichnen und dabei aus ihrem Erfahrungsschatz zu schöpfen; in den Interviews – und auch in einzelnen Interviewpassagen, die in Kapitel 5.5 zur Illustration verwendet werden – wird dabei aber unweigerlich exemplarisch auf bestimmte (herausragende oder prägende) Verfahren Bezug genommen. Die interviewten Expert(inn)en nehmen somit eine Doppelfunktion ein als Personen, die einerseits an Berufungsverfahren beteiligt waren und ihre Erfahrungen schildern sowie andererseits diese Verfahren nun retrospektiv betrachten, beurteilen und in größere Zusammenhänge einordnen.

Die Codierung und Analyse des Datenmaterials erfolgte mit der Software MAXQDA

(Version 12). Die Interviews wurden zuvor aufgezeichnet und transkribiert. Mittels der Codierung wurde die Komplexität des Textmaterials verringert und relevante Informationen wurden verdichtet. Die Codierung der Interviews erfolgte in drei aufeinanderfolgenden Schritten. Dies geschah in Anlehnung an Kuckartz (2010) und Hopf & Schmidt (1993). Im ersten Schritt wurden deduktiv die im Leitfaden behandelten Themen bzw. Fragekomplexe für eine erste Strukturierung der Interviews herangezogen. Die thematischen Codes verweisen auf das Vorkommen bestimmter Informationen im Text, „sie ähneln Überschriften, die mehr oder weniger präzise sein können und ggf. im Zuge des Auswertungsprozesses ausdifferenziert werden müssen“ (Kuckartz 2010: 86). So war es möglich, das Textmaterial der einzelnen Interviews, die oftmals mehrere Professur-Varianten behandelten, thematisch zu gliedern und dabei solche Aspekte, die sich mitunter spontan aus dem Gespräch ergeben hatten und für die Beantwortung der Forschungsfragen nicht von Relevanz waren, für die weiteren Analysen auszuklammern.

Im Zuge des ersten Codierschritts wurde schnell deutlich, dass die deduktiv aus dem Leitfaden herangezogenen Codes weder erschöpfend noch für weitergehende Fallzusammenfassungen ausreichend waren. Um den „spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte“ (Witzel 2000: 2f.) Rechnung zu tragen, wurde das Codesystem in einem zweiten Schritt induktiv erweitert und angepasst. So wird auch im Auswertungsprozess „darauf geachtet, dass die Befragten selbst zu Wort kommen und man ist sensitiv in Bezug auf theoretische Widersprüche und Ungereimtheiten“ (Kuckartz 2010: 86). Das Prinzip des induktiv-deduktiven Wechselspiels (Witzel/Reiter 2012: 15), das als grundlegend für das problemzentrierte Interview angesehen werden kann, wurde somit im Analyse- und Interpretationsprozess fortgesetzt.

In einem dritten Schritt wurde theoriegeleitet das Material schließlich dahingehend codiert, ob die Passagen Hinweise auf die rechtlichen, organisationalen und individuellen Rahmenbedingungen zum Erwerb feldspezifischen Kapitals geben. Dabei dienten die in Kap. 5.3.3 herausgearbeiteten Kapitalsorten (*reines/institutionelles wissenschaftliches, ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital*) der Orientierung. Das abgeschlossene Codesystem ist im Anhang des Papers dokumentiert.

Nach Abschluss der Codierschritte erfolgte theoriegeleitet eine verdichtete Fallbeschreibung und -interpretation (vgl. Hopf/Schmidt 1993) entlang der eingangs formulierten Forschungsfragen zum strategischen Handeln der Universitäten als Akteure (siehe Kap. 5.3.2), zum Verhältnis von Berufungspraxis und zugrundeliegenden Landesgesetzen (siehe Kap. 5.4.4), sowie zu den Karriere- und Beschäftigungsbedingungen für Stelleninhaber(innen) (siehe Kap. 5.3.3 zum Kapitalerwerb in der Wissenschaft). Die erarbeiteten Falldarstellungen werden im Folgenden dargestellt und anschließend miteinander verglichen.

## 5.5.2 Gemeinsame Berufungen: Umsetzung und Stellenwert an sechs Universitäten

*[...] aus meiner Sicht sind Berufungen allgemein, ja, wenn nicht sogar das entscheidende Instrument zur Weiterentwicklung, mindestens aber zur Sicherung des Wissenschaftsstandorts Deutschland. Und dass insbesondere [...] auch das Instrument der gemeinsamen Berufungen ein solches wichtiges Instrument ist. Und ich bin [...] der tiefen Überzeugung, dass es ganz, ganz wichtig ist [...], dass wir hier einerseits klare und zum anderen auch attraktive Rahmenbedingungen schaffen, weil dieses Instrument wirklich ganz entscheidend zur Zukunftsfähigkeit und Sicherung unseres Wissenschaftsstandorts beitragen wird, [...] schon jetzt beiträgt und aber auch weiter beitragen wird. Vielleicht sogar in erhöhtem Maße. (AUF\_NW\_Interview1)*

### 5.5.2.1 Niedersachsen: Gemeinsame Berufungen als „Nice-to-have“

Entgegen der in diesem einleitenden Zitat erfolgten Betonung ihrer herausragenden Funktion wird an der niedersächsischen Universität gemeinsamen Berufungen – trotz einer vergleichsweise hohen Anzahl solcher Professuren – aus Hochschulleitungsperspektive keine „*besondere strategische Bedeutung*“ zugemessen:

*Also gemeinsame Berufungen, also für mich sind das Add-ons oder Nice-to-haves, die haben wir eben, wenn es passt [...]. (Universität\_NI\_Interview2)*

Dies wird damit begründet, dass Initiativen für gemeinsame Berufungen nicht aus dem Präsidium kommen (können), sondern „*eigentlich klassisch bottom-up*“ (ebd.) von Akteuren wie Fakultäten oder Instituten – und mitunter auch von den außeruniversitären Organisationen – angestoßen werden müssen. Für die Einrichtung einer Professur, die über eine gemeinsame Berufung besetzt werden soll, müsse zunächst das Präsidium überzeugt werden, warum diese Stelle – für Fach, Fakultät und Universität – strategisch wichtig sei. Dazu wird zunächst auf Fakultätsebene ein Profilvertrag erarbeitet.

Solche Initiativen entwickeln sich in der Regel aus Konstellationen zwischen Universität und AUF, die sich bereits durch eine sehr enge Kooperation der Partnereinrichtungen auszeichnen und bei denen es sich zum Zweck gemeinsamer Forschungsprogramme anbietet, über eine gemeinsame Berufung eine bestimmte Person enger an die Universität zu binden. Dies verdeutlicht ein(e) Gesprächspartner(in) am Beispiel der Zusammenarbeit mit einer konkreten Forschungseinrichtung:

*Allerdings ist die Forschungszusammenarbeit schon das Interessante dann auch da dran, ne. Das [AUF] ist halt auch eine renommierte Forschungseinrichtung in unserem Feld [...] und von daher ist es auch zugleich mit dem Nebeneffekt verbunden, dass man diese Forschungseinrichtung näher an uns gebunden hat, auch mit entsprechendem Kooperationsvertrag natürlich und auch da der Forschungsaustausch ein bisschen mehr institutionalisiert dann ist. (Universität\_NI\_Interview3)*

Gerade solch langjährige Kooperationen eröffnen Möglichkeiten, um im Rahmen der Exzellenzwettbewerbe gemeinsame Berufungen durchzuführen. Zugleich werden durch die Berufungen die bestehenden Kooperationen weiter intensiviert. Für die Universität eröffnet eine gemeinsame Berufung vor allem die Erschließung von Ressourcen (z. B. von Forschungsinfrastrukturen oder von Promovierenden). So werden „*gut ausgestatte-*

*te Forscherinnen und Forscher mit hochaktuellen Forschungsthemen [...] an die [Universität] gebunden, was sonst nicht möglich wäre, insbesondere in kostenintensiven Fächern“* (Universität\_NI\_Interview1).

Gemeinsame Berufungen erfolgen in der Regel auf sog. Leerstellen, die nicht Teil des Stellenplans der Universität sind, und erscheinen als Professuren, die im Vergleich „*zum normalen Geschäft [...] uns auch relativ wenig kosten*“ (Universität\_NI\_Interview2). Für das Präsidium ist dabei von Bedeutung, nach welchem Modell eine gemeinsame Berufung durchgeführt wird. Das NHG ermöglicht Berufungen nach dem Jülicher, Thüringer, Karlsruher sowie dem Berliner Modell (§ 26 Abs. 8 NHG). Das Berliner Modell fand an der untersuchten Universität bisher nur einmal, das Karlsruher Modell gar keine Anwendung. Berufungen erfolgten also bisher vorwiegend nach dem Thüringer oder Jülicher Modell. Aufgrund seiner Umsatzsteuerpflicht und der notwendigen Regelungen zur Rückfalloption wird das Jülicher Modell jedoch als Auslaufmodell charakterisiert, sodass das Thüringer Modell inzwischen insgesamt vorherrschend sei:

*Also nach dem Thüringer Modell ist das Risiko für die Universität eben sehr, sehr gering. Beim Jülicher Modell, was alternativ dann eben gebracht wird, da diskutieren wir dann schon sehr genau über die Modalitäten, ja, also insbesondere die Rückfallpositionen sind dann ja eher problematisch.* (Universität\_NI\_Interview2)

In diesem Zusammenhang wird als weiterer Vorteil vom Thüringer gegenüber dem Jülicher Modell hervorgehoben, dass ersteres unter Ausschreibungsverzicht zur Anwendung kommen kann, da es sich um eine „*Titularprofessur*“ handle, die kein Beamten- oder Angestelltenverhältnis mit der Universität begründet (siehe Kap. 5.4.4.1.1). Dies ermögliche es, bei einer gemeinsamen Berufung „*einen festen Kandidaten im Auge*“ (Universität\_NI\_Interview3) zu haben, also in einem verkürzten Verfahren *ad personam* zu berufen und den so Berufenen auf diese Weise eine hohe soziale Anerkennung (im Sinne *reinen wissenschaftlichen Kapitals*) zukommen zu lassen. Neben der Möglichkeit, in einem verkürzten Verfahren berufen zu werden, eröffnen sich für gemeinsam Berufene weitere stellenspezifische Karriere- und Beschäftigungsmöglichkeiten:

Grundsätzlich biete eine gemeinsame Berufung die „*Möglichkeit, hochdekorierte Kollegen zu gewinnen*“ (Universität\_NI\_Interview1), welche die nationale und internationale Sichtbarkeit der Universität erhöhen. Es sei „*sehr prestigeträchtig, wenn man eine gemeinsame Berufung durchführen kann. Und das ist unbesehen von der Disziplin*“ (ebd.). Zugleich werde von den Berufenen erwartet, dass sie in hohem Umfang (in Kooperation von Universität und AUF) Drittmittelprojekte einwerben und durchführen. Durch gemeinsame Berufungen wird also die Einrichtung von mit besonders hohem *ökonomischem* (Ausstattung) und *reinem wissenschaftlichen Kapital* (Prestige) ausgestatteten Professuren forciert.

Dieser Anspruch schlägt sich entsprechend in der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse an Universität und AUF nieder. So sei es selbstverständlich, dass gemeinsam Berufene „*gegenüber normalen Professuren*“ weniger Präsenz an der Universität zeigen und sich stattdessen vorwiegend ihren außeruniversitären (Forschungs-)Aufgaben widmen. Gemäß dem Zweck einer vorwiegend außeruniversitären Tätigkeit ist bei gemeinsamen Berufungen an der niedersächsischen Universität – unabhängig vom

Berufungsmodell – ein verringertes Lehrdeputat von (i.d.R.) 2 SWS vorgesehen,<sup>139</sup> und die Erwartungen an die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung sind ebenfalls reduziert. Unabhängig von dem gewählten Berufungsmodell spricht das NHG den gemeinsam Berufenen zwar die gleiche mitgliedschaftsrechtliche Stellung zu wie den „normalen“ Professuren (§ 16 Abs. 1, 1a NHG). Wie stark sie sich in den universitären Gremien engagieren und dort durch Netzwerkarbeit *soziales Kapital* und z. B. durch die Übernahme von Ämtern *institutionelles wissenschaftliches Kapital* akkumulieren, das bleibe den Stelleninhaber(inne)n selber bzw. den direkten Kooperationspartner(inne)n in den Fakultäten überlassen:

*Also ich glaube, da hat niemand Illusionen darüber, dass bei einer gemeinsamen Berufung die Loyalität immer gegenüber, prioritär gegenüber der externen Institution gilt. Dort ist das primäre Beschäftigungsverhältnis, das mit der Universität ist sekundär. [...] das sind, ich denke, zehn bis 15 Prozent der Arbeitszeit maximal, die bei uns geleistet wird. Genau so dürfte das Loyalitätsverhältnis auch sein. (Universität\_NI\_Interview2)*

Dies sei in insbesondere dann der Fall, wenn sich der außeruniversitäre Dienstort in einer anderen Stadt, wenn nicht sogar einem anderen Bundesland befinde.

Wie die Stelleninhaber(innen) mit *ökonomischem Kapital* (Gehalt, Sachmittel und Personal an der AUF und ggf. zusätzlichem Personal an der Universität) ausgestattet werden und welches Modell (Jülicher oder Thüringer) Anwendung findet, wird vorab im Kooperationsvertrag zwischen Universität und AUF festgehalten, sodass die Berufungsverhandlungen mit den (künftigen) Stelleninhaber(inne)n nur „*eingeschränkt spannend*“ seien:

*Es geht da um viel weniger als bei normalen Berufungen. [...] also in der Regel geht es nur darum, dass ein Raum zur Verfügung gestellt wird, manchmal eben auch, dass noch Sekretariatskapazität oder Hiwi-Kapazität, aber dann immer von Seiten der Fakultät oder von dem Institut, was eben gerne kooperieren möchte, zur Verfügung gestellt wird. (Universität\_NI\_Interview2)*

Besoldung und Angestelltenverhältnis der Professor(inn)en werden beim vorherrschenden Thüringer Modell über die außeruniversitäre Forschungseinrichtung geregelt. Sofern eine Leitungsposition bekleidet wird, orientiert sich das Gehalt an W3 (mit entsprechenden Leistungszulagen); unter Umständen ist auch eine Orientierung an W2 möglich, aber:

*Das ist ja nicht mit einer Stelle bei uns verbunden, das Ganze, insofern ist das weder W2 noch W3, sondern das, sein Gehalt wird vom [AUF] gezahlt und das kann viel mehr als W3 sein oder auch viel weniger, das spielt keine Rolle. Das ist, können Sie nicht in diese Schiene einsortieren so ohne weiteres. (Universität\_NI\_Interview3)*

Ebenfalls Bestandteil des Kooperationsvertrags ist, ob eine „*Professur auf Dauer oder [...] eben eine zeitlich befristete Professur*“ (Universität\_NI\_Interview2) eingerichtet wird,

<sup>139</sup> Beim Thüringer Modell ist es erforderlich, auf Grundlage der Ermächtigungsnorm des jeweiligen Landeshochschulgesetzes dies näher zu regeln: Anknüpfend an § 26 Abs. 8 S. 2 NHG ordnet die Grundordnung der Universität an, dass die nach dem Thüringer Modell berufenen Professor(inn)en verpflichtet sind, mindestens zwei SWS an Lehraufgaben wahr- und die korrespondierenden Prüfungen abzunehmen.

wie dies auch im NHG bei gemeinsamen Berufungen ermöglicht wird (§ 28 Abs. 1 Nr. 6 NHG). Die Einrichtung einer befristeten Stelle dient dabei dem außeruniversitären Partner quasi als Absicherung – z. B. im Falle einer Abwerbung. Dies bringe jedoch ggf. die Notwendigkeit mit sich, im Fall einer Entfristung den Kooperationsvertrag nachträglich abzuändern:

*Wir haben mindestens zwei gemeinsame Berufungen auf Zeit. Bei beiden waren die Partner hinterher nicht mehr so besonders glücklich darüber, weil sie dann irgendwann das Verfahren auf Verstetigung einleiten mussten und da muss man den Kooperationsvertrag abändern. Also insofern ist es, scheint eher die Ausnahme zu sein die Berufung auf Zeit. (Universität\_NI\_Interview2)*

Für die beiden betreffenden Fälle kann vermutet werden, dass durch eine zunächst befristete Anstellung weniger gesicherte Zeit für den Erwerb institutionellen wissenschaftlichen Kapitals zur Verfügung stand und die Stelleninhaber(innen) folglich abwägen mussten, in welchem Bereich (Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, Netzwerkarbeit etc.) sie sich vorrangig engagieren, um mittelfristig eine gesicherte Position zu erhalten.

#### 5.5.2.2 NRW: Gemeinsame Berufungen als Bindeglied exzellenter Forschung

An der untersuchten nordrhein-westfälischen Universität erfüllen gemeinsame Berufungen eine elementare Funktion bei der Intensivierung von Forschungsk Kooperationen vorwiegend mit einer regionalen außeruniversitären Forschungseinrichtung (AUF\_NW). Der Ausbau dieser Kooperationen folgt einer Gesamtstrategie der Universität, deren Umsetzung – vor allem mit Blick auf gemeinsame Berufungen – den Fakultäten obliegt.

Die Initiative zu einer gemeinsamen Berufung kann sowohl top-down durch einen Austausch zwischen Universitätsleitung und Leitung der außeruniversitären Forschungseinrichtung (bei W3-Professuren mit Leitungsposition) als auch bottom-up im Austausch zwischen AUF-Teilinstituten und Fakultäten (i.d.R. bei W2- oder W1-Professuren) entstehen. In beiden Fällen ist eine intensive, mitunter langwierige Vorbereitung und Absprache zwischen den beteiligten Akteuren aus Universität und AUF vonnöten:

*Man diskutiert die Frage, kann man da einen inhaltlichen Cluster gemeinsam bilden, einen Kompetenzverbund bilden und daraus erwacht dann eben im positiven Fall die Bereitschaft von beiden Seiten, das durch ein gemeinsames Berufungsverfahren oder mehrere gemeinsame Berufungsverfahren [...] zu unterfüttern. (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1)*

Maßgebend für eine Berufung sei dabei, dass sich „dann so eine Professur in die Gesamtstrategie der Fakultät“ (Universität\_NW\_Interview1) einfügt. In den Interviews an Universität und AUF werden insgesamt drei zentrale Aspekte genannt, welche die Bedeutung und den Nutzen gemeinsamer Berufungen für beide Einrichtungen zusammenfassen:

- (1) Bündelung wissenschaftlicher Ressourcen: Hier steht die Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte und allgemein die Bündelung wissenschaftlicher Kompetenzen im Vordergrund, die durch das Bindeglied der gemeinsam berufenen Professur, die zugleich Institutsleiter(in) ist, sichergestellt und vereinfacht wird.
- (2) Nachwuchsgewinnung: Insbesondere für das AUF eröffnen sich Zugriffsmöglichkeiten „auf qualifizierte Masterandinnen, Masteranden, qualifizierte Promovie-

*rende, und da sind die gemeinsamen Berufungen dadurch, dass damit eine Lehrverpflichtung an den Partnerhochschulen verbunden ist, für uns natürlich ein gutes Eintrittstor, um solche Nachwuchskräfte zu gewinnen“* (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1).

- (3) Gewinnung, Bindung und Förderung von erfahrenem wissenschaftlichem Personal: Beispielsweise wird durch die Berufung auf eine W3-Stelle mit Verbeamtung in Verbindung mit einer Tätigkeit als Institutsleiter(in), die den Zugriff auf forschungsrelevante Infrastrukturen erlaubt, ein hochattraktives Arbeitsumfeld (auch für Berufungen aus dem Ausland) offeriert.

Im Verlauf der Interviews wird darauf hingewiesen, dass im Hinblick auf gemeinsame Berufungen in NRW vergleichsweise günstige und flexible Bedingungen herrschen, um Kooperationsverträge zwischen Universität und AUF auszugestalten (vgl. etwa § 77 Abs. 6 NRW HG). Dennoch wird bemängelt, dass in „*der Landeshochschulgesetzgebung, aber auch im untergesetzlichen Bereich dann die gemeinsamen Berufungen als ein eigenständiges Prinzip von hohem wissenschaftspolitischen Wert“* (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1) bisher nicht entsprechend zur Geltung kämen und die geltenden Regelungen oftmals nicht „*hürdenfrei praktiziert werden können“*. Entsprechend wird es als erfolgskritisch beurteilt, dass angesichts der Vielzahl der Berufungsmodelle, die in der Praxis zum Einsatz kommen, durch die Landesgesetzgeber klare und transparente Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dies sei umso dringlicher, als Universität und AUF in Einzelfällen bereits alternative – sogenannte hybride – Berufungsmodelle praktizierten, für die das Landesrecht bisher keine ausreichende Erwartungssicherheit gewährleiste:

*Also es betrifft insbesondere neuere Berufungsmodelle, die wir jetzt auch anfangen zu praktizieren, also sogenannte hybride Modelle, wo sie beispielsweise im Zuweisungsmodell dann nicht mehr einen gemeinsamen Berufenen oder eine gemeinsame Berufene komplett zu Forschungseinrichtungen zuweisen, also klassisches Berliner Modell, sondern in Teilzeit, so dass die Person beispielsweise 50 Prozent an der Hochschule tätig ist, oder nehmen wir 60 Prozent an der Hochschule, 40 Prozent an der Forschungseinrichtung. Das sind Modelle, wo wir erleben, dass [...] Unklarheiten über bestimmte Rahmenbedingungen bestehen.* (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1)

Ebenfalls praktiziert werden Berufungen im Karlsruher Modell, bei dem die Professor(inn)en mit voller Lehrverpflichtung hauptberuflich an der Universität beschäftigt sind und in Nebentätigkeit an der AUF forschen. Dieses Modell sei für die berufenen Personen wie auch die Universität attraktiv:

*Da gibt es schon den einen oder anderen, der aus meiner Sicht nicht zutreffend es so darstellt, als ob nur die außeruniversitären Forschungseinrichtungen Interesse an gemeinsamen Berufungen hätten und die Hochschulen das sozusagen eben dann so mitmachen. Das ist aber aus unserer Erfahrung raus beileibe nicht so. [...] wir haben ja zum Beispiel auch eine ganze Reihe von [...] Professorinnen, Professoren hier [über das Karlsruher Nebentätigkeitsmodell] angebunden, weil es für diese Personen im Rahmen der gemeinsamen wissenschaftlichen Vorhaben wiederum von hohem Interesse ist [...] auf die Infrastruktur [der AUF] zuzugreifen.* (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1)

Solche neuen Modelle gemeinsamer Berufungen sollen ein stärkeres Engagement in der Hochschule als bei einer Berufung nach dem Jülicher Modell begünstigen und Stellenin-



haber(inne)n zugleich die mit einer gemeinsamen Berufung verbundenen Möglichkeiten zur Nutzung von Forschungsinfrastrukturen eröffnen.

Unabhängig vom Berufungsmodell komme es im Hinblick auf die Besetzung der eingerichteten Stelle für Universität und AUF darauf an, „*wirklich herausragende Kompetenzträger als gemeinsam Berufene*“ (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1) zu gewinnen (also Personen, die bereits ein sehr hohes *wissenschaftliches Kapital* aufweisen), um vor dem Hintergrund der Exzellenzwettbewerbe bestimmte Forschungsschwerpunkte zu stärken:

*Also [...] da ist es nicht eine Entwicklung sozusagen, dass man sagt, da hat man schon einen Kompetenzträger an Bord und ihm möchte man oder ihr möchte man die Weihen, die professoralen Weihen noch aus inhaltlich strategischen Gründen dann zusätzlich geben, sondern das ist dann schon sehr programmatisch, sehr, sehr strategisch auch angelegt. Das mag in der Welt vorher, wo wir die programmorientierte Förderung noch nicht hatten, wo ja wirklich die Zentren dann Globalhaushalte hatten, das mag anders gewesen sein, aber also für die letzten 15 Jahren [also seit Ankündigung der Exzellenzinitiative; Anm. d. A.] sehe ich tatsächlich eine stark programmatisch getriebene Besetzung der Positionen.* (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1)

Neben der Einwerbung von Drittmitteln für gemeinsame Forschungsprojekte, die durch gemeinsame Berufungen oftmals erst ermöglicht<sup>140</sup> werden, werde der Mehrwert der Kooperation zugleich durch strukturbildende Maßnahmen wie die Gründung eines gemeinsamen Instituts ausgebaut und gefestigt:

*Also und das machen wir häufig so, weil wir vielfach ja auch in letzter Zeit [gemeinsame] Institute gründen, also wo [...] das Direktorium zusammengesetzt ist aus Kolleginnen und Kollegen aus [der Universität] und aus [dem AUF]. Also das ist dann so ein Wechselspiel, um gemeinsame Forschungsthemen zu beackern oder eben auch Infrastruktur da gemeinsam aufzubauen und zu nutzen.* (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1)

In den neugegründeten Instituten werden mit gemeinsam Berufenen Stellen im Direktorium (und ggf. auch auf zweiter Leitungsebene) besetzt, welche „*die Interessen von beiden Seiten paritätisch vertreten*“ (AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1).

Eine Berufung erfolgt an der untersuchten Universität fast ausschließlich gemäß Jülicher Modell mit einer Lehrverpflichtung von 2 SWS. Die Finanzierung der Stelle, die auf der Basis der Beurlaubung als Leerprofessur geführt wird, erfolgt über die AUF. Für das Jülicher Modell ermöglicht § 9 Abs. 5 S. 2, 3 NRW HG<sup>141</sup> die Zuerkennung einer mitgliederschaftlichen Stellung samt aktivem und passivem Wahlrecht für die gemeinsam Berufenen. Während W2- und W3-Professor(inn)en an der Universität von Gesetzes wegen vollwertige Mitglieder der Fakultät sind und sich entsprechend gleichrangig in der aka-

<sup>140</sup> Allerdings besteht bspw. auch für eine(n) im Jülicher Modell beurlaubte(n) Institutsleiter(in) eines AUF nicht die Möglichkeit, bei einem Antrag an die DFG als Hauptantragssteller(in) aufzutreten: „*Das ist ungünstig. Das ist aus unserer Sicht auch eher ein Punkt, wo man mit anderen Berufungsmodellen als dem klassischen Jülicher Modell drauf reagieren muss*“ (AUF\_NW\_Interview1).

<sup>141</sup> Bis Oktober 2019 § 11 Abs. 1a NRW-HG.

demischen Selbstverwaltung engagieren können und sollen,<sup>142</sup> besteht bei ihrer parallelen Beschäftigung am AUF ein Gefälle hinsichtlich ihrer Ausstattung mit *ökonomischen* und *institutionellem wissenschaftlichem Kapital*: so erhalten am AUF W3-Professor(inn)en zusätzlich eine höhere Ausstattung, zum anderen kommt ihnen dort als Instituts- bzw. Abteilungsleitung eine höhere formelle Macht zu.

Im Gegensatz zu anderen Universitäten wird an der NRW-Universität von Berufungsverfahren *ad personam* im Rahmen von gemeinsamen Berufungen nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht. Dies wird zum einen darauf zurückgeführt, dass mit der Novellierung des Hochschulgesetzes die Möglichkeit einer personenbezogenen Berufung ohne Ausschreibung (§ 38 Abs. 1 S. 3 Nr. 1-5 NRW HG) deutlich eingeschränkt worden ist (mit Ausnahme von Juniorprofessuren, die auch weiterhin üblicherweise personenbezogen berufen werden). Der Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals* via Ausschreibungsverzicht, der eine besondere Anerkennung der zu berufenden Person vonseiten der Universität bzw. der berufenden Fakultät darstellt, kommt an der NRW-Universität also lediglich einer kleinen Gruppe an Personen zugute, die in sogenannten Leuchtturmfahrverfahren – bspw. im Rahmen einer Humboldt-Professur – berufen werden. Zum anderen wird in dem Interview an der Universität argumentiert, dass durch öffentliche Ausschreibungen Transparenz hergestellt werde und die Berufungsverfahren somit zudem – im Gegensatz zu geschlossenen Verfahren – nicht „*schnell anfechtbar und so weiter und so fort*“ (Universität\_NW\_Interview1) seien.

Sowohl vonseiten der Universität als auch der AUF erfolgen die Berufungen auf unbefristete Professuren – mit Ausnahme von W1-Stellen und „*bis auf die berühmten Ausnahmen*“:

*Der besondere Fall war, wo auf Hochschuleseite dann erst mal auf fünf Jahre eine befristete Professur eingerichtet wurde, die dann verstetigt wurde. [...] Aber im Regelfall, also wenn Sie W2 und W3 anschauen, arbeiten wir eigentlich immer mit unbefristeten Berufungen.*  
(AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in2)

Neben Berufungen auf W2/W3-Professuren finden auch gemeinsame Berufungen auf Juniorprofessuren statt, die zusätzlich mit der Betreuung einer Nachwuchsgruppe an der AUF betraut werden. Den Stelleninhaber(inne)n eröffnen sich so zusätzliche Möglichkeiten zum Erwerb von *ökonomischem* und *wissenschaftlichem Kapital* gegenüber regulären Juniorprofessuren:

*[Juniorprofessor(inn)en sammeln im AUF] nicht nur Führungserfahrung, können nicht nur ihre wissenschaftliche Basis verbreitern durch hohe Publikationstätigkeit, durch Anträge für Drittmittelprojekte, sondern sammeln auch Lehrerfahrungen und können über diesen Weg natürlich dann auch ihre Karriere ebnen hin zu W2- oder sogar W3-Berufungen.*  
(AUF\_NW\_Interview1\_Sprecher\*in1)

Wer eine als gemeinsame Berufung angelegte W1-Stelle anstrebt, muss sich in einem hochselektiven Auswahlverfahren durchsetzen; dies legt die Vermutung nahe, dass

<sup>142</sup> Die vom Landesgesetzgeber im NRW HG (§ 9 Abs. 5 S. 1) angedachte Gleichstellung von nach dem Thüringer Modell Berufenen innerhalb der Hochschullehrergruppe ist an der Universität dahingehend obsolet, als dass das Modell dort keine Anwendung findet.

ernsthafte Bewerber(innen) entsprechend bereits ein hohes *kulturelles Kapital* in dem Sinne aufweisen müssen, dass sie die hohen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.

### 5.5.2.3 Hessen: An den Grenzen des Hochschulrechts

An der hessischen Universität wird gemeinsamen Berufungen eine zunehmende strategische Relevanz attestiert. Das Zustandekommen einer gemeinsamen Berufung geschehe stets vor dem Hintergrund, dass *„man da strategisch noch mal stärker guckt, welche außeruniversitären Forschungseinrichtungen passen zu unseren Forschungsprofilen“* (Universität\_HE\_Interview1). Für die Einrichtung gemeinsamer Berufungen haben sich sowohl die Exzellenzwettbewerbe auf Bundesebene (Exzellenzinitiative/-strategie) als auch auf Landesebene (LOEWE: Landesoffensive zur Entwicklung wissenschaftlich ökonomischer Exzellenz) als relevante Triebkräfte erwiesen, da die Universität über sie jeweils in Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen Fördermittel für neue Professuren einwerben konnte.

Eine weitere Form der institutionalisierten Kooperation zwischen Universität und AUF auf professoraler Ebene kann darüber hinaus entstehen, *„wenn es eine Institutsgründung gibt und dann jemand, der schon Professor ist bei uns, in diese außeruniversitäre Forschungseinrichtung wechselt“* (Universität\_HE\_Interview1). In solchen Fällen basiert die Kooperation dann nicht auf einer gemeinsamen Berufung, sondern die Professor(inn)en werden lediglich beurlaubt oder treten ein Nebenamt an.

Berufungen erfolgen nach dem Jülicher Beurlaubungsmodell und dem Berliner Erstattungsmodell. Welches Berufungsmodell jeweils zur Anwendung kommt, ist Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Universität und der beteiligten außeruniversitären Forschungseinrichtung:

*Aber es geht ja vor allen Dingen auch um solche Sachen wie [...] die Rechte an Forschungsergebnissen oder Drittmiteleinahmen, in welcher Form fließen die in welche der beiden Institutionen, und wie man das regelt ist dann jedes Mal natürlich noch mal Verhandlungsgegenstand. Und da ist es eben oft sehr schwierig. Einerseits haben die außeruniversitären Forschungseinrichtungen natürlich Rahmen oder favorisierte Modelle, in denen sie agieren, und die Universität, also in unserem Fall eben die Universität hat aber auch bestimmte Interessen, die nicht immer zu den vorgeschlagenen Modellen der Außeruniversitären passen. Und das ist, stellt uns jedes Mal natürlich vor eine Herausforderung.* (Universität\_HE\_Interview1)

Die Universität bewegt sich bei der Anwendung der Berufungsmodelle *„immer sehr nah an juristischen Möglichkeiten“* (Universität\_HE\_Interview1) und ihren Grenzen, zugleich wird bemängelt, dass auch mit standardisierten Mustervereinbarungen, wie sie von der GWK bereitgestellt werden, nur eingeschränkt gearbeitet werden könne. So fungierten diese zwar als Grundlage für Kooperationsvereinbarungen, ließen sich jedoch *„nie eins zu eins umsetzen“* (Universität\_HE\_Interview1). Stattdessen müsse – auch angesichts der unterschiedlichen Kooperationspartner – stets eine individuelle Lösung gefunden werden, welche bisweilen bis an die Grenzen des beamten- und arbeitsrechtlich Zulässigen reiche:

*[...] Was uns immer wieder dann auch an bestimmte Grenzen bringt. Ich nenne ein Beispiel: Ab und zu wäre es ganz gut für bestimmte Aufgaben oder Tätigkeiten an der Universität, jemanden teilweise nur beurlauben zu können. Also wenn die Forschungseinrichtung auf so ein Jülicher Modell besteht und beurlauben will und wir sagen, aber das gibt es hier auch an der Uni, eine Leitungsfunktion, die diese Person gut übernehmen könnte mit 20, 25 Prozent ihrer Tätigkeit, wir würden gerne teilweise beurlauben, und das lässt das Beamtenrecht so nicht zu. Und dann funktioniert das Modell an der Stelle so auch nicht, und dann muss man irgendwie andere Konstruktionen finden. (Universität\_HE\_Interview1)*

Solche alternativen Modelle, die als Abwandlung etablierter Berufungsmodelle zu verstehen sind (siehe auch Hybrid-Modell der NRW-Universität), werden an der hessischen Universität noch nicht praktiziert, wohl aber konzeptionell vorbereitet, „also wo wir am Testen sind, ob das vielleicht ein Weg ist, um vielen rechtlichen Hürden zu begegnen“ (Universität\_HE\_Interview1).

Je nach Modell ergeben sich unterschiedliche korporationsrechtliche Stellungen der Professor(inn)en in der Organisation Universität (vgl. § 32 Abs. 1, Abs. 2 S. 2 HHG):

*Das betrifft unter anderem auch den Mitgliedsstatus der Professuren, dass sie nicht alle auch Mitglieder der Fachbereiche der Universität, also auch der Fachbereiche sind, aber in der Regel, gerade wenn es eine enge Kooperation sein soll, wird das schon dann, also Berliner Modell ist es automatisch so, dass sie Mitglied sind und bei dem Beurlaubungsmodell, Jülicher Modell, müssen die eben über den Fachbereich das noch mal beantragen, dass sie auch Mitglieder werden, das heißt dann natürlich auch Mitglied im Fachbereichsratsitzung, auch wahlberechtigt in der Selbstverwaltung und so weiter agieren können oder auch dann eben als Prüfer in Promotionen auch eingesetzt werden können. (Universität\_HE\_Interview1)*

Trotz dieser Möglichkeiten zum Engagement in der Organisation Hochschule wird bemängelt, dass mitunter „der Professorentitel gern angenommen wird“ (Universität\_HE\_Interview2), die Integration in die Universität aber nicht im gewünschten Maße erfolgt, „so dass der Zugewinn für die Universität weitgehend ausbleibt“ (ebd.). Eine engere Anbindung der Professor(inn)en an die Universität wird in Einzelfällen dadurch ermöglicht, dass ihnen durch den Fachbereich zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden „in Form von Räumen, Hilfskraftunterstützung für zum Beispiel die Lehre, die an der Uni auch gehalten wird, oder die Betreuung von Doktoranden“ (Universität\_HE\_Interview1). Solche Zusagen in Bezug auf die Ausstattung mit ökonomischem Kapital werden vom Präsidium als „Startkapital [...], um diese Professur aufzubauen“ (Universität\_HE\_Interview1), vergeben. Im Fall eines erhöhten Lehrdeputats (von mehr als 2 SWS) entstehen für die Universität ebenfalls zusätzliche Ausgaben, da diese zusätzliche Leistung der außeruniversitären Einrichtung monetär erstattet werden muss.

Neben Berufungen, die ein ergebnisoffenes Berufungsverfahren mit einer Berufungskommission durchlaufen haben, werden an der Universität auch *ad personam*-Berufungen ohne öffentliche Ausschreibung durchgeführt, um herausragende Persönlichkeiten für die Leitungsaufgaben an der außeruniversitären Forschungseinrichtung und für die universitäre Lehre gewinnen zu können.<sup>143</sup> Der Ausschreibungsverzicht be-

<sup>143</sup> Bemerkenswert ist, dass das HHG ansonsten den Ausschreibungsverzicht recht restriktiv handhabt (vgl. § 63 Abs. 1, 5 HHG). Im Falle der gemeinsamen Berufung werden den Hochschulen hingegen Freiräume eröffnet (vgl. § 63 Abs. 6 Hs. 2 HHG).

schränke sich dabei auf Fälle, in denen eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung „leitende Personen, meistens ab Abteilungsleitung und höher“ (Universität\_HE\_Interview2), berufen lassen möchte:

*[Vonseiten der Universität wird] dann wird diese Person, die schon bekannt ist, kooptiert. Was die Ausgestaltung dann der Kooperation betrifft, unterscheidet sich das dann nicht sozusagen in der konkreten Verhandlung von einer gemeinsamen Berufung, also welches Modell dann gewählt wird zum Beispiel, nur dann einfach die Person ist im Vorfeld eben schon bekannt, die berufen wird. (Universität\_HE\_Interview1)*

Solche Verfahren unter Ausschreibungsverzicht sind in der Berufsordnung der Universität festgelegt.<sup>144</sup> Wer in solch einem verkürzten Verfahren berufen wird, muss in einem sehr hohen Umfang bereits *institutionelles* (durch Leitungsaufgaben) und *reines wissenschaftliches Kapital* (durch wertvolle Beiträge zur Wissenschaft) erbracht haben. Auf der anderen Seite wird durch die Sonderstellung eines ad personam-Verfahrens das Kapital der Stelleninhaber(innen) im Rahmen einer gemeinsamen Berufung weiter erhöht.

Neben ihrer Haupttätigkeit an der außeruniversitären Forschungseinrichtung sind gemeinsam berufene Professor(inn)en über ein Lehrdeputat von mindestens 2 SWS und über kooperativ durchgeführte Forschungsprojekte an die Universität angebunden.

*Aber es gibt natürlich auch Konstruktionen, wo eine [gemeinsame berufene Professur] nur zu einem bestimmten Anteil ihrer Tätigkeit, zum Beispiel 50 Prozent, an die außeruniversitäre Einrichtung zugewiesen wird, da ist das Verhältnis dann natürlich ein anderes. (Universität\_HE\_Interview2)*

Je nach Kooperationsvertrag könnten die Arbeitszeitanteile von universitärer und außeruniversitärer Tätigkeit folglich variieren, sodass der Erwerb individuellen *ökonomischen Kapitals* mitunter stärker in der Universität vorangetrieben werden sollte. Zugleich werde bei einer solchen Konstellation eine stärkere Integration in die Universität – und somit der Erwerb sozialen (Netzwerkarbeit) und institutionellen wissenschaftlichen Kapitals (Engagement in Gremien) erwartet.

Sofern es sich nicht um einen Erstruf handelt, der grundsätzlich zunächst auf Probe befristet (und im Falle einer positiven Evaluation entfristet, § 61 Abs. 7 HHG) wird, werden Professuren lediglich dann befristet besetzt, wenn die Stellenfinanzierung an „spezifische Programme [geknüpft ist], in denen so eine Professur vorgesehen ist, die per se auch nur befristet finanziert sind“ (Universität\_HE\_Interview1). Dies trifft nicht nur auf

<sup>144</sup> Hierbei bestehen an der hessischen Universität größere Spielräume für die Universitätsleitung als bei den anderen fünf Universitäten (vgl. § 63 Abs. 6 Hs. 2 HHG). Betrachtet man die die Vorschriften der sechs untersuchten Universitäten zur gemeinsamen Berufung, so lässt sich den Grund- und Berufsordnung entnehmen, dass die näheren Regelungen grundsätzlich erst in der Kooperationsvereinbarung der Hochschule und der außerhochschulischen Forschungseinrichtung getroffen werden. Lediglich in der Berufungssatzung der hessischen Universität, welche die Ausgestaltung des Verfahrens dem Präsidium auf Antrag des Fachbereichs und nach Stellungnahme des Senats auferlegt, wird davon abgewichen; praktisch dürfte dort das Präsidium seine Ausgestaltungsentscheidung nach formeller und informeller Abstimmung mit der außerhochschulischen Forschungseinrichtung treffen.

gemeinsame Berufungen, sondern auch auf alle drittmittelfinanzierten Professuren zu. Durch eine Befristung ergeben sich so gegebenenfalls Einschränkungen hinsichtlich des Erwerbs *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* (durch eine zeitlich begrenzte Beschäftigungsperspektive an der Universität).

#### 5.5.2.4 Berlin: Bottom-up- vs. Top-down-Implementierung

An der Berliner Universität erfüllen gemeinsame Berufungen unterschiedliche Funktionen, je nachdem, ob ihre Implementierung der Gesamtstrategie der Hochschule oder der Strategie einer Fakultät bzw. eines Fachs folgt:

*Also es gibt [...] beide Modelle. Es gibt das Top-down-Modell, dass die [gemeinsamen Berufungen] von außen kommen und wir dann dafür Sorge tragen müssen, dass die Integration funktioniert. Und das Bottom-up-Modell, dass es eben lebendig aus intensiver Forschungsoperation entsteht und damit klar ist, wo die Dinger landen und auch die Integration dann unproblematisch ist. (Universität\_BE\_Interview1)*

Aufseiten der Fächer und der Fakultäten wird die Frage, wo eine gemeinsam zu besetzenden Professur angesiedelt werden soll, hinsichtlich potenzieller Vor- und Nachteile im Vorfeld stets intensiv diskutiert. Für die Fächer stellen erhöhte Lehrkapazitäten, vor allem mit Blick auf spezialisierte Lehre auf fortgeschrittenem Masterlevel, einen klaren Vorteil dar. Die Möglichkeiten zur Einbindung in die grundständige Lehre und zur Betreuung von Abschlussarbeiten sind angesichts des reduzierten Lehrdeputats jedoch begrenzt. Angesichts einer Vielzahl gemeinsamer Berufungen an der Berliner Universität entsteht in einzelnen Fächern mitunter eine Debatte darüber, wie viele solcher Professuren letztendlich sinnvoll sind. Solche Debatten führen dann gelegentlich dazu, bewusst keine (weitere) Professur als gemeinsame Berufung, sondern eine reguläre Professur (gemäß Stellenplan) zu besetzen, wenn dies sowohl für eine langfristige Kooperation mit außeruniversitären Partnern als auch für eine Gewährleistung des Lehrbetriebs sinnvoll erscheint.

Das Berliner Hochschulgesetz von 2017 ist hinsichtlich gemeinsamer Berufungen recht vage gehalten (siehe Kap. 5.4.4.1.2), sodass die Hochschulen vergleichsweise frei agieren können; so enthält es lediglich Befristungsgrundlagen für im Berliner Erstattungsmodell Berufene. Dies ist im Sinne der Universität („*Na, Gott sei Dank!*“, Universität\_BE\_Interview1), welche zwar verstärkt das Berliner Modell implementiert, jedoch in Abhängigkeit von dem kooperierenden Partner auch das Jülicher Modell anwendet.

An der Berliner Universität erhalten die gemeinsam Berufenen (gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 BerlHG) weitgehend die gleichen Rechte und Pflichten wie die Inhaber(innen) eine „normale Professur“. Sie können daher hinsichtlich ihres Engagements in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung selbst entscheiden, wie stark sie sich einbringen und so *soziales* und *institutionelles wissenschaftliches Kapital* erwerben. Eine kleine Einschränkung ihrer Rechte besteht allerdings mit Blick auf ihre Mitwirkung an Berufungskommissionen insofern, als mindestens die Hälfte der in der Kommission vertretenen Hochschullehrer(innen) zum hauptberuflichen Personal der Universität zählen muss; somit ist die Anzahl gemeinsam Berufenen, die an einer Berufungskommission

teilnehmen können, beschränkt.

Für Stelleninhaber(innen) variieren weitergehend die Möglichkeiten zum Kapitalerwerb in Abhängigkeit davon, ob die Professuren top-down (und ggf. drittmittelfinanziert) oder bottom-up entstanden sind: Eine gemeinsame Berufung, die bottom-up auf der Ebene der Fächer oder Fakultät angestoßen und über eine Fakultät in die Wege geleitet wird, ist in der Regel das Ergebnis einer langjährigen, wissenschaftlichen Kooperation einiger Professuren mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Die erfolgreiche Durchführung einer gemeinsamen Berufung hat dabei für beide Seiten Vorteile:

*Klar, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor allen Dingen von dem symbolischen Kapital einer Professur profitieren, dass die Möglichkeit der gemeinsamen Antragstellung dadurch sehr viel leichter und effektiver wird, dass sie dann eben auch die Möglichkeit haben eigenen Nachwuchs zu fördern über die Anbindung an die Fächer. (Universität\_BE\_Interview1)*

Dieses „symbolische Kapital“ manifestiert sich in der der Professur zuteilwerdenden institutionalisierten Macht als Mitglied der Universität (*institutionelles wissenschaftliches Kapital*). Zudem verfolgen beide Forschungseinrichtungen mit einer gemeinsamen Berufung erklärtermaßen das Ziel, Drittmittel über Verbundforschungsanträge einzuwerben und damit in möglichst hohem Umfang *ökonomisches Kapital* zu generieren.

Im Rahmen der Exzellenzwettbewerbe konnte die Berliner Universität Mittel einwerben, die zeitlich begrenzte Möglichkeiten für die Einrichtung von Professuren bereitstellten; im Rahmen von Exzellenzclustern konnten über diese Mittel so top-down gezielt gemeinsame Berufungen realisiert werden. Die Professuren wurden unter Ausschreibungsverzicht besetzt, um besonders anerkannte Personen direkt berufen zu können (§ 94 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BerlHG). Entsprechend wurde den Stelleninhaber(inne)n mit dem Ruf auf eine dieser Professuren ein sehr hohes *reines wissenschaftliches Kapital* zuteil. Im Rahmen der Exzellenzcluster nehmen die Stelleninhaber(innen) eine besonders exponierte Position ein (z. B. als deren Sprecher(in)), wodurch ihnen zugleich *institutionelles wissenschaftliches Kapital* zukommt. Da diese Professuren nicht auf Initiative der Fächer entstanden sind und eine besondere inhaltliche Ausrichtung aufweisen, ergibt sich die Herausforderung, sie nach Beendigung der Exzellenzförderung vollends in die Fächer zu integrieren:

*Also das sind, das sind jetzt einfach auch Einrichtungsprozesse [für gemeinsame Berufungen], wo von Anfang an eigentlich niemand beteiligt war [vonseiten der Fächer], weil es Antragsgeschichten sind, ne. Das versuchen wir natürlich zu vermeiden, weil das im Nachgang hoch komplex ist, aber das lässt sich auch nicht vermeiden, und wenn man eben erfolgreich sein will in der Exzellenzinitiative, dann kommen eben auch solche Sachen, ne. (Universität\_BE\_Interview1)*

Anders als bei der Umsetzung der universitätsweiten Strategie werde auf Fakultätsebene die Einrichtung von gemeinsamen Berufungen nicht als „strategisches Steuerungsinstrument“ des Dekanats genutzt, sondern „wir reagieren immer auf Einzelfälle“ (Universität\_BE\_Interview1). Wenngleich gemeinsam Berufene nicht zwingend eine exponierte Position wie im Rahmen der Exzellenzcluster erhalten, wenn die Stelle von der Fakultät initiiert wurde, so erwerben sie doch in einem ähnlichen Umfang *reines*

*wissenschaftliches Kapital*. Grund dafür ist, dass der Ruf auch auf jene Professuren ebenfalls ad personam (also unter Ausschreibungsverzicht) erfolgt. Das bedeutet, dass im Berufungsverfahren eine Balance aus „objektiver Feststellung der (...) Passgenauigkeit und Qualifizierung der Bewerberin, des Bewerbers auf die Professur“ (Universität\_BE\_Interview1) gefunden werden muss, mit der ein Ausschreibungsverzicht begründet werden kann. Für eine ad personam-Berufung müssen die Berufenen hohe Qualitätsstandards erfüllen; dies führt dazu, dass Personen berufen werden, die bereits eine Professur an einer anderen Hochschule bekleiden und damit ihre Qualifikation bereits unter Beweis gestellt haben.

Was die Laufzeit gemeinsamer Berufungen anbetrifft, können sowohl top-down als auch bottom-up angestoßene Berufungen entweder unbefristet oder aber auf fünf Jahre befristet vorgenommen werden (gemäß § 102 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BerIHG). Voraussetzung dafür ist, dass die durch die Ernennung entstehenden Personalkosten vollständig oder überwiegend durch Mittel Dritter gedeckt werden (also durch den außeruniversitären Partner und/oder durch Mittel aus den Exzellenzwettbewerben). Am Ende des Befristungszeitraums kann ggf. um weitere fünf Jahre verlängert werden, „*aber dann wäre definitiv Schluss oder wir können sie dann entfristet berufen*“ (Universität\_BE\_Interview1). Mitunter stellen gemeinsame Berufungen also von vornherein eine zeitlich begrenzte Form der Kooperation (mit einem eingeschränkten *institutionellen wissenschaftlichen Kapital für die Berufenen*) dar.

#### 5.5.2.5 KIT: Sonderfall „Interne gemeinsame Berufung“

Bei der Untersuchung von Berufungen – und insbesondere von gemeinsamen Berufungen – am KIT ist zunächst der Sonderstatus zu berücksichtigen, der sich aus der Fusion von Universität und Helmholtz-Forschungszentrum zum KIT im Jahr 2009 ergeben hat. Die im Zukunftskonzept skizzierte Fusion sollte (im Sinne der Exzellenzinitiative) zur Exzellenz des Karlsruher Standorts beitragen bzw. diese festigen und bestehende sowie geplante Kooperationen zwischen den beiden Vorgängereinstitutionen institutionalisieren. Dazu stehen auf Grundlage des KIT-Gesetzes rechtliche Spielräume zur Verfügung, welche in besonderem Maße gemeinsame Berufungen zwischen den ehemals eigenständigen KIT-Bereichen betreffen:

*[...] In der Tat ist es so, dass diese Uni Karlsruhe, Forschungszentrum Karlsruhe natürlich mit der Fusion sozusagen dann in einem Körper unterwegs waren, aber auch Neuberufungen derart gestaltet werden, dass sie eben gemäß KIT-Gesetz aufgrund der getrennten Finanzströme, die wir ja noch haben, intern angewendet werden. Das heißt, wir haben die Möglichkeit, am KIT zu berufen und jemanden trotzdem in den Großforschungsbereich zu beurlauben, wenn man so möchte [...]. (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1)<sup>145</sup>*

*[...] Und so hat man versucht zu sagen, okay, damit ihr trotzdem einzelnen Personen Aufgaben zuweisen könnt, ja, und die Leute wirklich intern sich verschränken, könnt ihr diese Karlsruher und Jülicher Modelle analog intern verwenden. Und das ist so die Grundidee dabei. (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2)*

<sup>145</sup> An KIT\_Interview3 waren zwei Sprecher(innen) beteiligt.



In den nach Maßgabe des § 16 der Gemeinsamen Satzung des KIT<sup>146</sup> erlassenen Leitlinien für Berufungsverfahren<sup>147</sup> werden die besonderen KIT-internen Berufungsmodelle zwischen dem Universitätsbereich und dem Großforschungsbereich (Jülicher und Karlsruher Modell jeweils analog) geregelt.<sup>148</sup>

Neben den internen gemeinsamen Berufungen werden weiterhin sowohl gemeinsame Berufungen zwischen Universitätsbereich und einem außeruniversitären Forschungsinstitut (bspw. einem Fraunhofer-Institut) als auch zwischen (Helmholtz-)Großforschungsbereich des KIT und einer anderen Universität (bspw. der TU Darmstadt) durchgeführt, wie sie von den beiden KIT-Bereichen vor der Fusion bereits praktiziert wurden. Aus dieser besonderen Position ergibt sich, dass das KIT bei einer gemeinsamen Berufung mit einer anderen Institution janusköpfig sowohl als berufende Hochschule als auch als außeruniversitäre Forschungseinrichtung fungieren kann.<sup>149</sup> Für externe gemeinsame Berufungen kann – zusätzlich zum Jülicher und Karlsruher Modell – zudem das Berliner Modell angewendet werden. Gemäß dem Ziel verstärkter Kooperation bzw. Integration zwischen den beiden KIT-Teilbereichen haben gemeinsame Berufungen mit externen Kooperationspartnern allerdings deutlich an Bedeutung verloren:

*[Gemeinsame Berufungen mit externen Einrichtungen sind] möglich auf jeden Fall, findet auch weiterhin statt, wobei natürlich die Überlegungen schon vermehrt, also ich sage mal die Anteile ändern sich ein bisschen, ne, das war früher vielleicht etwas mehr, echte gemeinsame Berufungen, da wird jetzt schon noch geschaut, finden wir da eine interne Möglichkeit der Verknüpfung, aber die gibt es eben manchmal und manchmal auch nicht. Also die Möglichkeit gibt es nach wie vor und sie wird auch nach wie vor durchaus immer wieder mal genutzt.*  
(KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1)

Neben internen gemeinsamen Berufungen spiegelt sich der Leitgedanke einer Förderung der institutionellen Verschränkung zwischen den KIT-Teilbereichen bei sämtlichen Neuberufungen – wenngleich in geringerem Maße – wider:

*Also das greifen wir wirklich sehr, sehr stark auf. Also auch umgekehrt. Selbst die volle Professur im Universitätsbereich, selbst denen versuchen wir im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Aufgaben im Großforschungsbereich zu geben, also versuchen das wirklich zu befördern.*  
(KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2)

Im Planungsprozess für eine neu einzurichtende Professur wird dementsprechend vor der Ausschreibung festgelegt, ob die Professur schwerpunktmäßig im Universitätsbereich (volle Professur), im Großforschungsbereich (mit einer Berufung analog dem Jülicher Modell) oder eher gleichermaßen verteilt in beiden Bereichen (mit einer Berufung nach dem Karlsruher Modell) tätig sein soll.

Aufgrund des herausragenden – und von der Norm gemeinsamer Berufung abweichenden – Konzepts der internen gemeinsamen Berufung beschränken sich die folgen-

<sup>146</sup> [https://www.sle.kit.edu/downloads/AmtlicheBekanntmachungen/2013\\_AB\\_051.pdf](https://www.sle.kit.edu/downloads/AmtlicheBekanntmachungen/2013_AB_051.pdf), zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

<sup>147</sup> [http://www.sek.kit.edu/downloads/2017-11-22\\_Leitlinien\\_final\\_Beruf.pdf](http://www.sek.kit.edu/downloads/2017-11-22_Leitlinien_final_Beruf.pdf), zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

<sup>148</sup> Vgl. zur KIT-internen gemeinsamen Berufung auch Sandberger, in: BW LHG, § 15 KITG, Rn. 3–6.

<sup>149</sup> Nr. 4 KIT-Leitlinien für Berufungsverfahren.

den Ausführungen zu den Beschäftigungsbedingungen bzw. zu den Möglichkeiten zum Kapitalerwerb auf die Stelleninhaber(innen) jener Variante. Wie bei gemeinsamen Berufungen üblich, sind auch bei den internen Berufungen unterschiedliche Aufgaben in Universitäts- und Großforschungsbereich vorgesehen:

*Jetzt ist natürlich die Idee der Gründung, die strategische Idee ja gewesen, es entstehen Synergien und einer, der hier an Großanlagen forscht, der unterrichtet auch Studenten und Themengebiete, die einfach im Universitätsbereich sehr groß sind [...]. Das heißt beispielsweise, ein Institutsleiter hier im Großforschungsbereich wird über die Universität berufen, wird dann beurlaubt, macht dann seine zwei Semesterwochenstunden zwar noch, kriegt aber wirklich auch einen Dienstvertrag hier [am Großforschungsbereich]. (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2)*

Während im Universitätsbereich für dort beschäftigte Professor(inn)en die hochschulrechtlich verbrieften Rechte und Pflichten gelten, wird für eine hauptamtliche Tätigkeit im Großforschungsbereich weiterhin ein separater Arbeitsvertrag abgeschlossen, der sich im Gegensatz zur professoralen Position durch ein klar umrissenes Aufgabenfeld auszeichnet – nämlich die Leitung von Arbeitsgruppen oder Instituten. Im Gegensatz zu Berufungen mit externen Forschungseinrichtungen wird bei den internen Berufungen großer Wert darauf gelegt, dass die Stelleninhaber(innen) sich in beiden Teilbereichen des KIT engagieren. Im Sinne des strategischen Leitgedankens der Erzeugung von Synergien werde dies durch die neu geschaffenen Governancestrukturen des KIT unterstützt, die den Universitäts- und Großforschungsbereich auf verschiedenen Ebenen miteinander verzahnen.<sup>150</sup> Dies wird am Beispiel der Zusammensetzung einer Berufungskommission veranschaulicht:

*Und jeder Professor und jede Professorin, die in den Großforschungsbereich beurlaubten, sind dennoch an der KIT-Fakultät angebunden, so dass da wirklich, [...] die Gremien sowieso alle irgendwie von allen besetzt sind, wenn man so will. Und natürlich, wenn jetzt eine, eine Institutsleitung im Großforschungsbereich, beispielsweise im Jülicher Modell besetzt würde, dann mag es sein, dass da natürlich vielleicht die eine oder andere Person, die eher aus dem Großforschungsbereich kommt, auch Teil der Berufungskommission wäre. Aber am Ende ist es eine Berufungskommission des KIT, die sinnvoll besetzt ist. (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1)*

Somit liegt die Vermutung nahe, dass die gemeinsam intern Berufenen zum einen eine erhöhte Ausstattung mit *sozialem Kapital* (im Vergleich zu klassischen gemeinsamen Berufungen mit externen Partnern) erhalten, da sie in beiden Teilbereichen und zwischen den Bereichen des KIT in einer besonders exponierten Position agieren und netzwerken können. Durch diese exponierte Position – als Professor(in) und zugleich als Abteilungs-/Instituts-/Gruppenleiter(in)– kommt den Stelleninhaber(inne)n zum anderen ein erheblicher Einfluss zu, der als Verfügungsmöglichkeit über ein hohes Maß an *institutionellem wissenschaftlichen Kapital* verstanden werden kann.

Hinsichtlich der Ausstattung einer Professur mit *wissenschaftlichem Kapital* unterscheidet sich die interne gemeinsame Berufung von einer gemeinsamen Berufung mit externen Forschungseinrichtungen des Weiteren dahingehend, dass durch die enge Verbindung zwischen beiden KIT-Teilbereichen für die Stelleninhaber(innen) sowohl beson-

<sup>150</sup> Siehe Organigramm des KIT: <https://www.kit.edu/kit/organisation.php>, zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

dere Vorteile bei der übergreifenden Nutzung von Forschungsinfrastrukturen und von Personal bestehen als auch besondere Synergieeffekte erzielt werden können, indem aktuelle Forschungsergebnisse direkt in die Lehrtätigkeit – sowie die Betreuung von Promovierenden – einfließen.

#### 5.5.2.6 TU Dresden: Exzellenz durch Kooperation

Wie an den bisher dargestellten Universitäten dienen gemeinsame Berufungen auch an der TU Dresden mehreren strategischen Zielen: Neben einer intensivierten Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Forschung sowie einer Ergänzung im Lehrangebot eröffnen sie einen verstärkten Technologietransfer sowie eine gemeinsame Nutzung von Forschungsinfrastrukturen. Im erfolgreich in der Förderlinie Exzellenzuniversitäten beschiedenen Antrag „TUD 2028 – Synergy and beyond“<sup>151</sup> wird die Kooperation mit den „vier großen deutschen Wissenschaftsorganisationen, namentlich der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), sowie mit renommierten, forschungsaktiven Kultureinrichtungen“ (TU Dresden 2019: 13) als entscheidender Faktor für die Steigerung der Leistungsfähigkeit der TUD angeführt. Die Zusammenarbeit wird über den Wissenschaftsverbund DRESDEN-concept e.V. koordiniert. Gemeinsame Berufungen zeugen dabei von einer gewachsenen Intensität der Kooperation.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung befanden sich an der TU Dresden 61 gemeinsam bzw. assoziiert berufene Professor(inn)en, „die gleichzeitig die erste und zweite Führungsebene der außeruniversitären DRESDEN-concept-Institutionen bilden“ (ebd.: 15). Diese Zahl solle in den kommenden Jahren durch die Berufung von herausragenden Wissenschaftler(inne)n weiter erhöht werden. Dies soll sowohl in Bereichen geschehen, in denen bereits mit Partnern aus DRESDEN-concept gemeinsame Exzellenzcluster existieren, als auch in „Potenzialbereichen [...], die noch nicht exzellent sind, aber wo wir die Hoffnung haben, dass wir die zum Exzellenzstatus aufführen, dass dann auch mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die dieses Thema bearbeiten, genau solche Erfolge erzielt werden“ (TUD\_Interview3). Mit Blick auf das Erfolgskriterium Exzellenz – im Sinne der Exzellenzwettbewerbe – seien die außeruniversitären Einrichtungen die „wichtigsten Partner [...], denn nur gemeinsam können wir es schaffen, dass wir dann auch in dem Forschungsbereich exzellent werden. Das ist ja eigentlich unser Ziel“ (TUD\_Interview3). Zum Erreichen dieses Ziels stellen gemeinsame Berufungen das entscheidende Instrument dar. Aufgrund ihrer hohen strategischen Bedeutung wird die Einrichtung von Professuren, die über eine gemeinsame Berufung besetzt werden sollen, federführend vom Rektorat vorangetrieben.

Mit gemeinsamen Berufungen sollen laut Hochschulleitung herausragende Wissenschaftler(innen) gewonnen werden. Sogenannte ad personam-Verfahren mit Ausschrei-

<sup>151</sup> Online verfügbar unter [https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/ressourcen/dateien/exstra/TUD-Antrag-Exzellenzstrategie\\_TUD-2028-Synergy-and-Beyond\\_de\\_public.pdf?lang=de](https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/ressourcen/dateien/exstra/TUD-Antrag-Exzellenzstrategie_TUD-2028-Synergy-and-Beyond_de_public.pdf?lang=de), zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

bungsverzicht kommen dafür allerdings nicht zur Anwendung. Zwar lässt das SächsHSFG einen Ausschreibungsverzicht in Ausnahmefällen zu (§ 59 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 SächsHSFG), die Tatbestände erstrecken sich aber nicht explizit auf die gemeinsame Berufung (vgl. § 62 Abs. 1 S. 3 SächsHSFG; dazu LTag.-Drucks. 4/12712, S. 39f., Brüggem 2011: 517; Kurz 2011: 295f.).

Darüber hinaus werden die im Rahmen des sächsischen Hochschulgesetzes erfolgten Vorgaben zur Einrichtung gemeinsamer Berufungen vonseiten der Interviewten als allgemeiner Handlungsrahmen verstanden. So ermöglichen das SächsHSFG eine weitgehend freie Wahl des Berufungsmodells, die in Abhängigkeit vom Einzelfall und den konkreten Rahmenbedingungen der Kooperation getroffen werden müsse. Diese grundsätzliche Freiheit zur Auswahl und Ausgestaltung des Modells durch die Kooperationsvereinbarung zwischen der TU Dresden und dem außeruniversitären Partner wird durch weitere Regelungen der universitären Berufsordnung konkretisiert. Dies sei nötig, um Handlungssicherheit bei der Durchführung solcher Verfahren zu gewährleisten. So trifft § 19 Abs. 3 der Berufsordnung besondere Regelungen für das Thüringer Modell (Ausschreibungsverzicht möglich, Zusammensetzung der Berufungskommission, Beschleunigung des Berufungsverfahrens, zwingende Vorgaben für die Kooperationsvereinbarung).

Vor dem Hintergrund der strategischen Funktion gemeinsam besetzter Professuren und der Doppelrolle der Inhaber(innen) als Professor(in) und Leitungskraft in der außeruniversitären Forschungseinrichtung werden an die Stelleninhaber(innen) „insbesondere Erwartungen zur interdisziplinären Arbeit“ kommuniziert „sowie ein Beitrag zur engeren Verflechtung der Kooperationspartner“ (TUD\_Interview3) erwartet. Die Beschäftigungsbedingungen der Stelleninhaber(innen), um dies zu bewerkstelligen, variieren in Abhängigkeit vom Aufgabenprofil und vom strategischen Stellenwert der einzelnen Professur:

Die Höhe der Besoldung (W2 oder W3) werde in der Berufsvereinbarung festgelegt, die entsprechend § 62 Abs. 3 SächsHSFG vom sächsischen MWK „ausgehandelt und formuliert wird“ (TUD\_Interview3). Die Stellenausstattung mit Personal und Sachmitteln sowie sonstige gegenseitige Erwartungen werden der Regel zwischen den Kooperationspartnern abgestimmt und in einem Kooperationsrahmenvertrag geregelt; die konkreten Regelungen variieren dabei mit dem jeweiligen Profil der Professur. Insbesondere in den technischen Fächern können die erweiterten Möglichkeiten der Stelleninhaber(innen) zur Nutzung von Forschungsinfrastrukturen an beiden Einrichtungen als eine erhöhte Ausstattung mit *ökonomischem Kapital* verstanden werden. In welchem Ausmaß Lehr- und Forschungsleistungen an der TU Dresden zu leisten sind, ist ebenfalls Bestandteil des Vertrags. Wie bei gemeinsamen Berufungen üblich, beträgt dabei das Lehrdeputat i.d.R. 2 SWS.

Die Finanzierung einer gemeinsamen Berufung ist aufgrund der Zusage des außeruniversitären Partners i.d.R. „auf Lebenszeit“ gesichert. In einzelnen Fällen werden Professor(inn)en im Rahmen eines gemeinsamen Berufungsverfahrens auf Zeit berufen (gemäß § 69 Abs. 3 Nr. 2 SächsHSFG auf max. sechs Jahre begrenzt) und besitzen somit im Vergleich zu ihren unbefristet berufenen Kolleg(inn)en weniger Möglichkeiten zum Erwerb *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* (siehe auch Falldarstellungen für Niedersachsen, Hessen und Berlin).

Gemeinsam Berufene erhalten grundsätzlich die gleiche mitgliedschaftsrechtliche Stellung wie andere Professor(inn)en. Damit nutzt die TU Dresden die vom Gesetzgeber ermöglichten Spielräume zur Integration gemeinsam Berufener in die Hochschullehrergruppe (siehe Kap. 5.4.4.1.2). Im Sinne des Erwerbs *sozialen Kapitals* findet an dieser Stelle (im Sinne der GWK-Empfehlungen) keine Einschränkung vonseiten der Universität statt. Inwieweit ein Engagement in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung tatsächlich stattfindet, werde jeweils in Abstimmung zwischen Stelleninhaber(in) und Fakultät geregelt.

### 5.5.2.7 Fallvergleich

Gemeinsamen Berufungen kommt an allen untersuchten Universitäten eine besondere Bedeutung zu, um sich im Wettbewerb um Fördermittel sowie um Personen gezielt zu positionieren; damit wird grundsätzlich die von der GWK (2014) formulierte Relevanz dieser Professur-Variante bestätigt. An den Universitäten in NRW und Hessen sowie an der sächsischen TU Dresden ist die Einrichtung gemeinsamer Berufungen zu einem integralen Bestandteil der organisationalen Gesamtstrategie geworden, um gezielt Forschungsschwerpunkte für Exzellenzwettbewerbe auszubauen oder neue „*Potenzialbereiche*“ (TU Dresden) zu stärken. Während gemeinsame Berufungen i.d.R. als Lebenszeitprofessuren berufen werden, werden sie bei Bedarf auch als zeitlich befristetes Instrument der Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (insb. an der Berliner Universität) genutzt.

Die Initiative zur bzw. Federführung bei der Einrichtung der Professuren bewegt sich – in Abhängigkeit der strategischen Relevanz einer bestimmten Berufung – im Spannungsverhältnis zwischen Universitätsleitung und Fakultäten, wobei in manchen Fällen eher die Fakultäten (z. B. an der NRW-Universität; stärker an der niedersächsischen Universität) oder die Universitätsleitung (TU Dresden) maßgebend ist. Einen herausragenden Sonderfall stellt das KIT dar, das im Zuge des Fusionsprozesses und zur Festigung exzellenter Kooperationen interne gemeinsame Berufungen zwischen Universitäts- und Großforschungsbereich durchführt und zusätzlich mit anderen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Berufungen kooperiert. Bemerkenswert ist dabei, dass diese janusköpfige Funktion des KIT explizit durch ein eigenes KIT-Gesetz ermöglicht wurde.

Die Landeshochschulgesetze eröffnen den Universitäten unterschiedliche Freiheitsgrade bei der Ausgestaltung gemeinsamer Berufungen – z. B. bei der Wahl des Berufungsmodells. So bietet bspw. das NRW-HG auf der einen Seite vergleichsweise flexible Bedingungen zur Kooperation mit AUF, von denen die Universität (vorrangig unter Anwendung des Jülicher Modells) auch Gebrauch macht, auf der anderen Seite schränkt es jedoch die Möglichkeiten zur Durchführung personenbezogener Berufungsverfahren ohne Ausschreibung stark ein. Wenngleich auch im hessischen Hochschulgesetz hohe Hürden für einen Ausschreibungsverzicht bestehen, kommen an der dortigen Universität durchaus solche Verfahren zur Anwendung, um besonders exponierte Stellungen zu besetzen. Die niedersächsische Universität besitzt gemäß NHG eine weitgehende Auto-

nomie bei der Ausgestaltung gemeinsamer Berufungen (ähnlich an der TU Dresden); Berufungen finden dort fast ausschließlich nach Thüringer Modell statt, das sich für personenbezogene Berufungen anbietet. Die durchgeführten Fallstudien offenbaren indes an verschiedenen Stellen, dass die dem Handeln der Universitäten zugrundeliegenden Hochschulgesetze nicht immer den gewünschte Bestimmtheitsgrad bieten, sodass an den Universitäten in Einzelfällen hybride Berufsmodelle praktiziert (NRW) oder konzipiert werden (Hessen).

Der unterschiedliche Umgang der Universitäten mit den etablierten Berufsmodellen, das Aufkommen hybrider Modelle sowie der Sonderfall interner gemeinsamer Berufungen am KIT weisen darauf hin, dass sich diese Professur-Variante in einem fortlaufenden Entwicklungsprozess befindet, der sich statt einer erhofften Angleichung in Hochschulrecht und Berufungspraxis (siehe GWK 2014), sondern durch eine weitergehende Binnendifferenzierung auszeichnet.

Trotz der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen eint die Universitäten der Anspruch, mit dem Instrument der gemeinsame Berufungen Professuren einzurichten, die der Gewinnung hochangesehener Wissenschaftler(innen) zuträglich sind, entscheidend zur Profilbildung der Universität beitragen, dem Ausbau von (bestehenden) außeruniversitären Kooperationen dienen, und somit die (inter)nationale Sichtbarkeit der Universität erhöhen. Dies wird durch die Personalunion von Professor(inn)en sowie von Leitungspersonen in den beteiligten AUF möglich. In dieser Doppelposition erhalten sie neben den Möglichkeiten zum Engagement in der Universität (mit minimalen Einschränkungen setzen alle Universitäten die Maßgaben der LHG zur mitgliedschaftsrechtlichen Stellung entsprechend um) eine höhere formelle Macht im Vergleich zu „normalen“ Professuren (im Sinne *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals*). Eine hervorgehobene Position beim Erwerb *sozialen* und *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* nimmt hier erneut das KIT ein, wo die intern Berufenen in beide Teilbereiche sowie in übergreifende Gremien eingebunden sind.

Trotz dieser Differenzierungen scheinen sich – auf Grundlage des Fallvergleichs – keine grundsätzlichen bzw. zunehmenden Unterschiede hinsichtlich der Berufungsvoraussetzungen und Beschäftigungsbedingungen der Stelleninhaber(innen) zu ergeben. So erweist es sich für eine Berufung auf eine solche herausragende Position als zielführend, bereits vorher eine sehr hohe Anerkennung als Wissenschaftler(in) erlangt und zugleich in hohem Maße die Fähigkeit zur Einwerbung von drittmittelfinanzierter Forschung unter Beweis gestellt zu haben. Bei gemeinsamen Berufungen auf eine Juniorprofessur (siehe Fall NRW) steht dabei – ähnlich wie bei (Open Topic) Tenure Track-Professuren (siehe unten Kap. 5.5.4) – die Einschätzung ihres prospektiven Erfolgs bei der Kapitalakkumulation im Mittelpunkt des Verfahrens. Für ein verstärktes Engagement in der Forschung (im Sinne des *Erwerbs ökonomischen Kapitals*) erhalten die Stelleninhaber(innen) durch ein deutlich verringertes Lehrdeputat sowie durch die Möglichkeiten zur Nutzung von Ressourcen an Universität und außeruniversitärer Forschungseinrichtung Bedingungen, die sie von regulären Professuren abheben. Da gemeinsame Berufungen in den meisten Fällen auf Leerstellen ohne Kostenstelle an die Universität berufen werden und die Besoldung und Ausstattung vorrangig durch die beteiligte AUF finanziert wird, besit-

zen die Universitäten bei der Ausstattung der Stellen mit *ökonomischem Kapital* nur geringe Spielräume. Lediglich hinsichtlich der Frage, ob ggf. weitere Ressourcen bereitgestellt werden (z. B. in Gestalt von wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n), besitzen die forschungsstarken Universitäten in besonders finanzstarken Bundesländern Vorteile gegenüber anderen Ländern und dortigen Universitäten. Wenngleich ihnen vonseiten der Universitäten die gleichen Rechte (und Pflichten) zugesprochen werden, bleiben sie doch vergleichsweise weniger in die Universität integriert, sodass sich der Erwerb *sozialen* und *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* weitgehend auf ihre Haupttätigkeit an der AUF beschränkt.

### 5.5.3 Shared Professorships am KIT: Qualifizierung zwischen Industrie und Wissenschaft

Während über gemeinsame Berufungen generell die Kooperation mit außeruniversitären Forschungsinstituten ausgebaut und in einer gemeinsam besetzten Professur institutionalisiert werden soll, wurde das Modell der Shared Professorship am KIT für eine Zusammenarbeit mit Partnern *aus der Wirtschaft* entworfen. Ziel dabei war es, innovative und anwendungsrelevante Forschung zu betreiben und Forschungsergebnisse rasch auf den Markt bringen zu können. Damit folgt das Konzept der Shared Professorship explizit dem Leitgedanken des KIT-Gesetzes,<sup>152</sup> mit dem Innovation zur Aufgabe der neugegründeten Hochschule erhoben wurde:

*[...] Das weicht so ein bisschen vom Landeshochschulgesetz an der Stelle ab. Das heißt, die Kooperation mit der Industrie ist für uns ganz wichtig, gerade im Übergang. Und das ist einfach eine Kooperationsform auch, ne. Also zu sagen man kooperiert auch über Köpfe. Natürlich haben wir auch gemeinsame Infrastruktur, gemeinsame Labore, da gibt es verschiedenste Möglichkeiten der Kooperationsform, aber das über Köpfe zu machen ist eben eine Möglichkeit und das war Teil des Konzepts des Exzellenzantrags zu sagen, wir nutzen vorhandene Möglichkeiten aus, im Landeshochschulgesetz, um so ein Modell aufzubauen. (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2)*

Während das KIT-Gesetz und die darin enthaltenen Freiräume<sup>153</sup> zur Ausgestaltung von Berufungen die grundlegenden Rahmenbedingungen für die Einrichtung von Shared Professorships boten, wurde die faktische Einrichtung dieser neuen Professuren überhaupt erst durch den Exzellenzwettbewerb und die damit verbundene finanzielle Förderung ermöglicht:

*[...] das ist ja ein Wettbewerb, der Exzellenzantrag, so ist auch das aktuelle Verfahren. Also wir schreiben da Dinge rein, die für uns strategisch wichtig sind, und wir nutzen die Chance, mal*

<sup>152</sup> Durch seine Sonderposition mit eigenem Gesetz ist das KIT nur indirekt von den Regelungen des LHG betroffen: „Dadurch, dass wir eine eigene gesetzliche Grundlage haben und unsere, unser Dialog da mit dem Ministerium geht eher in die Richtung was davon möchten wir perspektivisch bei der Novelle eines KIT-Gesetzes, was halten wir für klug, das auch auf uns Anwendung findet und was eher nicht. [...] und ist das wirklich vereinbar mit der Idee des KIT auch und unserer Mission. Also wir sind ja doch recht missionsgetrieben im Vergleich zu anderen Universitäten.“ (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2)

<sup>153</sup> Vgl. §§ 13 Abs. 1 S. 1, 14 Abs. 2 KIT-G.

*Dinge auszuprobieren, die wir mit eigenem Geld gar nicht machen könnten.* (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2)

Im Hinblick auf die Förderungsbedingungen der Exzellenzinitiative werden in einem Interview Shared Professorships mit Stiftungsprofessuren verglichen. Beide Professur-Varianten zeichnen dadurch aus, dass eine befristete Berufung mit Verweis auf eine externe (zeitlich begrenzte) Finanzierung begründet werden kann:<sup>154</sup>

*Also am Ende ist es auch eine vollumfängliche Drittmittelfinanzierung letztlich. Weil es kam ja ein Teil aus der Exzellenzinitiative und eben der andere Teil dann durch den Kooperationspartner, so dass dementsprechend auch die gesetzlichen Grundlagen, die schon da waren, dazu dienten, dann da auch da entsprechende Stellen einzurichten für diesen Finanzierungszeitraum. [...] bei einer klassischen Stiftungsprofessur ist natürlich das Stiftungsgeld als Herkunft die Grundlage für diese Einrichtung der Professur gemäß Staatshaushaltsgesetz für uns Paragraph III und, genau, und so ähnlich wurde das letztlich hier auch gehandhabt, ja, so dass das eine, für diese vier Jahre befristet natürlich und auf Basis eines Kooperationsvertrags dann eben diese Berufung gab.* (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1)

Verfahrenstechnisch unterscheidet sich die Einrichtung einer Shared Professorship nicht von der einer gewöhnlichen Professur. Die Merkmale der Shared Professorships am KIT weichen jedoch deutlich von den Eigenschaften der 2010 im baden-württembergischen Hochschulgesetz eingeführten *unterhältig beschäftigten Professur* ab (siehe Kap. 5.4.4.2.1). Entgegen jenem Modell, das in Anlehnung an das Shared Professorship-Modell des KIT in die Gesetzesnovelle des baden-württembergischen Hochschulgesetzes eingeflossen ist (vgl. Laule 2019: § 49, Rn 8), wurden die Inhaber(innen) von Shared Professorships am KIT „*wie alle anderen auch*“ (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1) auf Professuren mit entsprechend gleichen Rechten und Pflichten wie ihre professoralen Kolleg(inn)en berufen. Dies spiegelte sich entsprechend sowohl im Berufungsverfahren als auch in den Dienstaufgaben wider:

*[...] die sind gestaltet wie bei jeder anderen Professur auch. Also das heißt, es wurde natürlich klar geregelt, auf welchem Aufgabengebiet erwartet man eine Tätigkeit, ne, in Zusammenhang mit der Widmung, was sind die Dienstaufgaben in Lehre, Forschung und eben Innovation. Aber nicht in dem Sinne enger als bei jeder anderen Professur auch.* (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1)

Ähnlich wie auch bei Stiftungsprofessuren oder gemeinsamen Berufungen wurde ein Kooperationsvertrag ausgearbeitet, der in diesem Fall bestimmte Eckpunkte in der Zusammenarbeit mit dem jeweils beteiligten Industrieunternehmen definierte „*mit der Erwartungshaltung oder auch der Vereinbarung einen Teil der Zeit beim Industriepartner zu verbringen*“ (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2). Im Zuge der zusätzlichen Anstellung am kooperierenden Unternehmen ergeben sich für die Stelleninhaber(innen) dort „*gewisse Abhängigkeiten im Sinne von Weisungsbefugnissen, [...] also die Freiheiten als Professor genießt man natürlich nur im akademischen Umfeld, nicht beim Kooperationspartner vor Ort, das ist ja klar*“ (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in2). Ein(e) Stelleninhaber(in) betont jedoch, dass vonseiten des Industriepartners keine inhaltlichen Einschränkungen oder

---

<sup>154</sup> Vgl. § 14 Abs. 2 S. 1 KIT-G i. V. m. § 50 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BW LHG nach Maßgabe des § 20 Abs. 1 S. 3 KIT-G.



Vorgaben gemacht wurden:

*[...] Es war keine einfache Zeit, weil man hat, also ich musste halt verschiedenen Herren dienen (lacht) und ich hatte das Glück, dass die bei [Unternehmen] mir quasi dann, mich relativ in Ruhe gelassen haben [...]. (KIT\_Interview2)*

Die Berufung auf eine Shared Professorship erfolgte als Erstruf in der Regel auf eine W2-Professur, in einigen Fällen auch die auf eine W1-Stelle; bei beiden Varianten wurden den Stelleninhaber(inne)n vonseiten des KIT keine Ressourcen für Mitarbeiter(innen) zur Verfügung gestellt. Dafür verpflichtete sich der Kooperationspartner aus der Industrie eigene Infrastrukturen (z. B. spezifische Labore) zur Verfügung, um dort zu forschen. Die Ausstattung mit ökonomischem Kapital erfolgt bei Shared Professorships somit vorrangig durch das Unternehmen; das dortige Umfeld bietet laut Stelleninhaber(in) „die ideale Spielwiese“ (KIT\_Interview2) für die eigenen Forschungsthemen.

Während somit die Inhaber(innen) von Shared Professorships am KIT als vollwertige Professor(inn)en zwar die gleichen Möglichkeiten zum Erwerb *sozialen Kapitals* besitzen wie ihre professoralen Kolleg(inn)en – oder zumindest wie jene, die sich ebenfalls auf einer Qualifizierungsstelle für eine unbefristete W3-Professur befinden (vgl. Deger/Sembritzki 2019)<sup>155</sup> –, gehören sie im Industrieunternehmen nicht zu den Entscheidungsträgern; logischerweise bleibt auch der Erwerb *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals* weitgehend auf die Tätigkeit am KIT beschränkt. Dahingegen bietet die Tätigkeit in der Industrie herausragende Möglichkeiten zum Erwerb *reinen und institutionellen wissenschaftlichen Kapitals*, indem erstens die Ergebnisse der Industrieforschung der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden (sofern die Kooperationsvereinbarung dies zulässt), indem zweitens Innovationen über den Industriepartner „gegebenenfalls sogar schon auf den Markt“ (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1) gebracht werden können, und indem drittens eine mehrjährige Praxiserfahrung vorgewiesen werden kann, welche für eine Professur in den betroffenen Feldern eine hohe Relevanz als Berufungskriterium besitzt (vgl. VDMA Bildung 2016). Ein(e) Stelleninhaber(in) führt entsprechend aus:

*Also ich glaube, dass bei uns jetzt in unserem Feld eben die Industrieerfahrung wichtig ist und dass man die nachweisen kann. [...] Ob ich jetzt heute mehr [Projekte mit dem Industriepartner] habe, wie wenn ich das nicht gemacht hätte, weiß ich jetzt nicht, aber an sich glaube ich, dass diese Industriekompetenz mir einfach da nicht streitig gemacht wird. (KIT\_Interview2)*

Weiterhin stellen Shared Professorships ein Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar, mit dem Einblicke in Tätigkeiten in Industrie und Universität geboten werden. Angestoßen wurden Berufungsverfahren von Institutsleiter(inne)n oder auf Initiative von vorhandenen Professor(inn)en und Kooperationspartnern, die sich „drüber verständigt haben, dass das eine schöne Idee wäre, wenn man da zusammen einen tollen Nachwuchswissenschaftler oder eine -wissenschaftlerin findet, die da

<sup>155</sup> Zur Integration in die Fakultät merkt ein(e) Interviewpartner(in) an: „Und ich fand es sehr begrüßenswert wie die Fakultät sehr offen mit diesen Themen umgegangen ist. Also die Kollegen integriert hat, begrüßt hat, involviert hat ohne Vorbehalte. Also ich finde es, fand es eine positive Geschichte“ (KIT\_Interview1).

*passfähig wären“* (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1). Sofern passende Personen vorhanden waren, die die entsprechenden Berufungsvoraussetzungen erfüllten (*kulturelles Kapital*), konnten personenbezogene Verfahren durchgeführt werden, die wiederum den Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals* befördern; ansonsten wurden die Stellen öffentlich ausgeschrieben.

Der Qualifizierungscharakter der Shared Professorship wird dadurch sichtbar, dass die Stelleninhaber(innen), wenngleich sie auf eine vollwertige Professur berufen wurden, eine niedrigere Besoldung erfahren als ihre unbefristet berufenen Kolleg(inn)en; so erfolgen am KIT Berufungen auf Lebenszeitprofessuren fast ausschließlich auf W3-Stellen. Folglich sei es für das KIT auch keine Option gewesen, die Stellen als W2-Professuren unbefristet zu berufen oder als solche zu verstetigen. Vielmehr sollten die Stelleninhaber(innen) in den Jahren ihrer Tätigkeit ausreichend feldspezifisches Kapital akkumuliert haben, um sich entweder für eine W3-Professur (am KIT oder anderswo) oder für eine herausgehobene Position in der Industrie zu qualifizieren. In Einzelfällen wurde eine weitergehende (ebenfalls befristete) Anstellung als Shared Professorship über die angesetzten vier Jahre hinaus ermöglicht (max. vier weitere Jahre).

Angesichts einer nicht vorhandenen Tenure-Perspektive bieten die Shared Professorships – angesichts des allgemeinen Ausbaus von Tenure-Track-Professuren – somit zwar eine wenig verlässliche Beschäftigungsperspektive (und damit eingeschränkte Möglichkeiten zum Erwerb *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals*), allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass dies bewusst so gestaltet wurde, um den Zugang zu alternativen Karrierewegen entweder in der Wissenschaft oder in der Industrie offenzuhalten:

*Also die Idee war ja tatsächlich, da komme ich wieder auf dieses Thema wissenschaftlicher Nachwuchs, also kann ich nur bestätigen, es ging um die Möglichkeit in einer, genau in der Phase sozusagen sich, ja, wissenschaftlich und eben auch industriell technisch, wie auch immer man das nennen möchte, wirklich weiter zu qualifizieren in der Zeit und für beide Wege sich zu rüsten potenziell und dann fundiert zu entscheiden.* (KIT\_Interview3\_Sprecher\*in1)

Dass diese Vorgehensweise – und die sich daraus ableitende Begründung eines Verzichts auf eine Tenure Track-Option – den Anforderungen der Shared Professors entspreche, wird in einem Interview aus Stelleninhaber(innen)-Perspektive bestätigt; in dem Interview wird die persönliche *„Kernmotivation, Industrieerfahrung zu bekommen“* (KIT\_Interview2) sowohl für eine mögliche spätere Karriere in der Industrie als auch für eine ingenieurwissenschaftliche Professur betont. Die Hochschulleitungs- und Dekanatsvertreter(innen) heben in den Interviews entsprechend positiv hervor, dass es über die Entwicklung der vielseitigen Kooperationen hinaus gelungen sei, dass *„Leute ins Wissenschaftssystem gebracht [wurden], die da sonst vielleicht nicht geliebt wären [...]“* (KIT\_Interview1). Aus hochschulstrategischer Sicht haben sich die Shared Professorships demnach als Rekrutierungs- und Kooperationsinstrument durchaus bewährt. Dennoch werden sie – vor allem aufgrund fehlender Finanzierungsmöglichkeiten – am KIT (vorerst) nicht weitergeführt.

#### 5.5.4 Open Topic Tenure Track-Professuren an der TU Dresden: Die besten Köpfe für zukunftsfähige Forschung

Die Idee zur Einrichtung von Open Topic Tenure Track-Professuren (OTTP) entstand im Rahmen der Bewerbung der TU Dresden zur Exzellenzinitiative (siehe Kap. 5.4.4.3). Im bewilligten Zukunftskonzept „Synergetische Universität“<sup>156</sup> wurde eine neu gestaltete Organisationsstruktur entworfen,<sup>157</sup> mit der die 18 Fakultäten fünf übergeordneten thematischen Bereichen zugeordnet wurden. Auf Grundlage dieser Neustrukturierung wurden sowohl fakultäts- als auch bereichsübergreifende Ausschreibungen von Professuren ermöglicht. Die mit den OTTP verbundene Zielsetzung war in diesem Zusammenhang zum einen, „in dem sich verschärfenden, weltweiten Wettbewerb die TUD als attraktiven, innovativen Arbeitgeber [zu] positionieren“ und zu diesem Zweck „gerade junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die als Rising Stars gelten, für Dresden [zu] begeistern“ (TUD\_Interview3). Zum anderen sollten explizit neue wissenschaftliche Gebiete jenseits klassischer Fächergrenzen erschlossen werden:

*[...] um das zu machen und so ein neues System in die Universitätslandschaft hinein zu bringen, hat man diese Open Topic, also ohne klare Benennung des Widmungsgebietes, dann geschaffen und hat gesagt, ja, wir machen das breiter, die Ausschreibung [...]. Und so über diesen Ansatz bekommt man ja wirklich die Themen, die, als Exzellenzuniversität braucht man das ja, die weit in die Zukunft reichen, die vielleicht das machen, nur eine kleine Pflanze sind und dann erst zu einem wichtigen Thema werden und wo man das noch gar nicht abschätzen kann, weil das dann vielleicht erst in 20 oder 25, 30 Jahren dann richtig flächendeckend ausgerollt wird. Und das war unser Ansatz und ich denke, das ist uns gut gelungen. (TUD\_Interview3)*

Um zukunftssträchtige Themen an der TU Dresden etablieren zu können, wurde bei der Ausschreibung der OTTP auf eine Zuweisung der Stellen zu bestimmten Fächern oder Fakultäten verzichtet. Stattdessen waren Bewerber(innen) angehalten, eigene Konzepte zur Ausgestaltung einer innovativen, zukunftsfähigen und ggf. interdisziplinär ausgerichteten Professur einzureichen. Ein(e) interviewte(r) Stelleninhaber(in) betont entsprechend die Attraktivität des Umstandes, „sich sozusagen da nicht einfügen zu müssen, in irgendeinem fachlichen Korsett, was bei der Ausschreibung schon festgelegt ist“ (TUD\_Interview2).

Neben Vorbildern aus dem britischen und US-amerikanischen Raum orientierte sich die TU Dresden bei der Konzeption der OTTP auch daran, wie ehemals die Leitungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen (insb. bei den Max-Planck-Direktorien) neubesetzt wurden, „die da radikaler sind als Universitäten [...], die Außeruniversitären können sagen, nein, das Thema, das hat sich jetzt überholt, es gibt neue Entwicklungen in der Technik oder in Grundlagenwissenschaft und deswegen muss die

<sup>156</sup> Online verfügbar unter [https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/ressourcen/dateien/downloads/TUD\\_ZUK\\_Synergetische\\_Universitaet.pdf?lang=de](https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/ressourcen/dateien/downloads/TUD_ZUK_Synergetische_Universitaet.pdf?lang=de), zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

<sup>157</sup> Die fünf Bereiche gliedern sich in Mathematik und Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Bau und Umwelt, sowie Medizin.

Professur komplett anders nachbesetzt werden“ (TUD\_Interview3).

Um Berufungen exzellenter Wissenschaftler(innen) aus dem Ausland zu ermöglichen, wurden die OTTP als „ergänzende Professuren“ eingerichtet. Dies sei auch dahingehend notwendig gewesen, da bei regulären Neuberufungen beachtet werden müsse, dass die grundständige Lehre in deutscher Sprache gehalten werden muss:

*[...] also bestimmte Grundlagenfächer, die kann man nur auch wieder als Grundlagenfach wieder nachbesetzen. [...] Und da waren die zusätzlichen Mittel der Exzellenzinitiative dann auch der Anlass zu sagen, na, aber da kann man doch mal so was einführen. Die sind erst mal gar nicht so stark in die Lehre eingebunden, sondern die sind erstmal nur forschend, die Open Topic Tenure Track-Professuren. Und dann versucht man, die schrittweise in den Lehrbetrieb zu integrieren, was uns dann auch gelungen ist. (TUD\_Interview3)*

Zur Umsetzung dieser strategischen Überlegungen zur Konzeption der OTTP reizte die TU Dresden die Spielräume der vorhandenen rechtlichen Vorgaben aus: Wie bereits in Kap. 5.4.4.3 erläutert wurde, handelt es sich bei OTTP um eine „Abweichung von einer sonst normalen Berufung“ (TUD\_Interview3), deren Einrichtung die TU Dresden auf Grundlage der Erprobungsklausel § 103 Abs. 1 SächsHSFG in Anlehnung an die außerordentliche Berufung vollzog (§ 61 SächsHSFG). Entgegen der Regelungen bei außerordentlichen Berufungen sah die TU Dresden bei der Besetzung der OTTP aufgrund der Experimentierklausel (§ 103 Abs.1 SächsHSFG) jedoch vom Ausschreibungsverzicht ab. Die maßgeblichen Regelungen des Verfahrens wurden in der Grund- und Berufsordnung<sup>158</sup> der TU Dresden niedergelegt.<sup>159</sup>

Zur Vorbereitung der Berufungsinitiative setzte die Hochschule eine Findungskommission ein, welche sich paritätisch aus externen Wissenschaftler(inne)n sowie aus Hochschulmitgliedern, etwa den Hochschullehrer(inne)n, zusammensetzte (§ 14 Abs. 4 BO TUD).<sup>160</sup> Die Kommission hatte zu beurteilen, welche Wissenschaftler(innen) den

<sup>158</sup> Im Folgenden GO TUD und BO TUD. Online verfügbar unter <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-11/GO24.09.2015.pdf>, <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-15/berufungsO03.11.2016.pdf>, zuletzt abgerufen am 10.03.2020).

<sup>159</sup> Das Novum der OTTP wurde durch Änderung von Grund- und Berufsordnung als reguläre Möglichkeit der Berufung aufgenommen und soll auch künftig in Einzelfällen wiederholt werden. Die näheren Regelungen finden sich in § 26 Grundordnung der TU Dresden sowie in § 14 Berufsordnung. Die auf Grundlage der Experimentierklausel vorgenommenen Abweichungen von den §§ 59, 60 SächsHSFG zeichnen sich durch eine zahlenmäßige und zeitliche Begrenzung aus (vgl. § 26 Abs. 1 GO), die zugleich den experimentellen Charakter unterstreichen. Die Norm beschreibt näher das Auswahlverfahren. Daneben stellt es dem Rektorat anheim, nach Maßgabe der zuvor definierten Qualitätskriterien die befristeten OTTP-Professor(inn)en auf unbefristete Professuren zu berufen (Tenure Track-Option, § 26 Abs. 6 GO). Online verfügbar unter <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-11/GO24.09.2015.pdf>, <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-15/berufungsO03.11.2016.pdf>, zuletzt abgerufen am 10.03.2020).

<sup>160</sup> Damit abweichend von § 61 Abs. 2 SächsHSFG, der lediglich die Beteiligung von hochschulexternen Personen vorsieht (hierzu Brüggem 2011: 513 f.; Kurz 2011). Ein hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Stellung und Bedeutung der Hochschullehrerschaft innerhalb ihrer Hochschule nicht unbedenklicher Zustand („verfassungsrechtlich nicht haltbar“; Kurz 2011: 293). Skeptisch hinsichtlich des Ausschreibungsverzichts ist Brüggem (2011: 512 f.).

überdurchschnittlichen Anforderungen gerecht wurden und aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen und Leistungen erwarten ließen, dass sie das Profil von Fakultät und Hochschule sowie die Qualität von Forschung und Lehre stärken würden (§ 26 Abs. 1 GO TUD; § 61 Abs. 2, 3 SächsHSFG). Maßstab für die Entscheidung der Findungskommission war dabei zum einen die fachliche Exzellenz (gemessen an den bereits erbrachten Leistungen wie hochrangigen Drittmittelprojekten, Auszeichnungen oder Preise) und zum anderen das Innovationspotenzial sowie die Anschlussfähigkeit innerhalb der TU Dresden (und darüber hinaus im Netzwerk DRESDEN-concept), kurzum: deren bisheriger und prospektiver Erfolg bei der Akkumulation *reinen und institutionellen wissenschaftlichen Kapitals*. Ein besonderes Augenmerk bei der Bewerber(innen)auswahl lag gemäß der Konzeption als Tenure Track-Professur auf jüngeren Wissenschaftler(inne)n, „*die bereits in einem vergleichsweise frühen Stadium ihrer akademischen Laufbahn ein außerordentlich hohes wissenschaftliches Potenzial erkennen lassen*“ (TU Dresden 2012: 1). Um den bisherigen Kapitalerwerb und zukünftige Potenziale angemessen beurteilen zu können, wurde die Findungskommission mit renommierten Wissenschaftler(inne)n besetzt, die sowohl über einschlägige Expertise im Wissenschaftsmanagement verfügten als auch bestens mit dem deutschen Hochschulwesen wie auch mit internationalen Rahmenbedingungen und Trends vertraut waren.<sup>161</sup>

Eine weitere Abweichung von den Regelungen des SächsHSFG bei außerordentlichen Berufungen ergab sich dadurch, dass zusätzlich zur Entscheidung der Findungskommission das Votum der Fakultäten<sup>162</sup> mit einbezogen wurde, was bei einer außerordentlichen Berufung nicht nötig gewesen wäre.<sup>163</sup>

*Wir haben die Fakultäten und insbesondere dann die Hochschullehrer der Fakultäten [...] sehr eingebunden. Also, wenn man dann gesehen hat, die Kandidaten kommen in die engere Wahl, dann hat man ja diesen, das Bewerbungsprofil dann der jeweiligen Fakultät gegeben. [...] und dann könnt ihr auch eine Stellungnahme zum Entwicklungspotenzial, zur Integrationsfähigkeit, Innovationskraft, wo sind die zukünftigen Synergieeffekte für gemeinsame Projekte, könnt ihr ja gern abgeben. Und dann diese Stellungnahme der Fakultät ist ja dann, beides war ja Voraussetzung, die sechs Gutachten<sup>164</sup> und die Stellungnahme der Fakultät, um dann einen Kandidaten auswählen zu können. Und das ist erst, wenn beides positiv war, ist das ja dann an*

<sup>161</sup> Eine Liste der Kommissionsmitglieder ist online verfügbar unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/exzellenzinitiative-2012-2017/zukunftskonzept-1/open-topic-tenure-track-professuren#section-2>, zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

<sup>162</sup> Die Fakultäten wurden aufgefordert, für „die für sie jeweils relevanten Bewerber(innen) anhand der Kriterien wissenschaftliche Exzellenz, Entwicklungspotenzial, Integrationsfähigkeit in die Fakultät, Innovationskraft und Synergieeffekte zum Wohle der TU Dresden einzuschätzen und zu bewerten“ (TU Dresden 2012).

<sup>163</sup> Insgesamt 50 Kandidat(inn)en wurden zu einem *Vorsingen* eingeladen. Auf Basis einer daraus resultierenden Shortlist von 26 verbleibenden Kandidat(inn)en erfolgte eine Einladung nach Dresden. Erst ab diesem Punkt waren die Fakultäten in den weiteren Auswahlprozess eingebunden. Der Aufenthalt diente zum einen einem Austausch – mithilfe von Vorstellungsgesprächen, Vorträgen, Vorlesungen und persönlichen Gesprächen – und zum anderen der Überprüfung der Passfähigkeit und Innovationskraft der Bewerber(innen).

<sup>164</sup> Bei der Besetzung einer unbefristeten Professur ist der Berufungsvorschlag auf Grundlage von sechs Gutachten von international ausgewiesenen Fachkolleg(inn)en erstellen, § 26 Abs. 7 GO TUD.

den Rektor gegangen. Konnte die Findungskommission einen Vorschlag erarbeiten, den sie dann dem Rektor unterbreitet hat. (TUD\_Interview3)

Zusätzlich wurden pro Bewerber(in) jeweils mindestens sechs Gutachten von externen, international renommierten Wissenschaftler(inne)n eingeholt (§ 14 Abs. 5 BO TUD; § 26 Abs. 7 GO TUD). Auf Grundlage der Stellungnahmen der Fakultäten sowie der Gutachten erarbeitete die Findungskommission schließlich Berufungsvorschläge, die dem Rektorat vorgelegt wurden. In erneuter Abstimmung mit den Fakultäten, an denen die vorgeschlagenen Bewerber(innen) tätig sein würden, legte das Rektorat die Denomination, Wertigkeit, Funktionsbeschreibung sowie die Ausstattung der Professur fest, bevor schließlich die Rufe erteilt wurden. Abgesehen vom Einbezug der Fakultäten hat sich die TU Dresden bei der Gestaltung des Verfahrens unter Federführung der Findungskommission somit nah an den Vorgaben des SächsHSFG orientiert.<sup>165</sup> Das Findungsverfahren kann insgesamt als ein experimentell verändertes außerordentliches Berufungsverfahren charakterisiert werden.

Die im Ausschreibungs- und Berufungsverfahren formulierten Anforderungen an die Bewerber(innen) zum Engagement in innovativer, interdisziplinärer und zugleich anschlussfähiger Forschung schlagen sich in der Ausgestaltung der Karriere- und Beschäftigungsbedingungen der berufenen Professor(inn)en nieder: Dazu gehört zunächst die Möglichkeit, quer zu Fakultätsstrukturen zu forschen und so Fachbereiche zu verbinden, die vorher keine oder kaum Berührungspunkte hatten. Die Stelleninhaber(innen) können sich selbständig zwischen den Fachbereichen ihres interdisziplinären Forschungsschwerpunkts vernetzen, ohne dabei fachlichen Grenzen (bspw. der Denomination) unterworfen zu sein. Somit können die eigenen wissenschaftlichen Interessen in den Mittelpunkt gestellt werden. Zugleich wurde es angesichts der thematischen Offenheit der OTTP als erfolgskritisch beurteilt, dass eine Integration in die (Fach-)Strukturen der TU sowie eine Beteiligung der Stelleninhaber(innen) an universitären Gremien erreicht werde. Diese Anforderung zum Erwerb *sozialen Kapitals* ist nach Ansicht der Interviewten (Hochschulleitung, Dekan(in), Stelleninhaber(in)) erfüllt worden. Vielmehr noch wird ihnen seitens der Hochschulleitung attestiert, zu einer Förderung der Interdisziplinarität sowohl auf Ebene der neugeschaffenen Bereiche (s.o., z. B. durch Forschungsverbünde oder Projektinitiativen über Fakultäten hinweg) als auch in Netzwerken (z. B. via DRESDEN-concept) aktiv zur Vernetzung zwischen verschiedenen Akteuren beizutragen.

Als intendierter Effekt einer fortschreitenden Integration habe sich die Stelle so mit der Zeit „immer mehr zu einer normalen Professur“ (TUD\_Interview2) gewandelt, wie ein(e) Stelleninhaber(in) schildert. Und auch ein(e) weiter(e) Interviewpartner(in) erläutert – in Abgrenzung zur medialen Beschreibung der OTTP als „Forscher ohne Grenzen“<sup>166</sup> –, wie sich die Sonderstellung der Stelleninhaber(innen) spätestens im Zuge der Verstetigung nivelliert (hat):

<sup>165</sup> Vgl. § 26 Abs. 2–4 GO TUD und § 14 BO TUD mit § 61 Abs. 3 SächsHSFG.

<sup>166</sup> Siehe bspw. <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/professor-ohne-fachgrenzen-open-topic-lehrstuehle-an-der-tu-dresden-a-1001503.html>, zuletzt abgerufen am 10.03.2020.

*Jede Professur hat Grenzen, finanzielle, personelle und so weiter. Von daher es gibt in dem Sinne keine grenzenlosen Professuren. Sie ist insofern vielleicht grenzenlos, als dass sie thematisch nicht zugeordnet wird. Also man kann mit allem, was einen persönlich bewegt und wo man denkt man ist gut und berechtigt eine solche Professur zu bekommen, kann man sich bewerben. In dem Sinne ist sie vielleicht grenzenlos. Aber man muss meines Erachtens sagen, dass nach der Evaluierung und der Überführung in eine Haushaltsprofessur die Leute in der Regel im Alltag an der Universität angekommen sind. (TUD\_Interview1)*

Die Besoldungshöhe (W1, W2 oder W3) der berufenen OTTP-Stelleninhaber(innen) erfolgte in Abhängigkeit der Qualifikation der Berufenen. Nach Ablauf der Tenure-Phase waren verschiedene Übergangsszenarien möglich: von W1 auf W2/W3 sowie von W2/W3 auf W3. In den meisten Fällen wurde die Tenure-Track-Professur zunächst mit W2 besetzt, „aber wenn sicher war, dass dann auch im Nachgang W3 war, dann hat man schon mal Abweichungen gemacht, wenn derjenige ein sehr hohes exzellentes Profil hatte“ (TUD\_Interview3).

Die OTTP zeichnen sich durch einen besonderen Schwerpunkt in der Forschung aus – mit einem entsprechend geminderten Lehrdeputat von 4 SWS. Die Ausstattung mit Personal und Sachmitteln der OTTP wurde in Abhängigkeit vom jeweiligen Fach sowie ebenfalls von der Qualifikation der Kandidat(inn)en in den Berufungsverhandlungen festgelegt. Auf Grundlage der finanziellen Förderung durch die Exzellenzinitiative (bzw. via Zukunftskonzept) erhielten jedoch alle OTTP eine – sowohl gegenüber den Juniorprofessuren oder regulären Tenure-Track-Professuren als auch gegenüber den sonstigen Professuren – überdurchschnittlich hohe Sach- und Personalausstattung; so wurden den einzelnen OTTP jeweils bis zu sechs (wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende) Mitarbeiter(innen) zugesprochen:

*Die waren üppig ausgestattet mit einer vernünftigen Arbeitsgruppe, die im Zweifel weitere Drittmittel rangeschafft haben, publiziert haben, das Renommee im günstigsten Fall der Universität gesteigert haben, ohne dass die Fakultät das irgendeinen Euro gekostet hat. (TUD\_Interview1)*

In dem Zitat wird zum einen ein möglicher Matthäus-Effekt angesprochen, der durch die erhöhte Personalausstattung angestoßen werde. Dies erweist sich dahingehend als intendiert als es dem expliziten Ziel des OTTP-Konzepts entspricht, erhöhte Chancen zum Erwerb *institutionellen und reinen wissenschaftlichen Kapitals* über einen besonderen Schwerpunkt in der Forschung zu erhalten. Zum anderen wird aus dem Zitat ersichtlich, dass nicht nur die Stelleninhaber(innen), sondern auch die Fakultäten, an denen die OTTP angesiedelt wurden, von den zentral vergebenen Mitteln profitieren.

Wie bereits angemerkt, beschränkt sich der Sonderstatus der OTTP weitgehend auf die Tenure-Phase. Im Zuge einer Übernahme der Stelleninhaber(innen) auf eine reguläre, im Stellenplan der Universität verankerte Professur finden jeweils Berufungsverhand-

lungen statt, in denen die Stellenausstattung neu ausgehandelt wird,<sup>167</sup> „was in der Regel eine geringere Ausstattung bedeutet, weil die Fakultäten sich das schlicht und ergreifend nicht leisten können. Die Leute haben teilweise, ja, Millionen bekommen“ (TUD\_Interview1). Für den Übergang auf eine reguläre Professur ist für die Stelleninhaber(innen) eine – wie bei Tenure Track-Professuren üblich – positive Evaluation vonnöten. Die Evaluationskriterien der OTTP wurden vorab und einvernehmlich zwischen Anwärter(in), Dekan(inn)en, Kanzler und Rektor zum Dienstantritt vereinbart und sind Bestandteil der Berufungsvereinbarung.<sup>168</sup>

*Im Wesentlichen, ja, musste dann gesagt werden, die wissenschaftliche Exzellenz, die man im Vorfeld hatte, musste dann auch in dem Zeitraum dargestellt werden. Also das Übliche. Kennzahlen der Forschung, Kennzahlen auch teilweise der Lehre, das Entwicklungspotenzial. Ja. Die Integration innerhalb Universität. Wie man sich das so vorstellt. (TUD\_Interview1)*

In der Konzeption der Evaluation hat sich also zum einen die im Rahmen der Berufung formulierte Erwartungshaltung der TU zum Erwerb *wissenschaftlichen Kapitals*, aber auch die Erwartung, – im Sinne einer Integration in die TU Dresden – in der Tenure-Phase entsprechend viel *soziales Kapital* akkumuliert zu haben, niedergeschlagen.

Hinsichtlich des Tenure-Verfahrens ist schließlich zu ergänzen, dass aus rechtlicher Perspektive für die OTTP-Inhaber(innen) lediglich eine Tenure Track-Option<sup>169</sup> bestand (vgl. §§ 26 Abs. 6, 8 GO TUD) und somit kein *echter* Tenure-Track im Sinne eines gesetzlich verankerten Anspruchs auf Übernahme in eine dauerhafte Professor(inn)enstelle bei positiver Evaluation<sup>170</sup> (siehe auch Deger/Sembritzki 2019: 181). Praktisch wurde jedoch eine verlässliche Tenure-Regelung dadurch ermöglicht, dass die zu verstetigenden Professuren vorher Stellen waren, „die ohnehin regulär zur Besetzung anstanden und die aber dann quasi nicht zur Ausschreibung freigegeben, sondern für diese Open Topic Professuren reserviert wurden“ (TUD\_Interview1). Insofern erscheint die den Stelleninhaber(inne)n kommunizierte sichere Beschäftigungsperspektive – in Kombination mit der erhöhten Ausstattung – insgesamt herausragende Möglichkeiten zum Kapitalerwerb in der Wissenschaft geboten zu haben.

Von den neun berufenen Professor(inn)en waren zum Zeitpunkt des letzten Interviews (Sommer 2019) sechs Stelleninhaber(innen) erfolgreich evaluiert worden. Zwei

<sup>167</sup> Für die W2- oder W3-Professuren nach der Tenure-Phase gelten die allgemeinen Besoldungsgrundsätze, die neben der Gewährung eines Grundgehaltes auch die Zahlung von Berufungs- und besonderen Leistungsbezügen vorsieht. Deren Höhe bemisst sich nach der wissenschaftlichen Exzellenz, dem Interesse der TU Dresden an der Gewinnung des/der zu Berufenden sowie besonderen wissenschaftlichen Leistungen.

<sup>168</sup> OTTP wurden berufen, bevor die Tenure-Track-Ordnung der TU Dresden in Kraft trat, sodass deren Evaluationen in erster Linie individualvertraglich vereinbart wurde. Die Regeln entsprachen jedoch weitgehend den späteren Regelungen dieser Ordnung.

<sup>169</sup> Und auch im Ausschreibungstext für die OTTP lautete es: „Bei Rufannahme erfolgt die Ernennung durch den Rektor in die zunächst auf fünf Jahre befristete Professur, wobei die *Option* [Herv. d. Verf.] der Übernahme in eine unbefristete Professur nach einer erfolgreichen Evaluation mit externer Beteiligung klar kommuniziert wird.“

<sup>170</sup> Diese Regelung deckte sich mit denen des SächsHSFG (Vgl. §§ 59 Abs. 2 S. 2 Nr. 1, S. 3; 70 S. 3, 4 SächsHSFG).



waren bereits auf Lebenszeitprofessuren berufen worden, für drei stand die Ernennung unmittelbar bevor; die Berufungsverhandlungen waren erfolgreich abgeschlossen. Drei Inhaber(innen) von OTTP folgten vor Ablauf der Tenure-Phase dem Ruf an eine andere Universität.

Auch nach Ablauf der Exzellenzförderung wird der Einrichtung weiterer offener (Tenure Track-)Professuren eine bedeutsame Rolle zugesprochen. Dies schlägt sich auch im Sinne eines Kulturwandels auch in einem strategischen Umdenken hinsichtlich der Weiterentwicklung universitärer Forschungsschwerpunkte nieder:

*Es gibt jetzt viel mehr Bereitschaft auch in den Fakultäten selber mal zu sagen hier, dieses Thema, das haben wir jetzt vielleicht schon seit 50 Jahren an der Universität so bearbeitet, aber muss das unbedingt noch in dieser Form weiterbearbeitet werden oder trennen wir uns nicht komplett davon und gehen in eine andere Richtung. (TUD\_Interview3)*

Konkret hat sich bspw. die Fakultät Mathematik der TU Dresden entschieden, zwei Professuren nach dem OTTP- Ansatz auszuschreiben.

## 5.6 Zusammenfassung der Analysen

Mit diesem Working Paper wurden die Grundannahme einer zunehmenden Binnendifferenzierung der Professur sowie deren Auswirkungen auf Universitäten und auf Stelleninhaber(innen) von besonderen Professur-Varianten anhand verschiedener methodischer Ansätze und aus einer interdisziplinären Perspektive untersucht. Dafür wurde zunächst – aufbauend auf Analysen der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen – das Ausmaß der vollzogenen Binnendifferenzierung der Professur in den vergangenen Jahrzehnten dargelegt (siehe Kap. 5.4). Bei der Analyse der Hochschulgesetze wurden die allgemeinen Entwicklungslinien der Gesetzgebung herausgearbeitet, die sich ab 1976 durch vereinheitlichende Vorgaben des HRG ausgezeichnet haben (siehe Kap. 5.4.2). Ab den 2000er Jahren – eingeleitet durch die Einführung der Juniorprofessur 2002/2004 und rechtlich neu geordnet durch die Föderalismusreform 2006 – wurden die gesetzgeberischen Gestaltungsspielräume der Länder geöffnet und letztlich auf diese übertragen. Diese bis heute andauernde Phase zeichnet sich durch eine Auffächerung der Personalkategorien – und somit auch der Einführung neuer Professur-Varianten – in den Ländern aus. In den aktuell geltenden LHG in sechs Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen) konnten so insgesamt 25 verschiedene Professur-Varianten identifiziert werden (siehe Kap. 5.4.3). Die Einführung neuer Professur-Varianten entfaltet sich vor dem Hintergrund eines gestiegenen Wettbewerbs zwischen den Ländern sowie zwischen den Hochschulen, der durch die Föderalismusreform eröffnet und durch Bund-Länder-Programme wie die Exzellenzinitiative und das Tenure-Track-Programm forciert wurde. Die Länder haben sich somit zu aktiven Akteuren einer Binnendifferenzierung entwickelt; dies äußert sich u.a. in der verstärkten (und zugleich divergenten) Regelung von Tenure Track-Verfahren, verkürzten Berufungsverfahren sowie von besonderen Professur-Varianten wie z. B. Programm- oder Exzellenzprofessuren oder bei gemeinsamen Berufungen.

Für eine Betrachtung der (hochschulpolitischen) Genese und der Funktionen einzel-

ner Professur-Varianten in den LHG wurden vertiefende Analysen zu den Rechtsgrundlagen von gemeinsamen Berufungen (als weit verbreitete, rechtlich normierte Professur-Variante) sowie von Varianten, die zuerst vonseiten einzelner Universitäten im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeführt wurden (nämlich Shared Professorships am KIT und Open Topic-Professuren an der TU Dresden), durchgeführt (siehe Kap. 5.4.4).

Bei der gemeinsamen Berufung konnten in den sechs analysierten LHG starke Unterschiede hinsichtlich des Zeitpunkts der Implementierung sowie der Regelungsdichte festgestellt werden. Insofern ist keine einheitliche Entwicklungslinie in den Ländern feststellbar. Lediglich in jüngerer Zeit kann zurückgehend auf die Empfehlungen der GWK (2008: 19) eine verstärkte (korporationsrechtliche) Regelung des Thüringer Berufungsmodells beobachtet werden (Niedersachsen, NRW).

Während gemeinsame Berufungen (in unterschiedlichem Umfang) rechtlich normiert sind, ist dies bei Shared Professorships und Open Topic-Professuren bei deren erstmaliger Anwendung nicht der Fall gewesen. Beide Professur-Varianten stellen neue Rekrutierungs-, Karrierebedingungen und Beschäftigungsstrukturen bereit; deren Konzepte bauen dabei in unterschiedlichem Umfang auf den jeweils geltenden Hochschulgesetzen aufbauen oder standen – im Fall der Shared Professorship – für die Novellierung des LHG Pate.

Im Falle des KIT sind Shared Professorships eine hochschuleigene Professur-Variante nach Maßgabe des KIT-Gesetzes. Als allgemeinen Stellentyp haben lediglich Baden-Württemberg und Hessen die Shared Professorship in ihren Hochschulgesetzen verankert. Insbesondere in Baden-Württemberg findet sich eine besonders enge gesetzliche Verknüpfung der parallelen Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft und Privatwirtschaft – und damit von Wissenschaft und Praxis. Der baden-württembergische und der hessische Hochschulgesetzgeber gehen damit über die in den übrigen Ländern geregelten nebenberuflichen oder Teilzeitprofessuren hinaus, die wiederum selbst Abweichungen von der ordentlichen Professur sind. Insgesamt zeichnen sich die Passagen zur Regelung von Shared Professorships im baden-württembergischen und hessischen Hochschulgesetz – insb. im Vergleich zum KIT-Modell – durch abweichende Konzepte der Gesetzgeber aus, sodass es sich beim Shared Professorship um eine neue Bezeichnung von landesrechtlich verschiedenen und besonderen Varianten der nebenberuflichen oder Teilzeitprofessur handelt.<sup>171</sup>

Die Open Topic Tenure Track-Professur ist wie das Shared Professorships-Modell des KIT nicht als konkrete Stellenvariante im Gesetz verankert, sondern wurde auf Grundlage der Abweichungsklausel im sächsischen HSFG von der TU Dresden in Abstimmung mit dem sächsischen MWK kreiert. Damit sticht das OTTP-Konzept aus dem Kreis der übri-

<sup>171</sup> Neben dem KIT finden sich Formen der Shared Professorship (auf Grundlage des BW LHG) inzwischen vereinzelt an anderen Hochschulen in Baden-Württemberg. Interessanterweise finden solche Berufungen ausschließlich an FH/HAW statt (z. B. an der HS Furtwangen 2011, HS Albstadt-Sigmaringen 2012 oder der HS Reutlingen 2013); diese teilen sich die Professuren mitunter mit außeruniversitären Forschungsinstituten statt Partnern aus der Privatwirtschaft/Industrie, und sind damit wiederum gemeinsamen Berufungen ähnlicher als dem am KIT praktizierten Modell.

gen untersuchten Professur-Varianten hervor und verdeutlicht, welche strategische Bedeutung Abweichungs- bzw. Experimentierklauseln in den LHG grundsätzlich haben können, wenn sie von den Hochschulen entschlossen genutzt werden (dürfen), um sich mit hochschulspezifischen Personalkonzepten im Wettbewerb zu positionieren. So blieb das außerordentliche Konzept der Open Topic-Professur an der TU Dresden kein Unikat, sondern wurde von anderen Hochschulen<sup>172</sup> (modifiziert) übernommen.

Die Fallanalysen an Universitäten (siehe Kap. 5.5) widmeten sich vor dem Hintergrund der grundlegenden Gesetzesanalysen ebenfalls den gemeinsamen Berufungen (an sechs Universitäten), den Shared Professorships (am KIT) und den Open Topic Tenure Track-Professuren (an der TU Dresden). In den Analysen wurde dargestellt, auf welcher unterschiedlichen Weise die Universitäten die Professur-Varianten und die damit verbundenen rechtlichen Handlungsspielräume nutzen, um sich auf dem wissenschaftlichen „Quasi-Markt“ (Rogge 2015) strategisch im Wettbewerb zu positionieren. Zugleich wurde gezeigt, wie die Hochschulen als Arbeitgeber durch die Ausgestaltung der Professur-Varianten für Stelleninhaber(innen) unterschiedliche Karriere- und Beschäftigungsbedingungen und somit auch Bedingungen zur Akkumulation feldspezifischen Kapitals schaffen. Im Verlauf der Analysen haben sich nicht nur Unterschiede hinsichtlich des strategischen Nutzens und der Einrichtung und Ausgestaltung der drei Professur-Varianten, sondern – mit Blick auf gemeinsame Berufungen – auch zwischen den einzelnen Universitäten offenbart.

Mit Blick auf gemeinsame Berufungen unterstreichen die Falldarstellungen deren hohe wissenschafts- und innovationspolitische Bedeutung (vgl. GWK 2014). Im Rahmen der Fallanalysen wird insbesondere die strategische Zielsetzung einer zukunfts- und wettbewerbsfähigen Forschung im Sinne einer „Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz“ (ebd.: 3) durch diese Professur-Variante bestätigt. Zugleich wird anhand der Fälle – und mit Bezug auf das Eingangszitat in Kap. 5.5.2 – deutlich, dass für deren Einrichtung keine einheitlichen Rahmenbedingungen existieren. Entsprechend dem unterschiedlichen Umfang und Grad landesrechtlicher Regulierung (s.o.) erweist sich auch der Umgang der Universitäten mit den sich so für sie eröffnenden Handlungsspielräumen und Herausforderungen als sehr vielfältig. In diesem Zusammenhang stellen sich die oftmals vagen Klauseln der LHG zu den gemeinsamen Berufungen als zweischneidiges Schwert dar; sie ermöglichen einerseits Autonomie und können andererseits wegen des Wunsches nach Rechtssicherheit teilweise obstruktiv wirken. Folglich würde es nicht ausreichen, die rechtlichen Rahmenbedingungen einfach „bundesweit kompatibel“ zu gestalten, wie von der GWK (2008: 2) gefordert. Vielmehr bedarf es rechtssicherer Handlungsspielräume, die den aktuell sichtbaren Veränderungen der Professur-Variante

<sup>172</sup> Entsprechende Ausschreibungen für Open Topic-Professuren ohne feste Denomination finden sich etwa an der Universität Bremen, der Universität Potsdam oder der Universität Erlangen-Nürnberg (dort sowohl für Tenure Track- als auch Vollprofessuren). Diese Varianten der Open Topic-Professuren wurden ebenfalls ohne feste Denomination ausgeschrieben, sind jedoch im Gegensatz zum Modell der TU Dresden auf bestimmte Fächer beschränkt (z. B. Informatik). Lediglich an der an der HfK Bremen wurde eine entsprechend offene, fachübergreifende Open Topic-Professur eingerichtet.

Rechnung tragen und zugleich Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Berufungsmodellen eröffnen – wie es auch an den untersuchten Universitäten zu beobachten war. Neben den bereits vorherrschenden Berufungsmodellen (siehe Kap. 5.4.4.1.1) und dem Aufkommen hybrider Modelle (siehe Universitäten in NRW und Hessen) markiert das hochschulspezifische Modell der internen gemeinsamen Berufung am KIT dabei eine weiter fortschreitende Binnendifferenzierung, die sich nicht nur in Abgrenzung zwischen Professur-Varianten vollzieht, sondern sich – ähnlich wie bei Tenure Track-Professuren (vgl. Deger/Sembritzki 2019) – in einer weitergehenden Binnendifferenzierung innerhalb etablierter Varianten niederschlägt.

Gemeinsame Berufungen richten sich in erster Linie an bereits fest im Feld etablierte Personen, die bereits eine hohe Ausstattung mit – vor allem – *ökonomischem* (z. B. durch Drittmittel) und *reinem wissenschaftlichem Kapital* (hohe Anerkennung und Prestige) vorweisen können. Mit dem Ruf ist der Wunsch der Universitäten verbunden, dass die kooperativ zwischen Universität und AUF angelegte Stelle den weiteren Erwerb feldspezifischen Kapitals – auch zugunsten der Universität – befördert. Nicht zuletzt aufgrund ihrer strategischen Relevanz vor dem Hintergrund des Strebens nach wissenschaftlicher Exzellenz (vor allem im Sinne von Exzellenzinitiative und -strategie), wie es an den untersuchten Universitäten der Fall gewesen ist, erweist sich eine gemeinsame Berufung insgesamt als besonders förderlich für ein gesteigertes Prestige (sowohl innerhalb der Hochschule als auch in den Scientific Communities) und somit für den Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals*.

Mit den Shared Professorships wurde am KIT ein Experiment gewagt, mit dem zum einen die Kooperation mit der Industrie durch Berufungen institutionalisiert wurde und die zugleich der Rekrutierung und weiteren Qualifizierung von Nachwuchskräften für eine Lebenszeitprofessur oder für eine Tätigkeit in der Industrie diene. Zur Umsetzung dieser innovativen Professur-Variante bot das zugrundeliegende KIT-Gesetz die notwendigen Gestaltungsfreiräume. In ihrer Umsetzung durch das KIT weist die Shared Professorship dabei – neben der Teilzeit- bzw. nebenberuflichen Professur – auch Ähnlichkeiten zu weiteren Varianten wie Stiftungsprofessuren oder gemeinsamen Berufungen (hinsichtlich Kooperation) auf. Zugleich sind die Berufenen trotz ihrer Doppelfunktion in Universität und Industrie vollwertige Professor(inn)en. Am KIT wurden den Stelleninhaber(inne)n vielfältige Möglichkeiten zur Kapitalakkumulation eröffnet, die sie bspw. von Juniorprofessor(inn)en oder Inhaber(innen) vergleichbaren Qualifizierungsstellen abheben, insbesondere durch die direkte Übertragbarkeit der industriellen Tätigkeit auf die Produktion wissenschaftlicher Innovationen – und umgekehrt. Insofern bietet die Shared Professorship den Stelleninhaber(inne)n eine zeitlich befristete Qualifizierungsphase, die gleichermaßen Karrierewege im akademischen und privatwirtschaftlichen Sektor eröffnet.

Wie bei Shared Professorships handelt es sich auch bei den Open Topic Tenure Track-Professuren (OTTP) um ein neuartiges Modell, das es bis dato an deutschen Hochschulen nicht gegeben hatte. Mit ihnen wollte die TU Dresden zum einen Vorteile im Wettbewerb um herausragende Wissenschaftler(innen) erhalten, zugleich den Status der Exzellenzuniversität festigen und innovative Ideen langfristig befördern. Ähnlich wie bei

gemeinsamen Berufungen und Shared Professorships ist auch die OTTP durch den Kerngedanken einer kooperativ angelegten Professur gekennzeichnet – kooperativ sowohl im Sinne einer interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen Fakultäten der TU als auch im Rahmen der Forschungsallianz DRESDEN-concept mit außeruniversitären Partnern. Sowohl die Offenheit der thematischen Ausrichtung als auch das experimentelle Ausschreibungs- und Berufungsverfahren, das sich als Mischform aus bestehenden Regelungen im sächsischen LHG darstellt, machen die OTTP zu einer einzig- und neuartigen Professur-Variante. Gesucht wurden Kandidat(inn)en, die bereits eine hohe Kapitalausstattung (vor allem mit *reinem wissenschaftlichem Kapital*) vorweisen konnten und deren innovative Konzepte für die Professur auch langfristig eine hohe Kapitalakkumulation versprachen. Im Gegenzug bietet die TU Dresden ein Arbeitsumfeld, das sich in der Tenure-Phase vor allem durch eine überdurchschnittliche Ausstattung mit *ökonomischem Kapital* auszeichnete – insbesondere durch eine hohe Anzahl an Mitarbeiter(inne)n. Zudem wurde den Stelleninhaber(inne)n eine verlässliche Tenure-Perspektive eröffnet, die in der praktischen Ausgestaltung über die Vorgaben des SächsHSFG hinausgeht.

In Übereinstimmung mit Hüthers (2010: 413) Diagnose erweisen sich die Handlungen der untersuchten Universitäten, insbesondere angesichts der hohen strategischen Relevanz gemeinsamer Berufungen, als in hohem Maße durch den föderalen und interuniversitären Wettbewerb um Exzellenz – und einer damit einhergehenden (zunehmenden) Konkurrenz um Reputation – geprägt. In diesem Working Paper wurde herausgearbeitet, wie sich dies in der hochschulrechtlichen und hochschulpraktischen Aus- bzw. Neugestaltung von Professur-Varianten konkret niedergeschlagen hat. Die den Hochschulen übertragene Gestaltungskompetenz bei Berufungen im Zuge von Föderalismusreform und New Public Management (vgl. Rogge 2015) wird dabei allerdings nur in Einzelfällen, z. B. bei der Entwicklung hybrider Berufungsmodelle, bei internen Berufungen und den Shared Professorships am KIT sowie bei den OTTP an der TU Dresden, ausgenutzt.

Die Analysen verdeutlichen, dass sowohl die Besoldungshöhe als auch „die Arbeitsausstattung ein zentraler Hebel zur Einflussnahme auf die Handlungen der Professoren sein kann“ (Hüther 2010: 413); die Anwendung des *Modells zum Einfluss des Hochschulrechts auf den Kapitalerwerb in der Wissenschaft* (Deger/Sembritzki 2019: 187; in Anlehnung an Bourdieu 1988, 1998) hat jedoch offenbart, dass dies nicht der einzige Hebel ist und die Einflussmöglichkeiten auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen – und somit auch indirekt auf das Handeln der Professor(inn)en – über die Handhabung von W-Besoldung und Stellenausstattung hinausgehen. Je nach Professur-Variante – und zugrundeliegenden Regelungen in den LHG und ggf. den Grund- und Berufsordnungen der Universitäten – ergibt sich eine unterschiedliche Gemengelage, welche die Grundausrüstung mit bzw. den weiteren Erwerb von ökonomischem, sozialem und wissenschaftlichem (sowie in Einzelfällen auch kulturellem) Kapital für die Stelleninhaber(innen) beeinflusst. Der Ruf auf eine Professur mit damit verbundener (mitunter öffentlichkeitswirksamer) Bezeichnung, ein von der Norm abweichendes Berufungsverfahren oder ein besonderes Aufgabenprofil (wie es sich bei den drei untersuchten Professur-Varianten findet) erweisen sich so angesichts einer eingeschränkten Personal-

und Organisationsmacht der Hochschulen als „funktionale Äquivalente zu den typischen Machtquellen“ (Hüther/Krücken 2011: 319).

Zugleich wird eine ausgeweitete Personalmacht (vgl. Hüther/Krücken 2010) vor allem anhand der Analysen zu Shared Professorships und OTTP sichtbar, die als befristet angelegte Qualifizierungsstellen innerhalb der Professor(inn)enschaft durch ihre herausragende Stellung bspw. gegenüber Juniorprofessuren besondere Aufstiegs- und Karriereanreize bieten. Dagegen bleibt die Personalmacht bei gemeinsamen Berufungen vonseiten der Universitäten i.d.R. auf die Vergabe des Professor(inn)en-Titels (sowie ggf. auf Leistungszulagen) beschränkt; zugleich wird diese Macht weitgehend auf die beteiligten außeruniversitären Forschungseinrichtungen übertragen, an denen die Berufenen hauptamtlich tätig sind (und an denen nicht die rechtlich garantierte Selbständigkeit einer Professur greift).

Während eine mit Ausschluss aus der Organisation drohende Organisationsmacht den Universitäten bei gemeinsamen Berufungen (die i.d.R. auf Lebenszeit berufen werden) und bei Shared Professorships (die von vornherein eine Offenheit des weiteren Karrierewegs zwischen Wissenschaft und Industrie propagieren) nicht zur Verfügung steht, ist dies bei den Open Topic Tenure Track-Professuren durchaus der Fall. Allerdings unterscheidet sich hier die OTTP nicht von anderen Tenure Track- oder Juniorprofessuren, die auch bei positiver Evaluation keinen rechtlichen Anspruch auf Übernahme in eine dauerhafte Professor(inn)enstelle (anders als beim echten Tenure Track) besitzen. Angesichts der strategischen Entscheidungsprozesse bei der Konzeption und Berufung von OTTP sowie angesichts des Ziels einer langfristigen Integration in die Organisation ist zumindest im Rahmen der TU Dresden in der Praxis allerdings keine erhöhte Organisationsmacht zu erkennen.<sup>173</sup>

## 5.7 Diskussion und Ausblick

Grundlegender Anspruch dieses Working Papers war es, eine systematische Auseinandersetzung (vgl. Hüther 2010) mit den tatsächlichen Regelungen der LHG zu leisten – sowohl im Vergleich der Länder als auch bei den Fallstudien an Universitäten. Mit der Analyse der Hochschulgesetze in sechs Bundesländern wurde ein Teilausschnitt der Entwicklungen im deutschen Wissenschaftssystem erfasst; anhand dieses Teilausschnitts konnte bereits eine hohe Vielfalt in der Landesgesetzgebung offenbart werden. Für einen umfassenderen Vergleich müsste folglich der Fokus sukzessive auf alle sechzehn Länder erweitert werden, um zum einen ein Gesamtbild des deutschen Wissenschaftssystems hinsichtlich einer Binnendifferenzierung der Professur gewinnen und zum anderen weitere mögliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten – in Gestalt bestimmter Professur-Varianten, landesrechtlicher Spezifika oder der gesetzgeberischen Traditionen

<sup>173</sup> In Deger & Sembritzki (2019) wird – ebenfalls im Vergleich der sechs Länder – gezeigt, dass der tatsächliche Handlungsspielraum bei der Entscheidung für oder gegen einen *echten* Tenure Track nicht nur von der formalen Autonomie der Hochschulen, sondern in hohem Maße von den jeweils geltenden landesrechtlichen Vorgaben abhängt.

und Brüche – identifizieren zu können. Dabei wären auch weitere hochschulspezifische Varianten der Professur wie z. B. *Leuchtturmprofessuren* an der LMU München, interdisziplinäre *Brückenprofessuren* an der Universität Heidelberg oder das Karrieremodell *Faculty Tenure Track* an der TU München zu thematisieren. Angesichts der beschriebenen jüngsten Entwicklungen, die sich durch eine weitere Auffächerung der professoralen Personalkategorien bei gleichzeitiger Annäherung im Bereich Tenure Track auszeichnen, bleibt zudem eine sorgfältige Beobachtung des Feldes auch in den bereits erfassten Ländern unerlässlich.

Neben Universitäten müssen zudem die Entwicklungen an FH/HAW in den Blick genommen werden. Nicht zuletzt angesichts eines steigenden Engagement in der Forschung und der erbittert geführten Debatten um ein eigenständiges Promotionsrecht für FH/HAW lässt sich eine gewisse Konvergenz (im Sinne einer schrittweisen Nivellierung der ursprünglich von den Gesetzgebern gewollten Differenzierung zwischen beiden Hochschularten) beobachten. Vor dem Hintergrund des 2019 angelaufenen *Förderprogramms von Bund und Ländern zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal* (GWK 2018) darf angenommen werden, dass an den geförderten Hochschulen vermehrt Varianten zur klassischen FH/HAW-Professur eingerichtet werden, um Profilbildung und anwendungsbezogene Forschung zu befördern – aber auch, um angesichts eines Bewerbermangels bei der Besetzung von Professuren (vgl. In der Smitten et al. 2017) besonders attraktive Stellenprofile zu schaffen. Solche von der Norm der FH/HAW-Professur abweichende Varianten wären bspw. sogenannte *Tandemprogramme*, welche als Qualifizierungsphase für eine Lebenszeitprofessur den Shared Professorships durch ihren außerhochschulischen Praxisanteil ähneln, *Schwerpunktprofessuren*, welche „temporär oder dauerhaft mit spezifischen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und Aufgabenstellungen [...] die strategische Hochschulentwicklung und Hochschulprofilbildung in besonderer Weise unterstützen sollen“ (ebd.: 105), oder *Forschungsprofessuren* mit einem deutlich reduzierten Lehrdeputat (gegenüber einem Soll von 18 SWS), welche „die Forschungsaktivitäten der Hochschule stärken und die Gewinnung besonders forschungsaffiner Bewerber(innen) unterstützen“ (ebd.: 104f.). Darüber hinaus bleibt abzuwarten, in welchem Ausmaß die am Förderprogramm teilnehmenden FH/HAW eigene, innovative Personalkonzepte jenseits der bereits existierenden oder von GWK (2018) oder Wissenschaftsrat (2016) vorgeschlagenen Professur-Varianten entwickeln und umsetzen. Angesichts der im Hochschulrecht bestehenden Differenzierung zwischen Universitäts- und FH/HAW-Professor(inn)en hinsichtlich typusbildender Merkmale, Berufungsvoraussetzungen und Aufgabenprofile eröffnet sich die Frage, worin zukünftig die „Besonderheiten des Hochschultyps Fachhochschule“ (Schlegel 2006: 41; siehe auch Kalkum 1989) und seiner Professuren liegen werden.

In diesem Paper wurde exemplarisch mit Blick auf den Exzellenz- und Wettbewerbsdiskurs (Bukow/Möller 2013) veranschaulicht, wie veränderte Erwartungen und Anforderungen an Hochschulen herangetragen werden und über Reformen der rechtlichen Rahmenbedingungen auf diese (sowie auf die berufenen Professor(inn)en) einwirken. In diesem Kontext kann dieses Papier einer rechtspolitischen Diskussion zum vermehrten resp. verminderten Einsatz von Differenzierungsregelungen Vorschub leisten, indem

gezeigt wurde, wie verschiedene Bundesländer mit der Wettbewerbssituation umgehen und welche gestalterischen Maßnahmen zu Beseitigung von Wettbewerbsnachteilen bzw. zum Erlangung von Vorteilen der Hochschulen getroffen wurden. Es wurden bewusst mehrere diesem Diskurs zuzuordnende Professur-Varianten verglichen, um die unterschiedlichen, rechtlich bedingten Handlungsspielräume der Universitäten als Akteure zu verdeutlichen. Für einen weiterführenden Vergleich böte es sich an, weitere Diskurse, die damit korrespondierenden Professur-Varianten in den LHG sowie die hochschulspezifischen Varianten ihrer Ausgestaltung zu identifizieren. So kann in vielen Fällen die Einführung gewisser Varianten auf gesamtgesellschaftliche oder wissenschaftspolitische Entwicklungen und Anforderungen wie die Gleichberechtigung der Geschlechter (z. B. durch die Einrichtung von Gender-Professuren), Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Klimawandel (z. B. durch die Einrichtung neuer Professuren mit entsprechenden Denominationen) zurückgeführt werden. Gerade bei solchen hochaktuellen und gesellschaftlich relevanten Themen erweist es sich für die Hochschulen oftmals als erforderlich, inter- bzw. transdisziplinäre Professuren einzurichten, um bereits existierende Forschungsansätze miteinander zu verzahnen, oder über Stiftungsprofessuren (siehe bspw. die sogenannten *LIDL-Professuren* oder die vom Bundesverkehrsministerium gestifteten *Fahrrad-Professuren*) kurzfristig das Forschungs- und Lehrprofil zu erweitern. Weiterhin könnte nicht nur untersucht werden, wie sich eine Professur-Variante auf die Fächer verteilt (vgl. z. B. Frank/Kralemann/Schneider 2009) oder in einem Fach darstellt (vgl. z. B. Deutsche Physikalische Gesellschaft 2010; Gimm 2005), sondern welche (inter-)disziplinären Faktoren für quantitative Differenzen des Auftretens bestimmter Stellentypen verantwortlich sind. Ferner dürften Untersuchungen zu der Frage relevant sein, wie Berufungen auf Fächerebene ausgestaltet werden (können), um dort eine Profilbildung zu unterstützen (vgl. Linneweber 2019).

Für die Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Binnendifferenzierung wurde ein theoretischer Ansatz gewählt, der vor dem Hintergrund des Hochschulrechts zum einen die Handlungsmacht von Universitäten als Akteuren (Krücken/Meier 2006; Whitley 2012; Krücken 2017; Thoenig/Paradeise 2018) miteinbezieht und zum anderen die sich daraus ableitenden Folgen für die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen der berufenen Professor(inn)en berücksichtigt. Dies ist in Rückgriff auf Bourdieus (1988, 1998) Analysen zum Kapitalerwerb im Feld der Wissenschaft geschehen. Die erfolgten theoretischen und empirischen Ausführungen beschränkten sich dabei auf die Rahmenbedingungen der Stelleninhaber(innen) für den Kapitalerwerb. Für eine eingehendere theoretische und empirische Auseinandersetzung mit bestimmten Professur-Varianten könnte diese Perspektive dahingehend erweitert werden, wie nicht nur Stelleninhaber(innen), sondern auch Hochschulen als Akteure von der relativen Stärke und Struktur ihres Kapitalbesitzes abhängig sind (vgl. Dederichs/Florian 2004: 79) und dementsprechend strategisch Kapital akkumulieren. In Anlehnung an die von Dederichs & Florian (2004) vorgeschlagene Übertragung des Bourdieuschen Kapital-Theorems auf Organisationen könnte die Analyse so erweitert werden, dass Wechselwirkungen zwischen Hochschulen (und deren Handlungsspielräumen) und individuellen Professuren (und deren Handlungsspielräumen) fassbar werden – bspw. zur Untersuchung der Frage, wie bzw.



ob Hochschulen und Professor(inn)en einer gemeinsamen Strategie folgend agieren (Stichwort *exzellente Forschung*), und ob dieses Verhältnis womöglich in Abhängigkeit von der Professur-Variante variiert.

Schließlich könnte neben den Entwicklungen im deutschen Wissenschaftssystem der Blick auf andere nationale Systeme ausgeweitet werden. Es wäre zu untersuchen, ob und in welchem Ausmaß dort ebenfalls solche Prozesse einer Binnendifferenzierung der Professur stattgefunden haben und welche Dynamiken dort beobachtbar sind – um dann zu untersuchen, ob es nationale oder vielleicht sogar internationale Treiber und Diskurse sind, die diese Dynamiken erzeugen.

Die Untersuchung der Interdependenz von rechtlicher und praktischer Differenzierungsperspektive war in diesem Paper interdisziplinär angelegt, um so der Komplexität des Themas gerecht zu werden. Auf der einen Seite hat die rechtswissenschaftliche Perspektive mit ihren Methoden eine umfassende Analyse der normativen Grundlagen in den LHG und weiterer Gesetze, die Restriktionen und Ermöglichungsbedingungen für eine Binnendifferenzierung von Professuren schaffen, ermöglicht; dies wäre mit Methoden der empirischen Sozialforschung so nicht zu leisten gewesen. Auf der anderen Seite hat die sozialwissenschaftliche Perspektive einen theoretischen Rahmen eröffnet und empirische Methoden zur Verfügung gestellt zur Untersuchung der (Nicht-)Umsetzung der rechtlichen Möglichkeiten, den dafür verantwortlichen Gründen bzw. damit verbundenen Motiven sowie der intendierten und – ggf. – nicht-intendierten Folgen auf Ebene der Hochschulen und Stelleninhaber(innen). Der Erfolg und Mehrwert zukünftiger Forschung zum Verhältnis von Gesetzgebung, hochschulischem und individuellem Handeln im Allgemeinen und zur Binnendifferenzierung der Professur im Besonderen wird folglich auch von der Aufrechterhaltung einer solch interdisziplinären Perspektive profitieren.

## 6 Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement

Erschienen als:

Sembritzki, Thorben. 2020. Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement. *Hochschulmanagement* 15(1):22–30.

Verfügbar via: <https://www.universitaetsverlagwebler.de/hm>

## 7 Zusammenfassung und Diskussion

### 7.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die Arbeit hat sich der Untersuchung einer zu beobachtenden Binnendifferenzierung der Professur gewidmet. Neben Art und Umfang der erfolgten Differenzierung wurden auch die Ursachen, Bedingungen und Wirkungen untersucht. Dies erfolgte aus einer interdisziplinären, rechts- und sozialwissenschaftliche Fragestellungen und empirische Methoden verbindenden Perspektive. Der inhaltliche Fokus dieser Arbeit lag zum einen auf der vergleichenden Analyse von LHG ausgewählter Bundesländer (Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen) sowie des HRG. Zum anderen erfolgte ein Vergleich von Universitäten aus jenen Ländern, die Varianten der Professur als strategisches Element in Berufungsverfahren nutzen (können) sowie möglicher Einflüsse auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen von Professor(inn)en. Bei der Analyse der Hochschulgesetze wurden die allgemeinen Entwicklungslinien der Gesetzgebung seit den 1950er Jahren herausgearbeitet.

Für die Untersuchung einer Binnendifferenzierung hat sich die seit den 2000er-Jahren eingeleitete Gesetzgebungsphase, die sich durch einen Bedeutungsverlust des HRG zugunsten der Länder auszeichnet, als besonders relevant erwiesen. Neben der Einführung der W-Besoldung wurden mit der Föderalismusreform 2006 die gesetzgeberischen Gestaltungsspielräume der Länder geöffnet und weitgehend auf diese übertragen. Diese bis heute andauernde Phase zeichnet sich durch eine Auffächerung der Personalkategorien zur Einrichtung von Professuren in den Ländern aus.

Befördert wurde diese Entwicklung durch einen zunehmenden Wettbewerb zwischen den Ländern bzw. zwischen Hochschulen sowie durch Bund-Länder-Programme (Exzellenzinitiative/-strategie, Tenure-Track-Programm). Der Gestaltungswille und -bedarf hat in den Ländern – in unterschiedlichem Ausmaß – zugenommen. Der Vergleich der hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen bestätigt entsprechend die Annahme einer zunehmenden Binnendifferenzierung: In den aktuell geltenden LHG in sechs Bundesländern konnten insgesamt 25 verschiedene Professur-Varianten identifiziert werden (siehe Abb. 2), die mitunter auf einzelne oder wenige Länder beschränkt bleiben.

Während sich gewisse Konvergenzen bei der Einführung von Regelungen zu bestimmten Varianten – bspw. zu gemeinsamen Berufungen oder Tenure Track-Professuren – beobachten lassen, eröffnen sich zugleich gewisse Divergenzen: dies betrifft zum einen die Zeitpunkte der Einführung und zum anderen die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der rechtlichen Regelungen – also bspw. zur Anwendung bestimmter Modelle bei der Einrichtung gemeinsamer Berufungen oder ob eine Tenure Track-Professur mit einer Tenure-Option oder einem echten Tenure Track ausgestattet werden soll. Die Untersuchung von Kongruenzen und Divergenzen bei der (hochschulpolitischen) Genese und Funktionen einzelner Professur-Varianten in den LHG wurde in Beitrag I anhand von Qualifizierungsstellen herausgearbeitet (siehe Kap. 4), in Beitrag II wurde der Vergleich von Regelungen zu gemeinsamen Berufungen sowie von Shared Professorships und Open Topic Tenure Track-Professuren (OTTP) bzw. ähnlichen Varian-

ten in anderen Ländern (siehe Kap. 0) geleistet.

Im Gegensatz zu bundesweit etablierten gemeinsamen Berufungen handelt es sich bei Shared Professorships und OTTP um Professur-Varianten, die bei deren erstmaliger Anwendung nicht als solche in den LHG normiert waren. Die von KIT und TU Dresden entwickelten Konzepte bauen in unterschiedlichem Umfang auf den jeweils geltenden Hochschulgesetzen auf, gehen z. T. aber auch darüber hinaus. Beide Modelle wurden inzwischen von anderen Hochschulen adaptiert oder standen – im Fall der Shared Professorship – Pate für die Einführung gesetzlicher Regelungen.

Im Rahmen der qualitativen Fallstudien an Universitäten (siehe Kap. 0 und 6) wurde dargelegt, wie jene Professur-Varianten und die durch das Hochschulrecht gesetzten Handlungsspielräume strategisch genutzt werden. Grundlage der Analysen waren Expert(inn)eninterviews mit Vertreter(inne)n der Universitäten (sowie eines außeruniversitären Forschungsinstituts) geführt wurden; neben Mitgliedern der Hochschulleitungen und Dekanate waren dies Führungskräfte der zentralen Verwaltungsebene sowie Stelleninhaber(inn)en ausgewählter Professur-Varianten. Die Aus- und Neugestaltung von Professur-Varianten an den Universitäten erweist sich in den Fallstudien als in hohem Maße durch den föderalen und interuniversitären Wettbewerb um Exzellenz – und einer damit einhergehenden (zunehmenden) Konkurrenz um Reputation – geprägt. Jedoch reizt nicht jede der untersuchten Universitäten die ihnen übertragene Gestaltungskompetenz im Rahmen von Berufungen aus. Abweichungen von den gesetzlich vorgegebenen Rahmenbedingungen finden sich – abgesehen von den Shared Professorships und OTTP – jedoch vereinzelt bei der Entwicklung bzw. Erprobung hybrider Modelle gemeinsamer Berufungen. Solche Abweichungen zeugen zum einen von einer mangelnden Handlungssicherheit der Hochschulen auf Grundlage des geltenden Rechts und zum anderen von dem Gestaltungswillen einzelner Hochschulen, um eigene praktikable und rechtssichere Professur-Varianten einzurichten.

Die Analysen zum Umgang mit den hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen verdeutlichen, dass die uneinheitlichen Regelungen in den Ländern unterschiedliche Handlungsstrategien der Hochschulen nach sich ziehen. Anhand der ausgewählten Professur-Varianten wurde exemplarisch veranschaulicht, wie die sich im Hochschulrecht niederschlagende Binnendifferenzierung durch die Hochschulen als Akteure weiter vorangetrieben wird; mit Blick auf gemeinsame Berufungen tritt dabei eine weitergehende Binnendifferenzierung innerhalb der etablierten Variante zutage, die sich neben dem Aufkommen hybrider Berufungsmodelle vor allem anhand des am KIT praktizierten Modells zur Einrichtung *interner gemeinsamer Berufungen* sichtbar wird.

Des Weiteren wurde herausgearbeitet, welchen grundlegenden Einfluss die Vorgaben in den jeweiligen LHG auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen von Stelleninhaber(inne)n bestimmter Professur-Varianten haben. Dies geschah in Anlehnung an Bourdieus Theorem zum wissenschaftlichen Feld und den dort wirkmächtigen Kapitalsorten (Bourdieu 1988, 1998). Es wurde zunächst – im Sinne einer Theorieentwicklung – in einem Vergleich dargelegt, wie die landesrechtliche Normierung und Strukturierung bestimmter Stellen die individuellen Akkumulationsbedingungen von feldspezifischem Kapital für Stelleninhaber(innen) beeinflussen kann. Dies geschah mit Blick auf eine Teil-

gruppe der Professor(inn)enschaft, nämlich Qualifizierungsstellen innerhalb der Hochschullehrer(innen)gruppe (siehe Kap. 4). Für das Erreichen einer Lebenszeitprofessur im Anschluss an die befristete Qualifizierungsstelle erweist sich insbesondere der Erwerb wissenschaftlichen Kapitals als notwendig (siehe auch Zimmer 2018). Der Erwerb von *reinem* und *institutionellem wissenschaftlichem Kapital* wird dabei vor allem durch rechtliche Vorgaben zum Erwerb von *kulturellem*, *ökonomischem* und *sozialem Kapital* bedingt. In dem heuristischen *Modell zum Einfluss des Hochschulrechts auf den Kapitalerwerb in der Wissenschaft* (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) wird veranschaulicht, wie dies z. B. über die Ausgestaltung von Beschäftigungsperspektive, Besoldung oder akademischer Bezeichnung beeinflusst werden kann. Je nach Qualifizierungsstelle bestehen somit (mitunter grundsätzlich) unterschiedliche Bedingungen, um im Wettbewerb mit anderen Stelleninhaber(inne)n die Chancen auf das Erreichen einer Lebenszeitprofessur zu erhöhen. Als herausragend – im Vergleich mit Modellen der Juniorprofessur und des Hochschuldozenten – erweist sich dabei die hessische *Professur mit Entwicklungszusage*, die neben einem *echten* Tenure Track eine höhere Besoldung aufweist und zum Tragen des Titels Professor(in) (statt Juniorprofessor(in)) berechtigt.

Während sich die theoretischen Überlegungen des ersten Beitrags auf die formalrechtliche Ebene der LHG (und weiterer Verordnungen) beschränkten, erfolgte im zweiten Beitrag (siehe Kap. 0) eine Erweiterung der Analyseperspektive auf Hochschulen, die als Arbeitgeber für die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses verantwortlich sind. Dabei agieren sie zum einen auf Grundlage der geltenden LHG, zum anderen besitzen sie gewisse Handlungsspielräume bei der Auslegung der gesetzlichen Vorgaben. So können sie bspw. selber entscheiden, wie die Stellen ausgestattet sind oder ob eine verlässliche Beschäftigungsperspektive geboten wird. Die Analysen nahmen zum einen eine Variante der Lebenszeitprofessur, nämlich gemeinsame Berufungen, und zum anderen die beiden hochschulspezifische Qualifizierungsstellen, Shared Professorship und Open Topic Tenure Track-Professur, in den Blick.

Alle drei Professur-Varianten besitzen vor dem Hintergrund eines steigenden Wettbewerbs (insb. durch die Exzellenzwettbewerbe) eine besondere strategische Relevanz für die untersuchten Universitäten. Für die Einrichtung und Ausgestaltung gemeinsamer Berufungen eröffnen die Landeshochschulgesetze den Universitäten unterschiedliche Freiheitsgrade – z. B. bei der Wahl des Berufungsmodells. An den sechs Universitäten offenbaren sich entsprechend Unterschiede hinsichtlich des Umgangs mit den hochschulrechtlichen Vorgaben. Für die Stelleninhaber(innen) erweist sich eine gemeinsame Berufung durchweg als förderlich für ein gesteigertes Prestige und somit für den Erwerb *reinen wissenschaftlichen Kapitals*. Besondere Modelle – wie am KIT oder bei hybriden Modellen mit einem höheren Stellenanteil an der Universität – ermöglichen darüber hinaus eine stärkere Integration in die Organisation Hochschule (siehe auch Beitrag III bzw. Kap. 6) und somit bessere Möglichkeiten zum dortigen Erwerb *sozialen* und *institutionellen wissenschaftlichen Kapitals*.

Shared Professorships und OTPP zeugen ebenfalls davon, wie Hochschulen als Akteure einer Binnendifferenzierung in Erscheinung treten können und sich so gezielt

Wettbewerbsvorteile verschaffen können – sofern die hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. durch Experimentierklauseln) dies zulassen. Für die Stelleninhaber(innen) bietet eine Shared Professorship durch die parallele Tätigkeit in Wissenschaft und Industrie eine bis dato nicht dagewesene Möglichkeit, sich in beiden Feldern für eine weiterführende Karriere zu qualifizieren und dafür benötigtes Kapital zu akkumulieren; dies hebt sie deutlich von anderen Qualifizierungsstellen wie Juniorprofessuren ab. Zugleich bietet eine solche Stelle, sofern eine Karriere in der Wissenschaft angestrebt wird, jedoch eine eingeschränkte Beschäftigungsperspektive, da die Stellen aufgrund ihrer Offenheit für anschließende Karrierewege ohne Tenure Track ausgestattet sind. Demgegenüber setzt das Konzept der OTTP darauf, exzellente Nachwuchskräfte mit innovativen Forschungsideen, die bereits eine hohe Kapitalausstattung aufweisen, zu gewinnen und diese auch langfristig an der TU Dresden zu halten. Die Möglichkeit, ein eigenes Konzept für eine Professur zu verwirklichen sowie eine überdurchschnittlich hohe Ausstattung mit ökonomischem Kapital, insbesondere in Form von Mitarbeiter(inne)n, hebt die OTTP nicht nur von anderen Qualifizierungsstellen, sondern auch von den regulären Professuren der Universität ab. Die Fallanalysen verdeutlichen, dass Hochschulen diverse Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen – und somit auch indirekt auf das Handeln der Professor(inn)en – zur Verfügung stehen, sei es bspw. über die Besoldung, die akademische Bezeichnung oder ein dem hohen Ansehen der Kandidat(inn)en entsprechend angepasstes Berufungsverfahren – oder durch eine Gemengelage aus mehreren dieser Aspekte.

Besondere Anforderungen und mögliche Herausforderungen bei der Einrichtung von Professur-Varianten sowie beim Umgang mit Stelleninhaber(inne)n ergeben sich nicht nur bei den verschiedenen Qualifizierungsstellen oder gemeinsamen Berufungen, sondern betreffen angesichts einer zunehmenden Binnendifferenzierung auch weitere Varianten. Beitrag III (siehe Kap. 6) hat sich den vielfältigen Herausforderungen gewidmet, die sich dem Hochschulmanagement offenbaren. Der Beitrag hat – ergänzend zu den hochschulrechtlich normierten Varianten – eine Übersicht über die ebenfalls gestiegene Vielzahl an *Programm-Professuren*, die von Bund und/oder Ländern oder von Stiftungen gefördert werden, sowie über weitere hochschulspezifische Varianten geboten, um so das gesamte Ausmaß einer Binnendifferenzierung, die sich in verschiedenen Kontexten vollzogen hat, zu erfassen. Darauf aufbauend wurde mit einem Fokus auf verschiedene Professuren (neben gemeinsamen Berufungen und Shared Professorships waren dies Programm-, Stiftungs- und Gender-Professuren) herausgearbeitet, dass Hochschulleitungen und Leitungen auf dezentraler Ebene (vor allem in den Dekanaten) darauf angewiesen sind, fachlich oder gesamtgesellschaftlich relevante Felder für Forschung und Lehre mit geeigneten Professur-Varianten abzudecken, um so auch die Profilbildung und Leistungsfähigkeit eines Fachbereichs, einer Fakultät oder der gesamten Hochschule zu forcieren. Von der Norm der *regulären Professur* abweichende Varianten können jedoch auch gewisse Herausforderungen mit sich bringen, die am ehesten bei Programm- und kooperativ angelegten Professuren zu erwarten sind. Neben einer Netzwerkpflge zu gesellschaftlichen Stakeholdern und Kooperationspartnern kann dies das Stellen von Förderanträgen, das Aushandeln von Kooperationsverträgen und Fragen der langfristi-

gen Integration und Finanzierung der Stellen sowie Unsicherheiten beim Umgang mit hochschulrechtlichen Regelungen betreffen. Als notwendig erweisen sich die Etablierung längerfristiger Planungs- und Strategieentwicklungsprozesse. Insbesondere bei Programm-Professuren ergeben sich zunehmende Anforderungen bezüglich des Controlling und Berichtswesens, mit denen sowohl Verwaltung und Hochschul-/Wissenschaftsmanagement als auch Wissenschaftler(innen) konfrontiert werden. Schließlich macht der Beitrag deutlich, dass eine zunehmende Binnendifferenzierung der Professur nicht nur neue Möglichkeiten bietet, um als Hochschule (kurz- und mittelfristig) eine Profilbildung zu forcieren, sondern sie bedarf auch einer zunehmenden Professionalisierung wiederkehrender Prozesse, die mit bestimmten Varianten verbunden sind.

Die Ergebnisse der in dieser Dissertation zusammengefassten Beiträge bieten somit vielfältige neue Erkenntnisse: Erstens zur Untersuchung von Art und Ausmaß einer Binnendifferenzierung der Professur, zweitens von relevanten Ursachen und Einflussfaktoren auf die Differenzierungsprozesse, drittens zu Wirkungen und Folgen mit Blick auf die Erwartungen an die Professur, ihre Ausstattung, Aufgabenwahrnehmung, Vernetzung und viertens hinsichtlich ihrer organisationalen Einbettung und damit verbundener (rechtlicher und praktischer) Herausforderungen. Wie an Befunde und Erkenntnisse dieser Arbeit angeschlossen werden kann, soll im folgenden abschließenden Kapitel diskutiert werden.

## 7.2 Limitationen der Arbeit und Ausblick

Grundlegendes Anliegen dieser Arbeit war es, die bisherige Forschung zur Differenzierung im deutschen Hochschulsystem um den Blick auf die Binnendifferenzierung der Professur zu ergänzen. Wie bei anderen Differenzierungsprozessen zeigt sich auch hier, dass die Entwicklung des Stellentypus Professur „zwischen den beiden idealtypischen Polen der Differenzierung und der Konvergenz“ (Banscherus et al. 2015: 11) oszilliert.

Die drei Beiträge haben einen grundlegenden Beitrag zu der Debatte um die sich verändernden (rechtlichen) Rahmenbedingungen in der Wissenschaft geleistet. Während die Aussagekraft des ersten Beitrags sich auf eine Teilgruppe der Professor(inn)enschaft sowie auf die formalrechtlichen Handlungsspielräume beschränkte, wurden im zweiten Beitrag auch die Handlungsspielräume von Hochschulen miteinbezogen. Es wurde eine umfassende Darstellung der vollzogenen Binnendifferenzierung in den vergangenen 70 Jahren geleistet. Aufgrund der Fülle an identifizierten Professur-Varianten war es jedoch nur möglich, ein Schlaglicht auf ausgewählte Varianten, u. a. im Rahmen der Fallstudien zu werfen. In den einzelnen Beiträgen wurden bereits einige Forschungsdesiderate angeführt. Diese sollen nun zusammengeführt und punktuell erweitert werden:

Zunächst hat jegliche weitere Forschung zur Binnendifferenzierung der Professur zu beachten, dass die beschriebenen Prozesse und Trends nicht als abgeschlossen zu betrachten sind, sondern einen fortlaufenden Prozess darstellen, sei es mit Blick auf das Hochschulrecht, auf die zugrundeliegenden politischen und gesellschaftlichen Entwick-

lungen, auf die agierenden Hochschulen sowie deren Organisationseinheiten, sowie auf die Stelleninhaber(innen) etablierter und neuer Professur-Varianten. Dabei ist zu beachten, dass Änderungen in den sechzehn LHG nicht kongruent verlaufen. Eine aufmerksame Beobachtung möglicher Novellen bleibt folglich unerlässlich. Die Weiterführung einer zeitlichen Analyseperspektive könnte so einer vergleichenden Thematisierung von gesetzlichen Entwicklungen dienen, bspw. von landesrechtlichen Spezifika oder gesetzgeberischen Traditionen und Brüchen.

Mit der Analyse der Hochschulgesetze in sechs Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen) sowie auf Bundesebene wurde ein Teilausschnitt der Entwicklungen im deutschen Wissenschaftssystem erfasst. Anhand dieses Teilausschnitts konnte bereits eine hohe Vielfalt in der Landesgesetzgebung offenbart werden. Es darf jedoch zum einen angenommen werden, dass auch in den übrigen Ländern weitere Professur-Varianten identifiziert werden können und zum anderen, dass bundesweit etablierte Varianten, die auch dort anzutreffen sind, sich womöglich hinsichtlich der sie betreffenden Detailregelungen im LHG von anderen Ländern unterscheiden. Eine Ausweitung der Analysen auf alle sechzehn Bundesländer stellt somit ein Desiderat dieser Arbeit dar. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang, aus einem eher politikwissenschaftlichen Blickwinkel das Thema unter der Perspektive der Föderalismusforschung (vgl. Benz/Lehmbruch 2002) zu vertiefen – bspw. hinsichtlich der Frage, ob bzw. inwieweit eine Binnendifferenzierung der Professur wettbewerbsföderalistische Aspekte im Hochschulsystem verstärkt hat oder die Entwicklungen ab 2006 eher durch Trends homogenisierender Entwicklungen gekennzeichnet sind (vgl. Pasternack 2011; Stock 2011).

Art und Umfang einer vollzogenen Binnendifferenzierung waren vor dieser Arbeit nicht nur für das deutsche Wissenschaftssystem untererforscht, sondern sind es mit Blick auf weitere nationale Systeme auch weiterhin. Das Auftreten von Professur-Varianten wie *Tenure Track*- oder *Assistant Professors* sowie von Stiftungsprofessuren (Endowed Professorships) bspw. im anglo-amerikanischen Raum legt nahe, auch außerhalb Deutschlands mögliche Prozesse und Dynamiken einer Binnendifferenzierung zu untersuchen. Ein möglicher internationaler Vergleich erweist sich nicht zuletzt dahingehend als sinnvoll als der akademische Wettbewerb zwischen Hochschulen und zwischen Wissenschaftler(inne)n längst ein internationaler ist. Vor dem Hintergrund der durchgeführten Fallstudien ließe sich hier die im Rahmen dieser Dissertation bearbeitete Forschungsfrage übertragen, wie in anderen Ländern Hochschulen bestimmte Professur-Varianten nutzen, um sich strategisch im Wettbewerb zu positionieren.

Die erfolgten Analysen legen die Prognose nahe, dass in naher Zukunft vor allem in zwei Bereichen eine weitergehende Binnendifferenzierung zu erwarten ist: Dies betrifft zum einen den sukzessiven Ausbau von Regelungen zum *Tenure Track* in den LHG. Abzuwarten bleibt, ob bestehende und im Rahmen jüngster Novellen emergierte Divergenzen (*echter/unechter Tenure Track*, Besoldung nach W2 nicht in allen Ländern möglich) dabei vorherrschend bleiben oder ob sich mit Blick auf die Detailregelungen Konvergenzen zeigen. Eine zusätzliche Komplexität erhält dieses Thema durch die Vielzahl an hochschulspezifischen Varianten der *Tenure Track*-Professur, die im Rahmen des *Tenure*



Track-Programms bzw. den begleitenden Personalstrukturentwicklungskonzepten der Universitäten entstanden sind (siehe z. B. das Modell des *Faculty Tenure Track* der TU München, das Nachwuchsförderungskonzept der TU Berlin oder die Ordnung zum Tenure Track-Verfahren an der RWTH Aachen).

Zum anderen kündigt sich eine zunehmende Binnendifferenzierung an FH/HAW an. Bisher liegen für jenen Hochschultyp nur vereinzelt Studien vor, die sich z. B. (international vergleichend) mit den institutionellen und organisatorischen Bedingungen des beruflichen Handelns von FH-Professor(inn)en (Enders/Teichler 1995) oder den systemimmanenten Gründen für einen Bewerber(innen)mangel bei FH-Professuren (In der Smitten et al. 2017) beschäftigt haben. Inwiefern sich innerhalb der Professor(inn)enschaft Prozesse der Binnendifferenzierung vollzogen haben, die womöglich durch rechtliche Vorgaben befördert oder beschränkt wurden, wurde bisher nicht erforscht. Angesichts eines regulären Lehrdeputats von 18 SWS und geringerer finanzieller Handlungsspielräume bei der Ausgestaltung von Professuren waren von der Norm abweichende Professur-Varianten bisher weitgehend an Universitäten zu finden, wenngleich es auch an FH/HAW z. B. Stiftungs- und Teilzeitprofessuren und in wenigen Fällen sogar gemeinsame Berufungen gibt. Im Zuge des 2019 angelaufenen *Förderprogramms von Bund und Ländern zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal* (kurz *FH-Personal*; GWK 2018) werden teilnehmende Hochschulen neben *Tandem-* und *Schwerpunktprofessuren* mitunter auch eigene, innovative Personalkonzepte für Professuren umsetzen können. Hierfür erweist es sich als erfolgskritisch, dass die beantragten Professuren bzw. Professurkonzepte mit den jeweiligen LHG kompatibel sind und somit rechtssicher von den Hochschulen eingerichtet werden können. Während sich Schwerpunktprofessuren bereits vereinzelt in LHG wiederfinden, wäre für die Etablierung von Tandemprofessuren, die eine Art Juniorprofessur für FH/HAW darstellen, die Schaffung verlässlicher Rechtsgrundlagen (z. B. bezüglich Berufungsvoraussetzungen oder der Frage, ob sie mit einem Tenure Track ausgestattet werden oder nicht) dringend nötig. Einzelne Länder wie Rheinland-Pfalz bereiten bereits eine entsprechende Novellierung ihres LHG vor, um den neuen Professur-Varianten an FH/HAW Vorschub zu leisten. Unklar bleibt jedoch in diesem Zusammenhang bisher, inwiefern die LHG für die Umsetzung hochschulspezifischer innovativer Professur-Varianten entsprechende Grundlagen bieten werden (z. B. über eine Experimentierklausel wie sie in mehreren Ländern im Rahmen der Exzellenzinitiative für Universitäten Anwendung fand). Leistungsfähige Hochschul-Governance bleibt somit auch stets eine Frage der Gesetzgebung.

Mit dieser Entwicklung an FH/HAW ist unmittelbar die Frage verbunden, inwiefern sie zu einer Nivellierung der im Hochschulrecht bestehenden Differenzierung zwischen Universitäts- und FH/HAW-Professor(inn)en und somit auch der Besonderheiten der Hochschultypen (vgl. Kalkum 1989; Schlegel 2006; Pasternack 2009) beitragen oder ob sie nicht eher zu einer Profilbildung von FH/HAW, z. B. im Bereich anwendungsbezogener Forschung, und somit einer (neu justierten) Abgrenzung zu Universitäten beitragen. Dessen ungeachtet darf davon ausgegangen werden, dass die strategische Relevanz von Berufungen als Steuerungsinstrument der Hochschulen (Klawitter 2017; Klei-

mann/Hückstädt 2018) weiter zunehmen wird – sowohl an FH/HAW als auch an Universitäten.

Die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Fallstudien an Universitäten besitzen einen vornehmlich explorativen Charakter, sowohl mit Blick auf die ausgewählten Fälle als auch auf die in den Interviews behandelten Professur-Varianten. Untersucht wurden solche Universitäten und Professuren, denen vor dem Hintergrund des Exzellenz- und Wettbewerbsdiskurs (Bukow/Möller 2013) eine Relevanz zukommt. Um in weiteren Fallstudien die rechtlich bedingten Handlungsspielräume der Universitäten als Akteure zu untersuchen, böten sich diverse Strategien an. Erstens könnten weitere Universitäten und dort existierende Professur-Varianten untersucht werden, die ebenfalls jenem Diskurs zugeordnet werden (bspw. Exzellenz-Professuren in Niedersachsen oder im Zuge der Exzellenzstrategie eingerichtete Tenure Track-Professuren). Zweitens könnten weitere Diskurse ausgewählt bzw. identifiziert werden. Wie bereits in Kap. 5.7 hingewiesen wurde, lässt sich die Einführung bestimmter Varianten auf gesamtgesellschaftliche oder wissenschaftspolitische Entwicklungen und Anforderungen wie die Gleichberechtigung der Geschlechter (z. B. durch die Einrichtung von Gender-Professuren), Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Klimawandel (z. B. durch die Einrichtung neuer Professuren mit entsprechenden Denominationen oder durch den Ausbau interdisziplinärer Professuren in den Themenbereichen) zurückgeführt werden. Die Fallstudien haben mögliche Besonderheiten bei der Einrichtung von Professuren in verschiedenen Fachbereichen außen vor gelassen. Folglich dürfte drittens ein Vergleich relevant sein, wie Berufungen auf bestimmte Professuren auf Fächerebene ausgestaltet werden (können), um dort eine Profilbildung zu unterstützen (vgl. Linneweber 2019). Nachdem in dieser Arbeit mit Shared Professorships und OTTP bereits zwei hochschulspezifische Varianten untersucht wurden, könnte viertens der Fokus auf weitere solcher Varianten (siehe Überblick in Kap. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) gelegt werden. Gemäß den Prinzipien einer *minimalen* und *maximalen Kontrastierung* (vgl. Glaser/Strauss 1967) von Professur-Varianten wäre es dabei – im Anschluss an diese Arbeit – zielführend, zum einen Varianten zu vergleichen, die als Abwandlung rechtlich normierter Professuren zu fassen sind, und zum anderen Varianten, bei denen die Hochschulen deutlich über die durch das jeweilige LHG gesetzten Handlungsspielräume hinausgehen.

Neben den Bedingungen und Strukturen einer Binnendifferenzierung wurden mögliche Wirkungen mithilfe eines theoretischen Modells bzw. Ansatzes herausgearbeitet, der vor dem Hintergrund des Hochschulrechts zum einen die Handlungsmacht von Universitäten als Akteuren (Krücken/Meier 2006; Whitley 2012; Krücken 2017; Thoenig/Paradeise 2018) mit einbezogen und zum anderen die sich daraus ableitenden Folgen für die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen der berufenen Professor(inn)en berücksichtigt hat. Die erfolgten theoretischen und empirischen Ausführungen beschränkten sich dabei auf die von Hochschulrecht und Hochschulen gesetzten Rahmenbedingungen der Stelleninhaber(innen) für den individuellen Kapitalerwerb in der Wissenschaft. Im Ausblick des zweiten Beitrags (siehe Kap. 5.7) wurde vorgeschlagen, nicht nur Professor(inn)en als Träger von feldspezifischem Kapital, sondern im Sinne einer Erweiterung einer organisationssoziologischen Perspektive auch Hochschulen als

Akteure, die ebenfalls von der relativen Stärke und Struktur ihres Kapitalbesitzes abhängig sind (vgl. Dederichs/Florian 2004: 79), zu untersuchen. Die Handlungsspielräume der Hochschulen hängen auf der einen Seite von einer vorhandenen Kapitalausstattung ab (z. B. mit finanziellen Mitteln oder einer gewissen Reputation), auf der anderen Seite streben sie danach, ihre Kapitalausstattung und damit auch ihre strategischen Kapazitäten (vgl. Thoenig/Paradeise 2018) zu erhöhen. Vor dem Hintergrund einer Binnendifferenzierung der Professur eröffnen sich verschiedene Forschungsfragen, bspw. wie bzw. ob Hochschulen und Professor(inn)en einer gemeinsamen Strategie folgend agieren (z. B. mit dem Ziel, exzellente Forschung zu betreiben oder um Netzwerke mit außeruniversitären Partnern zu festigen), welche Wechselwirkungen zwischen Hochschulen (und deren Handlungsspielräumen) und individuellen Professuren (und deren Handlungsspielräumen) sich dabei offenbaren, und welche Bedeutung dabei bestimmten Professur-Varianten zu kommt. Mit Blick auf die weiter oben skizzierten aktuellen Entwicklungen an Universitäten und an FH/HAW könnte bspw. untersucht werden, wie der Ausbau von Tenure Track- oder Tandem-Professuren nicht nur verlässlichere Karrierestrukturen für junge Wissenschaftler(innen) schaffen soll, sondern auch, inwiefern es Hochschulen gelingt, auf diesem Weg die besten bzw. die am besten geeigneten Köpfe (vgl. Becker 2019) zu gewinnen und sie vor allem auch zum Zwecke einer strategischen Profilbildung langfristig zu halten. Zugleich könnte untersucht werden, wie Professuren, die für Stelleninhaber(innen) ein besonderes Engagement in der Forschung ermöglichen sollen wie z. B. Programm- oder Schwerpunktprofessuren mit einem verringerten Lehrdeputat und/oder einer erhöhten Stellenausstattung zur Forschungsstärke der Hochschule und ihrer Reputation beitragen.

Die vorliegende Arbeit und die darin enthaltenen Beiträge haben sich der Binnendifferenzierung der Professur als Teilausschnitt einer fortschreitenden Differenzierung im Hochschulsystem gewidmet. Da es sich beim deutschen Hochschulsystem um ein hochgradig rechtlich reguliertes Feld handelt, hat es sich als sinnvoll erwiesen, sozial- und rechtswissenschaftliche Perspektiven miteinander zu verbinden, um so der Komplexität des Themas gerecht zu werden. Gemäß der These, dass wissenschaftliche Innovationen an den Rändern der Fachdisziplinen entstehen (vgl. Gläser/Laudel 2019), kann sich sowohl für eine Bearbeitung der genannten Forschungsdesiderate als auch für weitere Forschung zu Aspekten der Differenzierung im Hochschulsystem eine solche interdisziplinäre Perspektive als hilfreich erweisen, um angesichts wachsender Komplexität den Blick aufs Ganze zu bewahren und fachbedingte Limitationen zu vermeiden.

## Literaturverzeichnis

- Adam, Vanessa. 2016. Gemeinsame Berufungen. Die vier häufigsten Modelle und ihre Vor- und Nachteile. *Forschung & Lehre* 10:882.
- Agarwala, Anant, und Fritz Zimmermann. 2018. Mit freundlicher Unterstützung. *DIE ZEIT*, Nr. 11 vom 7. März 2018.
- Auer, Manfred, und Stephan Laske. 2003. Personalpolitik an Universitäten – Bestandsaufnahme und kritische Analyse. In *Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe im Nonprofit und Public Management*, Hrsg. Dudo von Eckardstein, und Hans-Gerd Ridder, 181-201. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Arndt, Sarah. 2019. § 64 HessHG. In *BeckOK Hochschulrecht Hessen*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Monika Thürmer, Rn. 5. München: C. H. Beck.
- Alberding, Ralf. 2019. § 32 HessHG. In *BeckOK Hochschulrecht Hessen*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Monika Thürmer. München: C. H. Beck.
- Banscherus, Ulf, Ole Engel, Anna Spexard, und Andrä Wolter. 2015. Differenzierung als Thema von Hochschulpolitik und Hochschulforschung: Ein hochaktueller „Klassiker“. In: *Differenzierung im Hochschulsystem. Nationale und internationale Entwicklungen und Herausforderungen*, Hrsg. Ulf Banscherus, Ole Engel, Anne Mindt, Anna Spexard, und Andrä Wolter, 11-40. Münster: Waxmann.
- Bayas, Alexander. 2016. § 16 NHG. In *Niedersächsisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz*, Hrsg. Volker Epping, Rn. 25. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Becker, Fred. 2019. *Akademisches Personalmanagement. Band 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -auswahl an Hochschulen*. Münster/New York: Waxmann.
- Benz, Arthur, und Gerhard Lehmbuch. 2002. *Föderalismus. Analysen in entwicklungsgeschichtlicher und vergleichender Perspektive*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bogner, Alexander, und Wolfgang Menz. 2005. Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung*, Hrsg. Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz, 33-70. Wiesbaden: Springer VS.
- Bogner, Alexander, Beate Littig, und Wolfgang Menz. 2005. *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Böhmer, Susan, Neufeld, Jörg, Hinze, Sybille, Klode, Christian, und Stefan Hornbostel. 2010. *Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten*. Berlin: iFQ.
- Bourdieu, Pierre. 1976. *Entwurf einer Theorie der Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In *Soziale Ungleichheiten*, Hrsg. Reinhard Kreckel, 183-198. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- Bourdieu, Pierre. 1987. *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1988. *Homo academicus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bourdieu, Pierre. 1998. *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. Konstanz: UVK.
- Borgwardt, Angela. 2011. Promotion – Erfolgsweg oder Sackgasse für Nachwuchswissenschaftler/innen? In *Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 23. Juni 2011*, Hrsg. Angela Borgwardt, 15-34. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Borgwardt, Angela. 2013. *Profilbildung jenseits der Exzellenz – Neue Leitbilder für Hochschulen*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Brüggen, Georg. 2011. *Handbuch des Sächsischen Hochschulrechts, Kommentierung Sächsisches Hochschulgesetz und Wissenschaftszeitvertragsgesetz*. Dresden: Dresdener Sachbuchverlag.
- Buch, Florian, Katharina Landfester, Pia Linden, Jörg Rössel, und Tassilo Schmitt. 2004. *Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen*. Die Junge Akademie/Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).
- Bukow, Sebastian, und Torger Möller. 2013. *Die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals in der Exzellenzinitiative*. iFQ-Berichte No. 32. Berlin: iFQ.
- Bukow, Sebastian, und Sondermann, Michael. 2010. Verschärfter Wettbewerb um exzellente (Nachwuchs)Wissenschaftler: Strategien und Handlungsoptionen im Kontext der Exzellenzinitiative. *Qualität in der Wissenschaft. Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration* 3:58–65.
- Bunia, Remigius. 2014. Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur. *Forschung & Lehre* 9:714–717.
- Burkhardt, Anke, und Sigrun Nickel. 2015. *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*. Baden-Baden: edition sigma/Nomos.
- BuWiN. 2017. *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.
- Chantelau, Frank. 1990. Personalstruktur und Typenzwang im Hochschulrahmenrecht. *Wissenschaftsrecht* 23:45–65.
- Colditz, Claudia. 2019. § 16 NHG. In *BeckOK Hochschulrecht Niedersachsen*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Arne Pautsch. München: C.H. Beck.
- Dallinger, Peter, Christian Bode, und Fritz Dellian. 1978. *Hochschulrahmengesetz: Kommentar*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- de Boer, Harry, Jürgen Enders, und Uwe Schimank. 2007. On the Way towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In *New Forms of Governance in Research Organizations*, Hrsg. Dorothea Jansen, 137-152. Dordrecht: Springer.
- Dederichs, Anna Maria, und Michael Florian. 2004. Felder, Organisationen und Akteure – eine organisationssoziologische Skizze. In *Bourdieu's Theorie der Praxis. Erklärungskraft. Anwendung. Perspektiven*, Hrsg. Jörg Ebrecht, und Frank Hillebrandt, 69-96. Wiesbaden: Springer VS.

- Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2019. Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen. *Wissenschaftsrecht* 52(2-3):154–193.
- Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2020. *Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis*. LCSS-Working Paper. Leibniz Universität Hannover.
- Dellian, Fritz. 1978. § 42. In *Hochschulrahmengesetz: Kommentar*, Hrsg. Peter Dallinger, Christian Bode, und Fritz Dellian, 256-257. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Detmer, Hubert. 2017. Das Recht der (Universitäts-)Professoren. In *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis*, Hrsg. Michael Hartmer, und Hubert Detmer, 139-240. Heidelberg: C.F. Müller.
- Detmer, Hubert. 2017. Die Schere öffnet sich weiter: Durchschnitt W anhand real gezahlter Besoldung. *Forschung & Lehre* 11:122–125.
- Detmer, Hubert, und Ulrike Preißler. 2006. Die W-Besoldung und ihre Anwendung in den Bundesländern. *Beiträge zur Hochschulforschung* 28(2):50–66.
- Deutsche Physikalische Gesellschaft e.V. 2010. *Der Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn im Fach Physik an deutschen Universitäten: Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung*. Bad Honnef: Deutsche Physikalische Gesellschaft e.V.
- DiMaggio, Paul. 1988. Interest and agency in institutional theory. In *Institutional patterns and culture*, Hrsg. Lynne G. Zucker, 3-22. Cambridge, MA: Ballinger Publishing Company.
- Dohmen, Dieter, und René Krempkow. 2015. *Hochschulautonomie im Ländervergleich. Bestandsaufnahme und Aufnahme auf künftige Entwicklung*. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
- Enders, Jürgen, und Ulrich Teichler. 1995. *Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion*. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Enders, Jürgen. 2016. Differenzierung im deutschen Hochschulsystem. In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, Hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie, und Stefan Hornbostel, 1-14. Wiesbaden: Springer VS.
- Epping, Volker. 2000. Konstruktionsprobleme des Juniorprofessors. *Wissenschaftsrecht* 33:281–301.
- Epping, Volker. 2013. § 35. In *Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen – HG NRW, Kommentar* Hrsg. Dieter Leuze, und Volker Epping. Rn. 19-25. Bielefeld: Verlag Ernst und Werner Gieseking.
- Epping, Volker. 2013. In *Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen – HG NRW, Kommentar*, Hrsg. Leuze, Dieter/Epping, Volker. Rn. 7–34, Bielefeld: Verlag Ernst und Werner Gieseking.
- Epping, Volker, und Kristina Nölle. 2016. § 26 NHG. In *Niedersächsisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz*, Hrsg. Volker Epping. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Evans, Linda. 2015. *Academic Identities in Higher Education: The Changing European Landscape*. London: Bloomsbury Publishing.

- Federkeil, Gero, und Florian Buch. 2007. *Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE Befragung zum Stand der Einführung*. Gütersloh: CHE.
- Fleischmann, Klaus, und Eva Maria Heck. 1997. *Gemeinsame Berufungsverfahren von Helmholtz-Zentren und Hochschulen: Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Verabschiedet vom Senat der Helmholtz-Gemeinschaft; 20. November 1997*. Bonn (Bad Godesberg): Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft.
- Frank, Andrea, Moritz Kralemann, und Melanie Schneider. 2009. *Stiftungsprofessuren in Deutschland. Zahlen, Erfahrungen, Perspektiven*. Essen: Edition Stifterverband.
- Fröhlich, Gerhard. 2014. Feldanalysen – Wissenschaft. In *Bourdieu-Handbuch: Leben – Werk – Wirkung*, Hrsg. Gerhard Fröhlich, und Boike Rehbein, 327-337. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Gaetgens, Peter. 2012. *Die Exzellenzinitiative im Kontext Bund/Länder-finanzierter Forschungsförderprogramme*. Berlin: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften.
- Gärditz, Klaus. 2019. Art. 5 Abs. 3. In *Grundgesetz Kommentar Band I*, Hrsg. Theodor Maunz, und Günter Dürig, Rn. 261ff. München: C. H. Beck.
- [DFG/WR] Gemeinsame Kommission von DFG und Wissenschaftsrat. 2008. *Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*. Bonn.
- [DFG/WR] Gemeinsame Kommission von DFG und Wissenschaftsrat. 2015. *Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2005. *Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen v. 18.07.2005*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2008. *Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen. Bericht und Empfehlungen*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2009. *Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Exzellenzvereinbarung 11 (ExV 11)*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2014. *Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen. Bericht und Empfehlungen – Fortschreibung*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2016a. *Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten v. 16.06.2016*. Bonn.

- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2016b. *Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern vom 16. Juni 2016*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2017. *Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2017*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2018. *Vereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen vom 26. November 2018*. Bonn.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. 2019. *Pakt für Forschung und Innovation Monitoring-Bericht 2019*. Bonn.
- [Imboden-Bericht] Geschäftsstelle zur Evaluation der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. 2016. *Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative. Endbericht*. Berlin: Institut für Innovation und Technik (iit).
- Gimm, Oliver. 2005. Juniorprofessur in der Chirurgie: Vision und Wirklichkeit. *Mitteilungen des Berufsverbandes der Deutschen Chirurgen* 44(5):133–164.
- Glaser, Barney G., und Anselm L. Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Gläser, Jochen, und Grit Laudel. 2010. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gläser, Jochen, und Grit Laudel. 2019. Innovationen in der Wissenschaft. In *Handbuch Innovationsforschung*, Hrsg. Birgit Blättel-Mink, Ingo Schulz-Schaeffer and Arnold Windeler, 1-18. Wiesbaden: Springer VS.
- Grimm, Oliver. 2011. § 50 SächsHG. In *Sächsisches Hochschulgesetz – Kommentar*, Hrsg. Frank Nolden, Frank Rottmann, Ralf Brinktrine, und Achim Kurz. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Handel, Kai. 2005. *Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern*. Gütersloh: CHE.
- Hansalek, Erik. 2006. Die neuen Kompetenzen des Bundes im Hochschulrecht. *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht* 6:668–670.
- Hartmann, Michael. 2010. Die Exzellenzinitiative und ihre Folgen. *Leviathan* 38(3):369–387.
- Hartmann, Michael. 2012. Funktionale oder vertikale Differenzierung? Die Folgen der Exzellenzinitiative. In *Gut – besser – exzellent? Qualität von Forschung, Lehre und Studium entwickeln*, Hrsg. Ulf Banscherus, Klemens Himpele, und Andreas Keller, 29-41. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Hartmer, Michael. 2017. Tausend neue Professuren bis 2022. *Forschung & Lehre* 24(2):106–109.
- Hartmer, Michael. 2017. Das Recht der (Universitäts-)Professoren. In *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis*, Hrsg. Michael Hartmer, und Hubert Detmer, 287-288. Heidelberg: C.F. Müller.



- Hartmer, Michael und Hubert Detmer. 2017. *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis*. Heidelberg: C.F. Müller.
- Henke, Justus, Peer Pasternack, und Sarah Schmid. 2016. *Third Mission bilanzieren. Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation*. HoF-Handreichungen 8, Beiheft zu „die hochschule“. Wittenberg.
- Herkommer, Vera. 2007. Die rechtliche Situation der Nachwuchswissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem. Das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern. *Wissenschaftsrecht* 40(1):36–66.
- Hilbrich, Romy, und Robert Schuster. 2014. Qualität durch Differenzierung? Lehrprofessuren, Lehrqualität und das Verhältnis von Lehre und Forschung. *Beiträge zur Hochschulforschung* 36(1):70–89.
- Hilbrich, Romy, und Robert Schuster. 2015. Von der Einheit zur Differenz? Das Verhältnis von Lehre und Forschung am Beispiel von Lehrprofessuren. In *Differenzierung im Hochschulsystem. Nationale und internationale Entwicklungen und Herausforderungen*, Hrsg. Ulf Banscherus, Ole Engel, Anne Mindt, Anna Spexard, und Andrä Wolter, 243-260. Münster: Waxmann.
- Hochmuth, Christian, René Krempkow, Helmut Sankowsky, Udo Thelen, Anna Tschaut, und Jörg Wadzack. 2020. *Wissenschaftsmanagement als Grundlage für strategisches Planen, Handeln und Führen in wissenschaftlichen Einrichtungen. Positionspapier des Arbeitskreises „Positionen des Netzwerks“ des Netzwerks Wissenschaftsmanagement*. Berlin: Netzwerk Wissenschaftsmanagement e.V.
- Hopf, Christel, und Christiane Schmidt. 1993. *Zum Verhältnis von innerfamilialen sozialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen Orientierungen. Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema*. Universität Hildesheim.
- Huang, Futao, Martin Finkelstein, und Michele Rostan. 2014. *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Huber, Peter M. 2003. Die Habilitation – eine Bestandsaufnahme. *Wissenschaftsrecht* 23:2–23.
- Hudy, Marc. 2019. § 46 NHG. In *BeckOK Hochschulrecht Niedersachsen*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Arne Pautsch. München: C. H. Beck.
- Hüther, Otto. 2008. Starke Dekane - Schwache Professoren? Vergleich und Analyse der deutschen Landeshochschulgesetze. *Hochschulmanagement* 13(1):23–28.
- Hüther, Otto. 2010. *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hüther, Otto und Georg Krücken. 2011. Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen – organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen. *Soziale Welt* 62(3):305-325.
- Hüther, Otto, und Georg Krücken. 2016. *Hochschulen – Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hüther, Otto, und Georg Krücken. 2018. *Higher education in Germany - recent developments in an international perspective*. Cham: Springer.

- In der Smitten, Susanne, Thorben Sembritzki, Lisa Thiele, Johannes Kuhns, Amadou Sanou, und Marco Valero-Sanchez. 2017. *Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHP)*. Hannover: DZHW.
- Jansen, Dorothea. 2010. Von der Steuerung zur Governance: Wandel der Staatlichkeit? In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, Hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie, und Stefan Hornbostel, 39–50. Wiesbaden: Springer VS.
- Jochheim, Linda. 2014. *Leistungsförderung durch Leistungszulagen? Effekte der W-Besoldung untersucht am Beispiel deutscher Universitätsprofessoren*. Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum - Fakultät für Sozialwissenschaft. Bochum.
- Jungbauer-Gans, Monika, und Christiane Gross. 2012. Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In *Die Hochschule* 21(2):245–259.
- Kalkum, Dietrich. 1989. *Der Lehrkörper an Fachhochschulen – eine empirische Untersuchung an 18 Fachhochschulen in 7 Bundesländern zu Struktur, Rekrutierung, Qualifikation und zum Einsatz*. Dissertation am Fachbereich 22 Unterrichts- und Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Berlin. Berlin.
- Kehm, Barbara. 2010. Die beruflichen Perspektiven von Nachwuchswissenschaftler/innen. In *Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen*, Hrsg. Angela Borgwardt, 9-15. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kehm, Barbara, und Ute Lanzendorf. 2006. Germany - 16 Länder. Approaches to Reform. In *Reforming University Governance. Changing Conditions for Research in four European Countries*, Hrsg. Barbara Kehm, und Ute Lanzendorf, 135-178. Bonn: Lemmens.
- Kehm, Barbara, Nadine Merkator, und Christian Schneijderberg. 2010. Hochschulprofessionelle?! Die unbekanntenen Wesen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 5(4):23–39.
- Kielmansegg, Peter Graf. 2010. Die Kunst der Ankündigung als Kernstück wissenschaftlicher Arbeit. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 25.11.2010, 8.
- [KIT] Karlsruher Institut für Technologie. 2012. *KIT-Jahresbericht 2011*.
- Klawitter, Maren. 2017. *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten. Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl*. Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doktorin der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Kassel. Kassel.
- Kleimann, Bernd, und Malte Hückstädt. 2018. Auswahlkriterien in Berufungsverfahren: Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung* 40(2):20–47.
- Knopp, Lothar. 2003. Neue Personalstrukturen an den Hochschulen und neue Professorenbesoldung, Hochschulrecht im Umbruch, *Zeitschrift für Beamtenrecht* 149–158.
- Kreckel, Reinhard. 2010. Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In *Bildungsungleichheit revisited: Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*, Hrsg. Heinz-Hermann Krüger, Ursula Rabe-Kleberg, Rolf-Tosten Kramer, und Jörg Budde, 235-256. Wiesbaden: Springer VS.

- Kreckel, Reinhard. 2016. Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten. Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung* 38(1-2): 12–40.
- Krempkow, René. 2017. Hochschulautonomie, Forschungs- und Innovationsperformanz im deutschen Hochschulsystem. *Hochschulmanagement* 12(2+3):51–58.
- Krempkow, René, Nathalie Huber, Jeanette Winkelhage. 2014. Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. *Qualität in der Wissenschaft* 4:96–106.
- Krempkow, René, Susan Harris-Huermert, Michael Hölscher, Kerstin Janson. 2019. Was ist die Rolle des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements bei der Entwicklung von Hochschulen als Organisation? *Personal- und Organisationsentwicklung* 14(1): 6–15.
- Krempkow, René, Thorben Sembritzki, Ramona Schürmann, und Mathias Winde. 2016. *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarfe, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Essen: Stifterverband.
- Krücken, Georg. 2008. Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich. In *Perspektiven der Hochschulforschung*, Hrsg. Karin Zimmermann, Marion Kamphans, und Sigrid Metz-Göckel, 165-175. Wiesbaden: Springer VS.
- Krücken, Georg. 2017. Die Transformation von Universitäten in Wettbewerbsakteure. *Beiträge zur Hochschulforschung* 39(3-4):10–29.
- Krücken, Georg, und Frank Meier. 2006. Turning the University into an Organizational Actor. In *Globalization and Organization*, Hrsg. Gili Drori, John Meyer, und Hokyu Hwang, 241–257, Oxford: Oxford University Press.
- Kuckartz, Udo. 2010. Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: Springer VS.
- [KMK] Kultusministerkonferenz. 1997. Übergangsweise Wahrnehmung von Professoren-aufgaben durch Professorenvertreter. Beschluss der KMK vom 29.06.1972 i.d.F. vom 30.10.1997.
- [KMK] Kultusministerkonferenz. 1999. Ausgestaltung der Teilzeitprofessur. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.04.1999.
- Kurz, Achim (2011): § 61 SächsHG. In *Sächsisches Hochschulgesetz – Kommentar*, Hrsg. Frank Nolden, Frank Rottmann, Ralf Brinktrine, und Achim Kurz. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Kurz, Achim (2011): § 62 SächsHG. In *Sächsisches Hochschulgesetz – Kommentar*, Hrsg. Frank Nolden, Frank Rottmann, Ralf Brinktrine, und Achim Kurz. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Kurz, Achim, und Sebastian Schmuck. 2011. § 69 SächsHG. In *Sächsisches Hochschulgesetz – Kommentar*, Hrsg. Frank Nolden, Frank Rottmann, Ralf Brinktrine, und Achim Kurz. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Laule, Juliane. 2019. § 49 BW LHG. In *BeckOK Hochschulrecht Baden-Württemberg*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Volker Haug. München: C. H. Beck.

- Löther, Andrea, und Sabrina Glanz. 2017. *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht*. Köln: GESIS.
- Luhmann, Niklas. 1975. *Macht*. Stuttgart: Enke Verlag.
- Lux-Wesener, Christina. 2017. Die Kooperation des Wissenschaftlers mit der Wirtschaft und das Nebentätigkeitsrecht der Professoren. In *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis*, Hrsg. Michael Hartmer, und Hartmut Detmer, 415-457. Heidelberg: C.F. Müller.
- Maeße, Jens, und Julian Hamann. 2016. Die Universität als Dispositiv. Die gesellschaftliche Einbettung von Bildung und Wissenschaft aus diskurstheoretischer Perspektive. *Zeitschrift für Diskursforschung* 2016(1):29–50.
- Maguire, Steve, Cynthia Hardy, und Thomas B. Lawrence. 2004. Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Management Journal* 47:657–679.
- Margherita-von-Brentano-Zentrum. 2018. Tabellarische Zusammenfassungen. Professuren mit einer Voll- oder Teildomination für Frauen -und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen. Online verfügbar unter <http://www.database.mvz.org/docs/tabellarische-darstellungen.pdf>.
- Merton, Robert King. 1968. The Matthew Effect in Science. *Science* 159(3810):56–63.
- Metz-Göckel, Sigrid, Petra Selent, und Ramona Schürmann. 2010. Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32(1):8–35.
- Meuser, Michael, und Ulrike Nagel. 2005. ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung*, Hrsg. Alexander Bogner, Beate Littig, und Wolfgang Menz, 71-93, Wiesbaden: Springer VS.
- Möller, Christina. 2014. Als Arbeiterkind zur Professur? Wissenschaftliche Karrieren und soziale Herkunft. *Forschung & Lehre* 21(9):454–456.
- Möller, Christina. 2015. *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim/Basel: Juventa.
- Müller-Böling, Detlef. 2010. Entfesselung von Wettbewerb. Von der Universität zum differenzierten Hochschulsystem. In *Gebrochene Wissenschaftskulturen. Universität und Politik im 20. Jahrhundert*, Hrsg. Michael Grüttner, Rüdiger Hachtmann, Konrad H. Jarausch, Jürgen John, und Mathias Middell, 353-366, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Müller-Bromley, Nicolai. 2019. § 26 NHG. In *BeckOK Hochschulrecht Niedersachsen*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Arne Pautsch. München: C. H. Beck.
- Müller-Steinhagen, Hans. 2014. „Wer die Wahl hat, hat die Qual“. Auswertung der ersten Open Topic Tenure Track Ausschreibung an der TU Dresden. *Forschung & Lehre* 21(6):458-459.
- Münch, Richard. 2007. *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Münch, Richard, und Christian Baier. 2012. Institutional Struggles for Recognition in the Academic Field: The Case of University Departments in German Chemistry. *Minerva* 50(1):97–126.
- Neuhäuser, Gert Armin. 2016. § 29 NHG. In *Niedersächsisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz*, Hrsg. Volker Epping. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Nickel, Sigrun, und Annika Rathmann. 2014. Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Erkenntnisse und Reformanregungen. *Forschung & Lehre* 09:718–721.
- Orton, James D., und Karl E. Weick. 1990. Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization. *Academy of Management Review* 15(2):203–223.
- Pasternack, Peer. 2007. Die Professur im Zeitalter der Differenzierung. In *Professur im Wandel von Inhalt, Form und Finanzierung mit Auswirkungen auf die Gleichstellung*, Hrsg. Deutscher Hochschullehrerinnenbund, 23-30. Berlin.
- Pasternack, Peer. 2009. Differenzierung des Hochschulsystems – Aktueller Stand und künftige Entwicklungen. In *Quo Vadis Fachhochschule? Dokumentation der 38. Jahrestagung des Bad Wiesseer Kreises vom 01. Mai - 04. Mai 2008*, Hrsg. Hochschulrektorenkonferenz, 47-65. Bonn: HRK.
- Pasternack, Peer. 2011. Die föderale Kompetenzordnung im deutschen Hochschulwesen: Entwicklung und Status. In *Hochschulen nach der Föderalismusreform*, Hrsg. Peer Pasternack, 21-60. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Pautsch, Arne, und Anja Dillenburger. 2016. *Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht*. Berlin: de Gruyter.
- Pernice-Warneke, Silvia. 2019. § 39 NRW HG. In *BeckOK Hochschulrecht Nordrhein-Westfalen*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Franz Schemmer. München: C. H. Beck.
- Perschel, Wolfgang. 1982. Hochschulassistenten und sonstiger wissenschaftlicher Nachwuchs. In *Handbuch des Wissenschaftsrechts Band 1*, Hrsg. Christian Flämig, Volker Grellert, Otto Kimminich, Ernst-Joachim Meusel, Hans Heinrich Rupp, Dieter Scheven, Josef Schuster, und Friederich Graf Stenbock-Fermor, 502-530, Berlin/Heidelberg: Springer.
- Peus, Claudia, Susanne Braun, Tanja Hentschel, und Dieter Frey. 2015. *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Plander, Harro, und Hans Hoins. 2003. Die korporationsrechtliche Stellung der Juniorprofessoren. *ZTR* 328–332.
- Preißler, Ulrike. 2016. Leistungsorientierte Zulagen für Juniorprofessoren. Eine Länderübersicht. *Forschung & Lehre* 7:605–607.
- Preißler, Ulrike. 2017. Die Tenure-Track-Professur. Die aktuelle Rechtslage. *Forschung & Lehre* 2:116–117.
- Rogge, Jan-Christoph. 2015. The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67(4):685–707.

- Sandberger, Georg. 2015. *Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg. Kommentar zum Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG), zum Universitätsklinik-Gesetz (UKG) und zum Gesetz über das Karlsruher Institut für Technologie (KIT-Gesetz)*. Heidelberg: C. F. Müller.
- Schlegel, Monika. 2006. Professoren und Professorinnen an den Fachhochschulen in Niedersachsen – eine berufssoziologische empirische Untersuchung. Von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg – Fakultät IV Human- und Gesellschaftswissenschaften – zur Erlangung des akademischen Grades Dr. rer. pol. genehmigte Dissertation. Oldenburg.
- Schmitt, Tassilo, Nina Arnhold, und Magnus Rüde. 2004. *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich*. Gütersloh: CHE.
- Seckelmann, Margrit. 2016. Rechtliche Rahmenbedingungen der Wissenschaftspolitik. In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, Hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie, und Stefan Hornbostel, 99-117. Wiesbaden: Springer VS.
- Sembritzki, Thorben. 2020. Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement. *Hochschulmanagement* 15(1):22–30.
- Sondermann, Michael, Dagmar Simon, Anne-Marie Scholz, und Stefan Hornbostel. 2008. *Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase (iFQ Working Paper No. 5)*. Bonn: iFQ.
- Schimank, Uwe. 2005. 'New Public Management' and the Academic Profession: Reflections on the German Situation. *Minerva* 43(4):361–376.
- Schimank, Uwe. 2010. Reputation statt Wahrheit: Verdrängt der Nebencode den Code? *Soziale Systeme* 16(2):233–242.
- Schreiterer, Ulrich. 2010. Die überforderte Universität. *Soziale Systeme* 16(2):438–443.
- Schweitzer, Daniela. 2019. § 9 BW LHG. In *BeckOK Hochschulrecht Baden-Württemberg*, Hrsg. Christian v. Coelln, und Volker Haug. München: C. H. Beck.
- Statistisches Bundesamt. 2018. *Personal an Hochschulen*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. 2019. *Personal an Hochschulen*. Wiesbaden.
- Stichweh, Rudolf. 2005. Neue Steuerungsformen der Universität und die akademische Selbstverwaltung. In *Die Idee der Universität heute*, Hrsg. Ulrich Sieg, und Dietrich Korsch, 123-134. München: De Gruyter.
- Stifterverband. 2018. *Stiftungsprofessuren in Deutschland. Zahlen aus der amtlichen Statistik*. Online verfügbar unter <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/5483>.
- Stock, Manfred. 2011. Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Forschungsansätze und empirische Befunde vorliegender Untersuchungen. In *Hochschulen nach der Föderalismusreform*, Hrsg. Peer Pasternack, 61-105. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Stricker, Michael. 2018. Chancen des Hochschulpaktes... und anderer befristeter Programme. Beitrag zum Forum Hochschulsteuerung am 10.4.2018. Hannover: HIS-Institut für Hochschulentwicklung.

- Teichler, Ulrich. 1999. Profilierungspfade der Hochschulen im internationalen Vergleich. In *Profilbildung, Standards, Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, Hrsg. Jan-Hendrik Olbertz, und Peer Pasternack, 27-38. Weinheim: Beltz.
- Teichler, Ulrich. 2005. *Hochschulsysteme und Hochschulpolitik. Quantitative und strukturelle Dynamiken, Differenzierungen und der Bologna-Prozess*. Münster: Waxmann.
- Teichler, Ulrich. 2014. *Hochschulsysteme und quantitativ-strukturelle Hochschulpolitik: Differenzierung, Bologna-Prozess, Exzellenzinitiative und die Folgen*. Münster: Waxmann.
- Teichler, Ulrich, und William K. Cummings. 2015. *Forming, recruiting and managing the academic profession*. Cham [u. a.]: Springer.
- Teichler, Ulrich, und Ester Ava Höhle. 2013. *The work situation of the academic profession: findings of a survey in twelve countries*. Dordrecht/Heidelberg: Springer.
- Thieme, Werner. 2004. *Deutsches Hochschulrecht*. Köln: Carl Heymanns.
- Thoenig, Jean-Claude, und Catherine Paradeise. 2018. Higher Education Institutions as Strategic Actors. *European Review* 26:57–69.
- TU Dresden. 2012. *Bekanntmachung im Rahmen des Zukunftskonzepts: Open Topic Tenure Track Professuren der TU Dresden. Besetzungsrunde 2013/14*. Technische Universität Dresden.
- TU Dresden. 2019. TUD 2028. *Synergy and beyond. Antrag in der Förderlinie Exzellenzuniversitäten der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder*. Technische Universität Dresden.
- [VDMA Bildung] Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. 2016. *Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften. Ergebnisse einer Tendenzbefragung bei Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekanen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik*. Frankfurt/Main: VDMA.
- Walter, Hannfried. 1989. § 42. In *Hochschulrecht in Bund und Ländern*. Hrsg. Max-Emanuel, 4. Heidelberg: C. F. Müller.
- Weichert, Doreen, Aylâ Neusel, und Ole Engel. 2015. Differenzierung an der Hochschule durch Internationale Professorinnen. In *Differenzierung im Hochschulsystem. Nationale und internationale Entwicklungen und Herausforderungen*, Hrsg. Ulf Banscherus, Ulf, Ole Engel, Anne Mindt, Anna Spexard, und Andrä Wolter, 221-242. Münster: Waxmann.
- Whitley, Richard. 2012. Transforming Universities. National Conditions of Their Varied Organisational Actorhood. *Minerva* 50(4):493–510.
- Wissenschaftsrat. 2005. *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. Köln.
- Wissenschaftsrat. 2010. *Empfehlungen zur Differenzierung des Hochschulsystems*. Lübeck
- Wissenschaftsrat. 2014. *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*. Dresden.
- Wissenschaftsrat. 2016. *Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen*. Weimar.

- Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1(1): Art.22 (online verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519>; zuletzt abgerufen am 31.03.2020).
- Witzel, Andreas, und Herwig Reiter. 2012. *The Problem-centred Interview*. London: Sage Publications.
- Zechlin, Lothar. 2012. Zwischen Interessenorganisation und Arbeitsorganisation? Wissenschaftsfreiheit, Hierarchie und Partizipation in der ‚unternehmerischen Hochschule‘. In *Hochschule als Organisation*, Hrsg. Uwe Wilkesmann, und Christian J. Schmid, 41-59. Wiesbaden: Springer VS.
- Zenthöfer, Jochen. 2006. *Wettbewerbsföderalismus: zur Reform des deutschen Bundesstaates nach australischem Vorbild*. Grasberg: Verlag Dr. Rolf Schmidt GmbH.
- Zimmermann, Karin. 2004. Berufungsspiele des wissenschaftlichen Feldes im Lichte des Konzepts symbolische Gewalt. In *Bourdieu's Theorie der Praxis. Erklärungskraft, Anwendung, Perspektiven*, Hrsg. Jörg Ebrecht, und Frank Hillebrandt, 139-152, Wiesbaden: Springer VS.
- Zimmermann, Karin. 2012. *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*. Wittenberg: HoF.
- Zimmer, Lena M. 2016. Qualifizierung und Qualitätssicherung in der Postdoc-Phase. In *Handbuch Qualität in Studium und Lehre 56*, Hrsg. Jürgen Kohler, Philipp Pohlenz und Uwe Schmidt, 63-84. Berlin: DUZ Verlags- und Medienhaus.
- Zimmer, Lena M. 2018. *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Zippelius, Reinhold. 2012. *Juristische Methodenlehre*. München: C.H.Beck.



## Anhang

## Abbildungsanhang

Abb. 9 Übersicht über rechtlich normierte Professur-Varianten (Stand: 31.12.2018)

	Bund	BE	BW	HE	NI	NW	SN
<b>Ehemalige Professur-Varianten</b>							
	<i>gültig von-bis</i>						
"Professur"	1976-1986	1963-1969	/	1966-1978	1978-1989	/	/
Ordinarius (C4)	/	/	1979-2005	/	/	/	/
Assistenzprofessur	/	1969-1978	/	/	/	/	/
(Universitäts-)Dozent	/	/	1968-1977	1970-1978	1971-1978	/	/
Hochschuldozent	1985-2002/05	1986-2003**	1987-2005	1995-2004	1989-2002	1987-2004	1990-2006
Juniorprofessur	/	/	/	2004-2015	/	/	/
Professur ehrenhalber	/	/	/	/	2010-2015	/	1991-2008
Gastprofessur	/	/	/	/	/	/	1990-2008
Professur zur Rehabilitierung	/	/	/	/	/	/	1991-1993
Lehrprofessur	/	/	/	/	/	/	2008-2017
Außerplanmäßige Professur	/	/	/	1966-1970	/	/	/
Professur an einer wiss. HS	/	/	1975-2005	1978-1998	/	/	/
<b>Aktuell gültige Professur-Varianten</b>							
	<i>gültig seit</i>						
Universitätsprofessur	1986	1969	1968	1970	1989	1979	1990
Professur (FH)	1986	1970	1972	1973	1989	1979	1990
Professur an einer wiss. HS/KH	1986	/	s.o.	s.o.	/	/	/
Befristete Professur/Zeitprofessur	1976	1978	1977	1978	1978	1979	1993
Juniorprofessur	2002/2004	2003	2005	s.o.	2002	2004	2006
Qualifikationsprofessur	/	/	/	2015	/	/	/
Tenure Track-Professur	/	2017	2014	2015	/	(2019)*	2017
Professur mit Entwicklungszusage	/	/	/	2015	/	/	/
Hochschuldozent/Lecturer	/	1986/2011	2007	s.o.	/	2016	/
Exzellenz-Professur	/	/	/	/	2010	/	/
Gemeinsame Berufung	/	2017	2005	2015	1981	2014	1993
Stiftungsprofessur	/	2017	2005	/	1989	/	2008
Programm-Professur	/	2017	/	/	2010	(2019)*	2017
"Shared Professorship"	/	/	2010	2009	/	/	/
Außerplanmäßige Professur	/	1963	1968	1995	1978	1979	1991
Honorarprofessur	/	1963	1968	1966	1978	1979	1990
Professur ehrenhalber	/	/	2009	2004	s.o.	/	s.o.
Teilzeit-/Nebenberufliche Professur	/	/	/	1998	1995	2000	1999
Gastprofessur/-wissenschaftler	/	1978	1968	1970	1978	/	s.o.
Schwerpunktprofessur (F oder L)	/	/	2005	2009	/	/	s.o.
Forschungsprofessur	/	/	2007	/	2002	/	1993
Lehrprofessur	/	/	2007	/	2002	/	s.o.
Außerordentliche Berufung	/	/	/	/	/	/	2008
Assoziierte HAW-Professur	/	/	2018	/	/	/	/
Besondere gesellsch.-polit. Denomination	/	2017	/	/	/	/	/

\* Reformiertes Hochschulrecht ist zum 01.10.2019 in Kraft getreten.

\*\* De jure wurde der Hochschuldozent 2003 nicht aus dem Berliner HG gestrichen, allerdings fehlte de facto der notwendige beamtenrechtliche Unterbau vgl. LTag-Drucks. 16/3924, 54, 56 f.

## Leitfäden für Expert(inn)eninterviews

Anmerkung: Da die den einzelnen Interviews zugrunde gelegten Leitfäden je nach Bundesland, Hochschule und Position der Interviewpartnerin bzw. des Interviewpartners variieren, werden im Folgenden drei ausgewählte Leitfäden dokumentiert – je einer pro Professur-Variante. Es handelt sich dabei um Leitfäden, mit denen Vertreter(innen) von Universitätsleitungen oder Dekane interviewt wurden, da jene Leitfäden im Vergleich zu den Interviews mit Stelleninhaber(inne)n alle Aspekte des „Problems“ (Witzel/Reiter 2012) beinhalten. Gewisse Fragen, bspw. zur Strategie der Universität oder den Herausforderungen bei der Einrichtung der Stelle entfielen bei den Stelleninhaber(inne)n.

### Einleitungstext (einheitlich)

In unserem Forschungsprojekt gehen wir den Fragen nach:

- inwiefern eine Binnendifferenzierung der Professur stattgefunden hat,
- an welchen Merkmalen und Dimensionen man diese Differenzierungsprozesse sichtbar machen kann,
- und wie diese Prozesse und Entwicklungen erklärt werden können.

Wir haben uns zunächst angeschaut, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für Hochschulen existieren und möchten nun herausfinden, wie Hochschulen in diesem Rahmen agieren. Unser Ziel ist es, anhand von Fallstudien darzulegen:

- wie bestimmte Varianten der Professur in die Hochschulen umgesetzt werden,
- welche Ziele damit verfolgt werden,
- und welche Herausforderungen sich dabei evtl. für HS-Leitung, Verwaltung, Fakultäten etc. offenbaren.

Wie ich bereits angekündigt hatte, möchte ich in diesem Interview den Fokus auf [Professur-Variante] legen.

### Gemeinsame Berufung (Niedersachsen)

#### Stellenausschreibung, Bewerbungs- und Berufungsverfahren

1. *[Motive]* Ich möchte Sie zuerst bitten, zu erläutern, zu welchem Zweck die [Universität] bzw. Fakultät GB durchgeführt bzw. angestrebt hat.
  - a. Welche strategischen Ziele werden damit verfolgt? *[z. B. Wissenschaftsimmanente Ziele → Stärkung von Forschung, Sichtbarkeit nach außen...]*
2. *[Akteure]* Welche Akteure sind innerhalb der [Universität] und an der Fakultät beteiligt, wenn eine GB angestrebt wird?
  - a. Wer ist dabei federführend? [Fakultät/Dekanat/Fachbereich vs. Hochschulleitung/-verwaltung]
  - b. *[Koordination]* Wurden an der [Universität] und Fakultät spezielle Zuständigkeiten für GB geschaffen?
3. *[Berufungsverfahren/Prozesse]* Beschreiben Sie bitte, wie eine GB – von der Festlegung der Denomination bis zur Besetzung – zustande kommt und wie dabei [Universität] und AUF zusammenwirken?
  - a. Inwieweit und an welchen Stellen wird der außerhochschulische Partner in die-

- se Prozesse eingebunden? Wie kann das AUF dabei Einfluss geltend machen?  
[z. B. über (Zusammensetzung der) Berufungskommission]
- b. Gibt es spezielle Dokumente der [Universität] (z. B. Leitlinien), die GB zugrunde gelegt werden?
  - c. *[Kooperationsvertrag]* Zu welchem Zeitpunkt wird/wurde üblicherweise eine vertragliche Grundlage für die GB zwischen der [Universität] und einem außerhochschulischen Partner geschaffen? Was sind dabei wesentliche inhaltliche Aspekte?
4. *[Selbständigkeit]* Inwiefern ist durch die Einbindung hochschulexterner Akteure (in dem Fall AUF) bei Berufung und Finanzierung die Selbständigkeit [als konstituierendes Funktionsmerkmal] einer Professur tangiert?

#### Dienstverhältnis

5. *[Besoldung/Ausstattung]* Wie wird das Dienstverhältnis geregelt? Erfolgt Besoldung grundsätzlich mit W3?
  - a. Wovon hängt Form und Höhe der Ausstattung ab?
6. *[Leitungsfunktion]* Auf welcher Leitungsebene erfolgt eine Besetzung? Wonach richtet sich das?
  - a. Grundsätzlich Institutsleitung oder zweite Leitungsebene? [Abteilungs-/Bereichsleitung]
7. *[Befristung]* Gemäß NHG (§ 28 Abs. 1 Nr. 6) können Professor(inn)en bei „in Verbindung mit einer leitenden Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Einrichtung außerhalb der Hochschulen, die im Rahmen eines gemeinsamen Berufungsverfahrens besetzt wird“, auf Zeit berufen werden. Inwieweit findet diese Befristungs-Regelung bei GB Anwendung bzw. hat stattgefunden?
8. *[Finanzierung]* Mit welcher zeitlichen Perspektive ist die Finanzierung der Professuren üblicherweise gesichert?
9. *[Berufungsmodelle]* Gemäß NHG sind das Jülicher, Berliner, sowie das Thüringer Berufungsmodell möglich. Wie sind Sie mit diesen Vorgaben umgegangen? Wonach richtet sich die Entscheidung, welches Berufungsmodell praktiziert wird?
  - a. Welches bei Fraunhofer, welches bei Helmholtz?
  - b. Inwiefern sind Handlungsspielräume dabei durch NHG gerahmt? Geht man ggf. über Vorgaben des NHG hinaus?
  - c. Sind weitere Varianten, wie das Karlsruher Nebentätigkeitsmodell, dennoch möglich? Und werden diese auch praktiziert? [Falls ja: woran orientiert man sich – jenseits des NHG?]

#### Rechte und Dienstaufgaben/Pflichten der Professur

10. (Inwiefern) Unterscheiden sich Rechte und Pflichten des Professors/der Professorin von denen anderer Professor(inn)en, die nicht im Rahmen einer GB berufen wurden?
  - a. Wie werden gemeinsame Berufene in akad. SV eingebunden? Werden Sie ggf.

- von bestimmten Pflichten und Rechten entbunden?
- b. Insbesondere durch primären Dienstort an AUF: wie unterscheidet sich das Engagement in F&L von regulär Berufenen? Was hat dies ggf. für Folgen?
  - c. Gibt es besondere Erwartungen an diese Professuren, und wie werden diese ggf. kommuniziert? [z. B. Abschluss von individuellen Zielvereinbarungen oder besondere Formen der Leistungsbeurteilung]

#### Bewertung

11. *[Abschließend zu GB:]* Wo sehen Sie besondere Vorteile einer GB? Wo Nachteile bzw. besondere Herausforderungen? [Nachteile bei Drittmittelwerbung, geringes Lehrdeputat (-); Ausbau von Kooperationen, Nutzung von Infrastruktur (+)]

### **Open Topic Tenure Track-Professuren (TU Dresden)**

#### Zustandekommen des Konzepts

1. *[Konzeptentwicklung]* Mit der OTTP wurde 2013/2014 an der TU Dresden eine neuartige Professur-Variante etabliert, die es so bisher nicht gab. Erzählen Sie bitte, wie das Konzept, damals im Rahmen der Exzellenzinitiative als Teil des Zukunftskonzeptes der TU Dresden entwickelt wurde!
  - a. Können Sie den universitätsinternen Diskussionsverlauf nachzeichnen? Was waren zentrale Argumente, OTTP einzurichten? Welche Erwartungen und Hoffnungen wurden damit verbunden?
  - b. Welcher Stellenwert ist den OTTP innerhalb des Zukunftskonzepts zugekommen?
  - c. Wer war an der Formulierung der Ausschreibung zu den Open Topic Tenure Track Professuren beteiligt?
  - d. Gab es Vorbilder, an denen Sie sich orientiert oder von denen Sie sich abgegrenzt haben [ähnlich in angelsächsischen Ländern und früher auch schon bei Max-Planck-Instituten]?
  - e. Wieso als Tenure Track-Professur konzipiert?
  
2. *[Hochschulrecht]* Im SächsHG wurde bereits 2008 die Möglichkeit zu einer außerordentlichen Berufung eröffnet. Das außerordentliche Berufungsverfahren soll dem internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte und anerkannte Wissenschaftler, die ihr Fachgebiet nachweislich geprägt haben, Rechnung tragen. Zu dem Zweck wurde sowohl ein Ausschreibungsverzicht ermöglicht als auch die Einsetzung einer Findungs- statt einer Berufungskommission. Dies findet sich so auch in der Umsetzung der OTTP wieder:
  - a. Wie kam die Ideen zustande, die Einrichtung von OTTP gemäß diesen rechtlichen Vorgaben umsetzen?
  - b. Gab es eine Reaktion vonseiten des sächsischen Wiss.-Ministeriums oder sogar Absprachen?
  - c. Wie wurden diese hochschulrechtlichen Vorgaben umgesetzt? Gab es Abweichungen vonseiten der TU bzw. rechtliche Grauzonen, die ausgelotet wurden?
  - d. Die Hochschullehrergruppe ist durch die extern besetzte Findungskommission vom Berufungsprozess formell ausgeschlossen. Gab es diesbezüglich Bedenken? Und wie wurde ggf. damit umgegangen?

### Findungskommission, Berufungsvorschlag und Ernennung

3. *[Findungskommission]* Das Berufungsverfahren unterscheidet sich radikal von Verfahren zu Professuren mit klarer Denomination [z. B. *Zusammensetzung der Kommission ausschließlich mit 12 Externen, Einholung von sechs Gutachten pro Kandidat(in) in der engeren Auswahl, deutlich höhere Kosten des Verfahrens*]:
  - a. Wie wurde die Findungskommission zusammengesetzt? Wonach wurden die zwölf externen Beteiligten ausgesucht, wie konnten sie für diese Tätigkeit gewonnen werden?
  - b. Wie war ihre Verbindung in die Universität, die Fakultäten und Fächer [z. B. Stellungnahme der Fakultäten zu den Kandidat(inn)en im Rahmen der Auswahlphase vor dem Votum der Kommission]?
  - c. Was waren relevante Auswahlkriterien, und wie wurden sie operationalisiert und angewendet [kommuniziert wurden Exzellenz, Innovationskraft und Internationalität, aber auch Interdisziplinarität schien eine Rolle zu spielen]?
  - d. Wie lief das Auswahlverfahren ab? Welche Elemente wurden integriert, um sich ein möglichst gutes Bild von den Kandidat(inn)en zu machen?
  
4. *[Vorstellung vor Ort]* Die Kandidaten und Kandidatinnen wurden für einen einwöchigen Aufenthalt an die TU Dresden eingeladen, um in Verbindung mit Vorstellungsgesprächen, Vorträgen, Vorlesungen, persönlichen Gesprächen, etc., die Passfähigkeit und Innovationskraft der Bewerber(innen) auszuloten und zu bewerten. Wie haben Sie diesen Aufenthalt erlebt?
  - a. Welche Akteure waren an Fakultät und Fachbereichen beteiligt?
  - b. Wie ging es danach weiter? [u. a. Gutachten für Findungskommission]
  
5. *[Festlegung der Professur]* In Abstimmung mit den Fakultäten, an denen die vorgeschlagenen Bewerber(innen) künftig tätig sein werden, hat dann das Rektorat die Denomination, Wertigkeit, Funktionsbeschreibung sowie die Ausstattung der Professur festgelegt:
  - a. Wie haben Sie diesen Prozess wahrgenommen?
  - b. Inwiefern waren Sie eingebunden?
  - c. Gab es Berufungsverhandlungen? Und wie unterschieden sich diese von Verhandlungen bei Professuren mit klarer Denomination [nach Medienberichten bekamen die ausgewählten Professor(inn)en jeweils einen Lehrstuhl mit 4-6 Mitarbeiter(inne)n]?
  
6. Gibt es besondere Erwartungen an diese Professuren, und wie werden diese ggf. kommuniziert? [z. B. Abschluss von individuellen Zielvereinbarungen oder besondere Formen der Leistungsbeurteilung; Festlegung von Forschungsschwerpunkten, Betreuung von Promovierenden]

Dienstverhältnis und Aufgabenprofil

7. *[Besoldung]* Wie werden OTTP besoldet?
  - a. Wonach richtete sich Höhe Besoldung während und nach Tenure-Phase?
  - b. Wann im Prozess wurde Besoldung festgelegt?
  
8. *[Tenure-Evaluation]* Auf fünf Jahre befristete Professur, die Tenure-Option greift nach einer erfolgreichen Evaluation: wie ist der Status bei Prof. Reinhardt?
  - a. Wie läuft die Tenure-Evaluation der Open-Topic-Professuren ab?
  - b. Welche Kriterien werden dabei angelegt?
  - c. Wer ist an der Evaluation beteiligt?
  - d. (Inwiefern) Sind das Verfahren und die Kriterien schriftlich niedergelegt?
  - e. (Inwiefern) Unterscheidet sich diese Tenure-Evaluation der Open-Topic-Professuren von Evaluationen bei anderen Tenure-Professuren Ihrer Universität bzw. Fakultät, wo liegen Besonderheiten?
  
9. *[Leitungsfunktion]* Auf welcher Ebene erfolgt eine Besetzung?
  - a. Mitunter Leitungsfunktion innerhalb eines Instituts?
  
10. (Inwiefern) Unterscheidet sich das Aufgabenprofil der OTTP oder die Stellung innerhalb der Universität von anderen Professor(inn)en?
  
11. Das Konzept der OTTP wurde oft als „Professur ohne Grenzen“ beschrieben? Wie beurteilen Sie diesen Anspruch aus heutiger Perspektive?
  - a. Inwieweit ist es Ihnen gelungen, die OTTP in die TU Dresden zu integrieren?
  - b. Wie wird Offenheit des Professur-Konzepts gewahrt? Wie wird Interdisziplinarität gelebt?
  
12. *[Forschung und Lehre]* Wie unterscheidet sich das Engagement in F&L von regulär Berufenen?
  - a. Wie wird die LVVO bei OTTP angewendet?
  - b. Betreuung von Promovierenden

Bewertung/Ausblick

13. *[Finanzierung]* Die Finanzierung der OTTP ist an die Mittel aus der ExIni geknüpft? Was geschieht nun nach Ende der ExIni?
  - a. Ist eine Verstetigung gelungen? Waren (Landes-)Mittel tatsächlich auch vorhanden?
  - b. Fortführung über ExStra möglich bzw. geplant?
  
14. Welche Resonanz auf die OTTP gab es in der Fachszene? [z. B. andere Hochschulen, Wissenschaftsjournalismus]
  - a. Sind dabei unterschiedliche Phasen zu differenzieren? [z. B. viel Kritik im Vorfeld und Verstummen bei der tatsächlichen Besetzung der Professuren – oder umgekehrt]
  - b. Wie hat sich die Wahrnehmung innerhalb der TU bis heute verändert?

15. (Inwiefern) haben sich die Hoffnungen und Erwartungen, die Sie mit Open Topic Tenure Track Professuren verbunden haben, bislang (nicht) erfüllt?
16. Wenn Sie noch einmal in das Jahr 2012 zurückgehen und die Zeit seither erneut durchlaufen könnten: Würden Sie hinsichtlich der Open Topic Tenure Track Professuren etwas anders machen oder sich wünschen, dass etwas anders ablief? Was wäre das?
17. In Rahmen von TT-Programm – oder auch unabhängig davon: werden/wurden weitere OTTP ausgeschrieben oder geplant? [Option wurde Fakultäten offengestellt]
  - a. Welche Elemente der Open Topic Professuren wurden auf das Open-Topic-Postdoc-Positions-Programm der TU übertragen? Was sind die zentralen damit verfolgten Zielsetzungen? Wie ist der Stand dieses Programms?
18. Inzwischen gibt es einige Hochschulen (FAU Nürnberg: Uni Potsdam), die ebenfalls OTTP ausgeschrieben haben, diese jedoch bereits bestimmten Themenfeldern zugeordnet sind (FAU Nürnberg: 4 für Digitale Transformation; Uni Potsdam: 3 für Menschenrechte, aber auch vier ganz offene). Halten Sie Open Topic Tenure Track Professuren für einen Typus von Professur, der auf andere Universitäten übertragbar ist?
  - a. Was sind Ihres Erachtens Voraussetzungen dafür? [Aufwand, Kosten, Attraktivität für Bewerber(innen)]

### Shared Professorships (KIT)

#### Zustandekommen des Konzepts

1. *[Konzeptentwicklung]* Mit der ShP wurde 2008 am KIT eine neuartige Professur-Variante etabliert, die es so bisher nicht gab. Erzählen Sie bitte, wie das Konzept, damals im Rahmen der Exzellenzinitiative als Teil des Zukunftskonzeptes des KIT entwickelt wurde!
  - a. Welcher Stellenwert ist den ShP innerhalb des Zukunftskonzepts zugekommen?
  - b. Wurde gemeinsam mit der Industrie entwickelt: Wie kann ich mir diese Zusammenarbeit vorstellen?
  - c. Gab es Vorbilder? [Ausland?]
2. *[Motive]* Zu welchem Zweck hat das KIT ShP eingerichtet? Welche strategischen Ziele wurden damit verfolgt?
3. *[Hochschulrecht]* 2008 erste ShP, KIT-Gesetz erst 2009/2010: Wie wurde die Einführung hochschulrechtlich argumentiert? [In den Fällen, in denen sich das KIT bereits vor der Novelle von 2010 dem Instrument des ShP bediente, nutze man offene Gesetzesformulierungen, die eine Beschäftigung in einem Teilzeitarbeitsverhältnis jedenfalls nicht ausschlossen (vgl. § 49 Abs. 2 LHG a. F. sowie ab 2009 § 13 Abs.1 S. 1, § 14 Abs. 2 S. 1 KITG i. V. m. §§ 44–57 LHG) sowie die weitgehende personalpolitische Freiheit des KIT]
  - a. KIT-Gesetz 2009/2010: KIT hat Arbeitgeber- und Dienstherrneigenschaft für die von ihm Beschäftigten. Wie wurde dieser neue Gestaltungsspielraum für die Einrichtung von ShP genutzt?
  - b. inwiefern waren BW-LHG Regelungen zu „unterhältig beschäftigten Professoren“ – wie es ShP rechtstechnisch umschreibt dies eine Reaktion auf Entwick-

lungen am KIT?

#### Stellenausschreibung, Bewerbungs- und Berufungsverfahren

4. *[Rekrutierung]* Mit ShP sollte der Talent-Transfer, also der Austausch von Personen mit einschlägigem Know-how – von der Forschung in die Industrie und umgekehrt – befördert werden:
  - a. Wie hat sich dieses Bestreben in der Rekrutierung bzw. inwieweit in den eingegangenen Bewerbungen niedergeschlagen?
5. *[Akteure]* Welche Akteure sind innerhalb des KIT beteiligt gewesen, wenn eine ShP angestrebt worden ist?
  - a. Wer ist dabei federführend gewesen? [Fakultät/Dekanat/Fachbereich vs. Hochschulleitung/-verwaltung]
  - b. *[Koordination]* Wurden am KIT spezielle Zuständigkeiten für ShP geschaffen?
6. *[Berufungsverfahren/Prozesse]* Beschreiben Sie bitte (gerne anhand der Fälle, an denen Sie beteiligt waren), wie eine ShP – von der Festlegung der Denomination bis zur Besetzung – zustande gekommen ist und wie dabei KIT und Unternehmen zusammengewirkt haben?
  - a. Ad personam-Verfahren oder öffentliche Ausschreibung? Direkte Ansprache von Kandidat(inn)en?
  - b. Grundsätzlich Erstruf?
  - c. Stammten Berufene allesamt auf Industrie?
  - d. Inwieweit und an welchen Stellen war der außerhochschulische Partner in diese Prozesse eingebunden? Wie konnte das Unternehmen dabei Interessen geltend machen? [z. B. über (Zusammensetzung der) Berufungskommission]
  - e. Gibt es spezielle Dokumente des KIT (z. B. Leitlinien), die ShP zugrunde gelegt werden?
7. Gibt es besondere Erwartungen an diese Professuren, und wie werden diese ggf. kommuniziert? [z. B. Abschluss von individuellen Zielvereinbarungen oder besondere Formen der Leistungsbeurteilung; Festlegung von Forschungsschwerpunkten]

#### Kooperation mit Unternehmen

8. *[Kooperationsvertrag]* Zu welchem Zeitpunkt wurde üblicherweise eine vertragliche Grundlage für die ShP zwischen dem KIT und dem kooperierenden Unternehmen geschaffen?
  - a. Was sind dabei wesentliche inhaltliche Aspekte gewesen? [z. B. Einhaltung der allgemeinen Freiheiten von Forschung und Lehre]
  - b. Gab es zusätzlich eine gemeinsam ratifizierte Absichtserklärung? Ist diese Teil des Vertrages?
9. *[Selbständigkeit]* Die Selbständigkeit konstituiert die Gruppe der Professor(inn)en in funktionaler Hinsicht als Hochschullehrer. Wie oftmals auch bei Stiftungsprofessuren der Fall, wurde auch bei ShP von verschiedenen Seite die Sorge geäußert, das eine Kooperation mit der Industrie ein „Geschmäckle“ bekommen könnte, also im schlimmsten Fall auf In-



*halt von F&L Einfluss genommen wird:*

- a. Inwiefern sehen Sie durch die Einbindung hochschulexterner Akteure (in dem Fall Partnern aus der Industrie) bei Berufung und Finanzierung die Selbständigkeit [als konstituierendes Funktionsmerkmal] einer Professur tangiert?

#### Dienstverhältnis

10. *[Besoldung/Ausstattung]* ShP ist hauptberuflich in Unternehmen tätig. Wie wird auf der anderen Seite das Dienstverhältnis am KIT geregelt? [Angestelltenverhältnis]
  - a. Beschäftigung im Umfang von 20-max. 50% an Uni: wie wurde mit dieser Vorgabe umgegangen? Wonach richtete sich Anteil?
  - b. Erfolgt Besoldung grundsätzlich mit W2?
  - c. Wovon hängt Form und Höhe der Ausstattung ab?
  - d. Eigener Lehrstuhl mit Mitarbeiter(inne)n?
  
11. *[Leitungsfunktion]* Auf welcher Ebene erfolgt eine Besetzung?
  - a. Mitunter Leitungsfunktion innerhalb eines Instituts?
  
12. *[Rückfalloption]* Gemäß HG (§ 49 Abs. 2 S. 9 LHG) soll im Arbeitsvertrag der Hochschule geregelt werden, dass im Falle der Beendigung des Vertrages mit dem außerhochschulischen Arbeitsgeber der Vertrag des Professors mit der Hochschule – ohne Kündigung – ebenfalls enden soll.
  - a. Wurde diese Vorgabe entsprechend umgesetzt?
  - b. Ist ihnen ein Fall bekannt, in dem ein Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde?
  
13. *[Befristung]* Im BW-LHG ist von einer sechsjährigen unterhältigen Beschäftigungsdauer die Rede. Einige ShP wurde jedoch für acht bzw. 2x4 Jahre eingesetzt. Wie lässt sich diese Abweichung erklären? Wie wurde die Dauer bzw. Fortsetzung der ShP begründet?
  - a. Bei zweiter Wonach richtete sich Verlängerungsoption?
  - b. In welchen Fällen wurde davon Gebrauch gemacht? Und in welchen (warum) nicht?
  
14. *[Übergang]* Wenn die vier bzw. acht Jahre um sind, was geschieht dann?
  - a. Erfolgt anschließend Ruf auf eine Professur? Gibt es so etwas wie eine Tenure-Option?
  - b. Wie funktioniert eine Verfestigung als reguläre Professur? Ausschreibung? Außerordentliche Berufung?
  - c. Sind auch welche (zurück) in Industrie? Und wieso?

#### Rechte und Dienstaufgaben/Pflichten der Professur

15. ShP dürfen (zeitlich befristet) den Titel Professur führen. (Inwiefern) Unterscheiden sich Rechte und Pflichten von denen anderer Professor(inn)en, die nicht im Rahmen einer ShP berufen wurden?
  - a. *[Dienstrechtliche Stellung]* Hinsichtlich ihrer dienstrechtlichen Stellung sind sie den übrigen Hochschullehrern (i.S.d. § 44 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LHG) gleichgestellt. Was genau bedeutet das?
    - Wird Arbeitsvertrag derart gestaltet, dass sie wie das verbeamtete

Personal über vergleichbare Rechte und Pflichten verfügen?

- b. *[Korporationsrechtliche Stellung]* Laut BW-LHG sind ShP erst einmal keine Mitglieder der HS, ihnen steht grundsätzlich kein aktives und passives Wahlrecht zu. Dieses und entsprechende Mitgliedschaft in der HSL-Gruppe können Ihnen jedoch durch die HS verliehen werden. Wie wurde am KIT mit diesen Vorgaben umgegangen?
- Wie war die Regelung VOR Normierung im BW-LHG? Wurde evtl. eine rechtliche Grauzone genutzt?
  - Falls ja: Wie werden ShP ggf. in akad. SV eingebunden? Werden Sie diesbezüglich ggf. von bestimmten Pflichten und Rechten entbunden?
- c. *[Forschung und Lehre]* Insbesondere durch geteilte Stelle: wie unterscheidet sich das Engagement in F&L von regulär Berufenen? Was hat dies ggf. für Folgen?
- Wie wird die LVVO bei ShP angewendet?
  - Betreuung von Promovierenden

#### Bewertung/Ausblick

16. *[Finanzierung]* Die Finanzierung der ShP ist an die Mittel aus der ExIni geknüpft? Was geschieht nun nach Ende der ExIni?
- a. Fortführung über ExStra möglich bzw. geplant?
17. *[Abschließend zu ShP]* Aus Sicht des HS-Managements: Wo sehen Sie besondere Vorteile einer ShP? Wo Nachteile bzw. besondere Herausforderungen? [Nachteile bei Drittmitteleinwerbung, geringes Lehrdeputat (-); Ausbau von Kooperationen, Nutzung von Infrastruktur (+)]

## Codesystem für Analyse der Interviews

- **Betreffende Professur-Variante**
  - Gemeinsame Berufung
  - Stiftungsprofessur
  - Gender-Professur
  - Open Topic Tenure Track
  - Shared Professorship
  - Weitere Varianten
    - Teilzeitprofessur
    - Tenure Track allgemein
    - Juniorprofessur
    - AvH-Professur
    - Heisenberg-Professur
- **Strategie und Profilbildung**
  - ... für Profilbildung der Hochschule
  - ... für Profilbildung der Fakultät/des Fachs
  - ... für Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule
  - ... für Anwerbung von Wissenschaftler(inne)n
- **Herausforderungen bei der Einrichtung von Professuren/-Varianten**
  - Ablauf des Berufungsverfahrens
  - Kooperationsvereinbarungen
  - Netzwerke/Umgang mit Stakeholdern (AUF, Unternehmen, Stifter)
  - Gewinnung/ aktive Rekrutierung von Kandidat(inn)en
  - Personal(stellen)planung
    - Finanzierung der Stelle
    - Be-/Entfristung der Stelle
- **Anforderungen beim Umgang mit Stelleninhaber(inne)n**
  - Integration in die Hochschullehrergruppe
  - Besonderes Aufgabenprofil
  - Zielvereinbarungen mit Stelleninhaber(inne)n
- **Umgang mit Hochschulrecht**
  - Abweichung von Vorgaben
  - Übereinstimmung mit Vorgaben
  - Hochschuleigene Regelungen (Berufungs-/Grundordnung)
- **Förderprogramme und ihre Anforderungen**
  - Anpassung an Anforderungen
  - Ablehnung der Anforderungen (alternatives Handeln)
- **Erwerb feldspezifischen Kapitals**
  - Reines wissenschaftliches
  - Institutionelles wissenschaftliches
  - Ökonomisches
  - Soziales
  - Kulturelles

---

## Erklärungen der Autoren

---

Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2020. Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen. *Wissenschaftsrecht* 53(1):154–193.

---

Die Autoren bestätigen, dass sie die Arbeit an diesem Beitrag wie folgt aufgeteilt haben:

Roni Deger: 50 %, Thorben Sembritzki: 50 %



---

Roni Deger



---

Thorben Sembritzki

---

Deger, Roni, und Thorben Sembritzki. 2020. *Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis*. LCSS-Working Paper. Leibniz Universität Hannover. (in Veröffentlichung)

---

Die Autoren bestätigen, dass sie die Arbeit an diesem Beitrag wie folgt aufgeteilt haben:

Roni Deger: 50 %, Thorben Sembritzki: 50 %



---

Roni Deger



---

Thorben Sembritzki

---

## Selbständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich an Eides Statt, dass ich die Dissertation „Binnendifferenzierung der Professur – Analysen zu den sich wandelnden Strukturen des zentralen Stellentypus im deutschen Hochschulsystem“ selbstständig verfasst und alle benutzten Hilfsmittel vollständig angegeben habe. In Co-Autorenschaft verfasste und bereits veröffentlichte Teile der Arbeit habe ich als solche kenntlich gemacht.

Hannover, 23. März 2020



T. Sembritzki

Thorben Sembritzki

