

# Thomas A. C. Reydon

## Zur Unvergleichbarkeit akademischer Systeme

Übersicht

I. Einleitung

II. Pauschalisierende Darstellungen in der Forschungsliteratur

III. Das deutsche akademische System im Vergleich

IV. Aspekte ausländischer Systeme

V. Fazit

In der Fachliteratur im Bereich Hochschul- und Wissenschaftsforschung, in Universitätsverwaltungen sowie in akademischen Lebensläufen gibt es eine Tendenz, deutsche akademische Funktions-, Amts- und Besoldungsbezeichnungen pauschal auf die anglo-amerikanischen *academic ranks* abzubilden. Insbesondere der deutsche Dreisatz W<sub>1</sub>-/W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professor/in wird dabei oft eins zu eins als *Assistant*, *Associate* und *Full Professor* übersetzt. Es scheint auch gut zu passen: Beide Systeme haben eine drei-Stufen-Hierarchie und die englischen Bezeichnungen scheinen sowohl für die internationale Darstellung als auch als Kategoriensystem in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung gut brauchbar. Dieser Artikel kritisiert diese Abbildungspraxis dahingehend, dass sie sowohl das deutsche als auch ausländische akademische Systeme stark verzerrt repräsentiert und wesentliche Aspekte dieser Systeme ausblendet. Es wird gezeigt, dass die Abbildung des deutschen Dreisatzes auf die anglo-amerikanischen *academic ranks* sowohl als wissenschaftliches Kategoriensystem als auch als Grundlage für informelle Übersetzungen akademischer Positionen ungeeignet ist.

### I. Einleitung

Auf den ersten Blick scheint die Übersetzung des deutschen Dreisatzes W<sub>1</sub>-/W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professor/in als *Assistant*, *Associate* und *Full Professor* gut zu passen: Sie scheint sowohl eine praktische Übersetzung deutscher

Funktionsbezeichnungen für die internationale Darstellung von Personen und Institutionen als auch ein gutes Kategoriensystem für die Hochschul- und Wissenschaftsforschung zu liefern. Der Schein trägt allerdings und eine solche pauschale Abbildung deutscher Professorenämter ist aus mehreren Gründen problematisch.

Erstens wird die Vielzahl von nicht-professoralen Funktionen und Ämtern (akademische/r (Ober)rat/rätin, Hochschuldozent/in, Privatdozent/in usw.) bei einer solchen Abbildung oft undifferenziert in die Kategorie „übrige“ (d. h. wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in) einsortiert. Zweitens sind ‚W<sub>1</sub>‘, ‚W<sub>2</sub>‘ und ‚W<sub>3</sub>‘ lediglich Bezeichnungen von Besoldungsgruppen in den Besoldungsgesetzen bzw. -ordnungen der Länder und des Bundes, und keine Amts- oder Funktionsbezeichnungen oder gar *academic ranks*. Die gesetzlich geltenden Amtsbezeichnungen sind ‚Juniorprofessor‘ (formal: ‚Professor als Juniorprofessor‘), ‚Professor an einer Fachhochschule‘, ‚Professor an einer Kunsthochschule‘, ‚Universitätsprofessor‘ usw.<sup>1</sup> Zwischen Amt und Besoldungsgruppe besteht dementsprechend ein grundlegender Unterschied, wobei Professor/innen in „Personalunion“ sowohl ein Amt als auch eine Stelle in einer bestimmten Besoldungsgruppe innehaben.<sup>2</sup> Drittens ist der Vergleich wissenschaftlich problematisch, weil er das Forschungssubjekt viel zu stark vereinfacht und verzerrt repräsentiert. Wesentlich für gute Forschung ist der Gebrauch von Kategorien, die das Forschungssubjekt angemessen repräsentieren: Die verwendeten Kategorien sollen die erforschten Phänomene zwar so vereinfacht repräsentieren, dass sie verallgemeinert beschrieben und verstanden werden können, aber nicht so weit vereinfachen, dass wichtige Unterschiede unsichtbar werden. Letzteres ist hier allerdings der Fall.

In diesem Artikel möchte ich den oben genannten zweiten und dritten Punkt vertiefen und dafür plädieren, das deutsche System für sich sprechen zu lassen, statt zu

\* Ich danke Herrn Dr. *Simon Lohse* sowie dem Gutachtergremium von Ordnung der Wissenschaft für hilfreiche Kommentare zu einer früheren Fassung dieses Artikels.

1 Siehe Bundesbesoldung W (Professorenbesoldungsreformgesetz, Art. 1 § 14, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 11, 22. Februar 2002); Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), Dresden: Wissenschaftsrat, 2014, Tabelle 25, S. 148.

2 Juriistisch ist die Sache allerdings noch etwas komplizierter. Siehe dazu weiter unten in Abschnitt III. In den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Verbesserung von akademischen Karrierewegen ist die Trennung von Amt und Stelle auch deutlich sichtbar. Teil der Empfehlungen ist z. B. die Umwidmung vorhandener Stellen in Professuren (Wissenschaftsrat (Fn. 1), S. 14), was nur bei einer entsprechenden Trennung zwischen „Stellenhülsen“, Besoldungsgruppen und Ämtern möglich ist.

versuchen, es durch eine übervereinfachte und forcierte Abbildung auf ein völlig andersgeartetes System zu übersetzen.

## II. Pauschalisierende Darstellungen in der Forschungsliteratur

Eine kurze Sichtung neuerer Veröffentlichungen in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung zeigt, dass ausgerechnet hier manchmal die notwendige Subtilität fehlt und Autor/innen zu Pauschalisierungen neigen, die die tatsächliche Situation schlecht widerspiegeln. Ich gebe hier einige Beispiele um deutlich zu machen, worin die Problematik besteht.<sup>3</sup>

In Beiträgen aus 2015 und 2016 erkennt *Kreckel* die Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern zwar an, aber behauptet, dass „[d]ie Hochschullehrerpositionen am oberen Ende der universitären Laufbahn [...] überall sehr ähnlich strukturiert und deshalb gut vergleichbar“ sind, sodass diese als „archimedischer Punkt“ für die vergleichende Betrachtung verschiedener Systeme dienen können.<sup>4</sup> *Kreckel* behauptet, dass in allen Systemen der Lehrstuhl oder *Chair* an der Spitze der Hierarchie steht. Dem *Chair* dem Rang nach untergeordnet sind die *Senior Lecturer*, *Reader*, *Associate Professor* sowie *W2*-Professuren, so *Kreckel*. In einer ähnlichen Weise behauptet *Drozdownicz*, dass in Deutschland überall die Funktion des Institutsdirektors oder geschäftsführenden Leiters durch eine/n *W3*-Professor/in erfüllt wird und die *W1*- und *W2*-Professuren als Hilfspersonal („so-called *auxiliary academic staff*“) der *W3*-Professur hierarchisch untergeordnet sind.<sup>5</sup> Und *Kehm* behauptet in neueren Arbeiten explizit, dass die deutsche Juniorprofessur mit einer *Assistant Professorship*, die *W2*-Professur mit einer *Associate Professorship* und die *W3*-Professur

mit einer *Full Professorship* und „*chair holder*“ vergleichbar wären. Dabei geht *Kehm* sogar so weit zu behaupten, dass die *W2*-Professur die funktionale Äquivalente der *Associate Professorship* wäre.<sup>6</sup>

Diese Beispiele enthalten mehrere problematische Behauptungen, die ich zunächst nur hervorhebe und dann in den nächsten Abschnitten dieses Aufsatzes weiter vertiefen werde. So ist *Kreckels* Behauptung, dass an der Spitze der Hierarchie überall der Lehrstuhl oder *Chair* steht, faktisch unrichtig. In den USA, z. B., haben die meisten *Full Professors* keinen *Chair* inne und können umgekehrt *Associate Professors* und sogar *Assistant Professors* einen *Chair* innehaben. Und auch in Deutschland haben sehr viele *W3*-Professor/innen keinen Lehrstuhl inne. Darüber hinaus ist die Suggestion, dass es sich beim Unterschied zwischen *W2*- und *W3*-Professuren um eine Rangabstufung handeln würde, problematisch, weil sie sich nicht mit der Tatsache verträgt, dass es an deutschen Universitäten (mit sehr wenigen Ausnahmen) keine Professorenlaufbahn gibt, die in gut definierten Beförderungsschritten von einem niedrigen Rang über Zwischenränge zum höchsten akademischen Rang führen würde. Ein solches Beförderungssystem, in dem Personen auf der Basis von Leistung und Erfahrung zu einer höheren Position bei dem gleichen Arbeitgeber aufsteigen, ist allerdings eine Voraussetzung für die Existenz von Rängen. Ein solcher Aufstieg ist z. B. im US-Amerikanischen System explizit vorgesehen, in Deutschland allerdings fast überall explizit ausgeschlossen.

Weiterhin ist die von *Kehm* behauptete funktionale Äquivalenz nicht gegeben. Wenn *W2*-Professor/innen ihrer Funktion nach mit *Associate Professors* äquivalent sein sollen, ist die Frage, welches System dabei überhaupt als Referenzsystem genommen ist. Es gibt *Assistant*, *Associate* und *Full Professors* in den USA, aber es

3 Weitere Beispiele sind einfach zu finden – siehe z. B.: *K. Janson, H. Schomburg & U. Teichler*, Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel, 2006, S. 24; *E. Berkhout, J. van Leuwen, W. Salverda & K. Tijdens*, Beloning van Wetenschappelijk Personeel in Internationaal Perspectief, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, 2015, S. 4ff.; *M. Lutter & M. Schröder*, Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013, *Research Policy* 45, 2016, 999–1013; *R. Schürmann*, Zwischen Pluralisierung und Selektion: Die Promotionsphase im Ländervergleich USA, Frankreich, Deutschland, in: S. Metz-Göckel, R. Schürmann, K. Heusgen & P. Selent (Hg.), *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung: Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*, Opladen: Verlag Barbara Budrich, 2016, 257–290, S. 279; *W. Ooms, C. Werker & C. Hopp*, Moving up the ladder: Heterogeneity influencing academic careers through research orientation, gender, and mentors, *Studies in Higher*

*Education* 44, 2019, 1268–1289, S. 1270.

4 *R. Kreckel*, Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich *Akademie Aktuell* 03–2015, 2015, 36–40, S. 37–38; *R. Kreckel*, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich, *Beiträge zur Hochschulforschung* 38, 2016, 12–40, S. 18.

5 *Z. Drozdowicz*, *Higher Education Institutions in the Process of Transformation and Modernization: Global and Local Issues*, Zürich: LIT Verlag, 2018, S. 108.

6 *B.M. Kehm*, Entering academia: Realities for new faculty in German higher education, in: M. Yudkevich, P.G. Altbach & L.E. Rumbley (Hg.), *Young Faculty in the Twenty-First Century: International Perspectives*, Albany: State University of New York Press, 2015, 111–139, S. 120; *B.M. Kehm*, Germany: Unpredictable career progression but security at the top, in: M.J. Finkelstein & G.A. Jones (Hg.), *Professorial Pathways: Academic Careers in a Global Perspective*, Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2019, 21–42, S. 30.

gibt sie auch in Großbritannien, in Australien, in Kanada, in den Niederlanden, in Dänemark, und in vielen anderen Ländern. Und der Dreisatz bezeichnet sehr unterschiedliche Stellenarten in den verschiedenen Systemen, wobei es oft innerhalb eines Systems noch Unterschiede zwischen einzelnen Universitäten gibt. Auch wird nirgends erwähnt, in welchen Aspekten eine Ähnlichkeit zwischen dem Dreisatz W<sub>1</sub>-/W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professur und dem Dreisatz *Assistant-Associate-Full Professor* bestünde und in welchen Aspekten die Ebenen nicht vergleichbar wären. Es bleibt außerdem unklar, worin die angebliche funktionale Äquivalenz zwischen W<sub>2</sub>-Professuren und *Associate Professorships*, von der *Kehm* spricht, bestehen soll. Was ist denn eigentlich die Funktion von deutschen W<sub>2</sub>-Professor/innen im Unterschied zu der Funktion aller W<sub>3</sub>-Professor/innen? Haben denn überhaupt alle W<sub>2</sub>-Professor/innen deutschlandweit die gleiche Funktion und ist diese deutlich von der Funktion von W<sub>3</sub>-Professuren abgetrennt? (Die Antwort ist: nein.) Was ist eigentlich die Funktion aller *Associate Professors* in den USA und wie ist diese von der Funktion aller *Full Professors* abgegrenzt? Gibt es dort überhaupt einen funktionalen Unterschied? (Die Antwort ist wieder: nein.) Und was ist überhaupt die Begründung von *Kehms* Behauptung einer funktionalen Äquivalenz zwischen W<sub>2</sub>-Professuren und *Associate Professors* – wo sind denn die empirischen Belege?

Der niederländische Bericht von *Berkhout et al.* ist ein eklatantes Beispiel solcher pauschalisierenden Aussagen, die das komplizierte deutsche System zu stark vereinfacht und z. T. fehlerhaft darstellen.<sup>7</sup> So behaupten die Autoren fälschlicherweise, dass der normale Karrierepfad die *Beförderung* vom W<sub>1</sub>-Juniorprofessor zum W<sub>2</sub>-Professor beinhaltet.<sup>8</sup> Auch behaupten sie, dass die Amtsbezeichnung auf der W<sub>2</sub>-Stufe ‚außerordentlicher Professor‘ und die auf der W<sub>3</sub>-Stufe ‚ordentlicher Professor‘ ist, obwohl diese Amtsbezeichnungen schon seit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes in 1976 keine rechtliche Bedeutung mehr haben (mit Bayern als

Ausnahme) und sowohl *de jure* als auch *de facto* nicht mehr existieren.<sup>9</sup> Darüber hinaus waren außerordentliche Professuren den ordentlichen Professuren nie akademisch *untergeordnet*. Außerordentliche Professuren waren zwar oft den (von ordentlichen Professor/innen besetzten) Lehrstühlen *zugeordnet*, hatten meist selbst keine Lehrstühle inne (obwohl schon seit den 1930er Jahren vielerorts außerordentliche Lehrstühle eingerichtet wurden, deren Inhaber als Extraordinarius ihren Lehrstuhl innehatten) und hatten korporationsrechtlich etwas weniger Gestaltungsmacht in der Universität als die ordentlichen Professuren. Aber sie standen in akademischer Hinsicht neben den ordentlichen Professuren als Professuren mit dem gleichen akademischen Status. (Die ordentliche Professur hatte zwar *organisatorisch* das Sagen in der Lehrstuhlgruppe oder im Institut, hatte *akademisch* allerdings keinen höheren Rang als die außerordentliche Professur.)

Solchen pauschalen Abbildungen gegenüber stehen Autoren, die anerkennen, dass es keinen hierarchischen oder funktionalen Unterschied zwischen W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Professuren gibt und ‚W<sub>2</sub>‘ und ‚W<sub>3</sub>‘ lediglich Besoldungsgruppen bezeichnen.<sup>10</sup> Manche Autor/innen setzen dabei sowohl die W<sub>2</sub>- als auch die W<sub>3</sub>-Professur mit der *Full Professorship* im anglo-amerikanischen System gleich. Diese Beispiele sind insofern der tatsächlichen Situation besser angemessen als die oben kritisierten Beispiele, als sie den akademischen Status explizit von der Besoldungsgruppe trennen.<sup>11</sup>

In den folgenden Abschnitten werde ich meine Kritik vertiefen, indem ich erst das deutsche System und dann einige ausländische Systeme näher beleuchte.

### III. Das deutsche akademische System im Vergleich

Schon bei einer sehr kurzen Google-Suche nach englischsprachigen Anzeigen für in Deutschland ausgeschriebene Professuren ist eine überraschend große Diversität zu finden.<sup>12</sup> Es gibt Ausschreibungen für *Assis-*

7 *Berkhout et al.* (Fn. 3).

8 *Berkhout et al.* (Fn. 3), S. 5.

9 Dazu: *U. Karpen*, Akademische Grade, Titel, Würden, in: C. Flämig, V. Grellert, O. Kimminich, E.-J. Meusel, H.H. Rupp, D. Scheven, H.J. Schuster & F. Graf Stenbock-Fermor (Hg.): *Handbuch des Wissenschaftsrechts*, Band 1, Berlin: Springer-Verlag, 1982, 854-875, S. 865; *R. Richter*, *Studium und Lehre der Wirtschaftswissenschaften: Westdeutschland nach 1945*, Tübingen: Mohr Siebeck, 2018, S. vii; *F. Becker*, *Akademisches Personalmanagement*, Band 1: Grundlagen des Personalmanagements an Hochschulen, Münster & New York: Waxmann, 2019, S. 114.

10 *O. Hüther & G. Krücken*, *Higher Education in Germany – Recent Developments in an International Perspective*, Cham: Springer, 2018, S. xii, 196; *A. Gsöttner*, *Hochschulkarrieren in Deutschland und Skandinavien: Eine qualitative Untersuchung der*

*Erziehungswissenschaft unter Genderperspektive*, Wiesbaden: Springer VS, 2014: 49; *S.A. Alawi, R. Luketina, N. Krezdorn, L.F. Busch, A. Limbourg, L. Branski, P.M. Vogt & A. Jokuszies*, *How to become a medical professor – a comparative analysis of academic requirements in Germany and the United States*, *Innovative Surgical Sciences* 4, 2019, 108-115, S. 110, 113.

11 Außerdem muss hervorgehoben werden, dass die Besoldungsgruppe W<sub>2</sub> auch für Hochschuldozenturen ohne Professorentitel gilt (*Gsöttner*, S. 49) und dementsprechend als solche überhaupt keine akademische Staturebene definieren kann. Auch Forschungsgruppenleiter/innen in Max-Planck-Instituten werden nach W<sub>2</sub> bezahlt ohne eine Professur innezuhaben.

12 Der Kürze wegen werden hier keine Fundstellen der Stellenanzeigen angegeben. Alle erwähnten Anzeigen sind jedoch beim Autor dieses Aufsatzes verfügbar.

*tant Professors* in der Besoldungsgruppe W<sub>1</sub>, *Associate Professors* in der Besoldungsgruppe W<sub>2</sub> sowie *Full Professors* in der Besoldungsgruppe W<sub>3</sub>, welche die hier kritisierte Abbildungspraxis zu bestätigen scheinen. Aber auch Ausschreibungen für *Full Professors* in der Besoldungsgruppe W<sub>2</sub> sowie *Full Professors*, die abhängig von der bisherigen Erfahrung und Leistung in der Besoldungsgruppe W<sub>2</sub> oder W<sub>3</sub> eingestellt werden können, sind in einer großen Anzahl zu finden. Vereinzelt findet man sogar Ausschreibungen für *Associate Professors* in der Besoldungsgruppe W<sub>1</sub> und *Assistant Professors* in der Besoldungsgruppe W<sub>2</sub>. Diese Praxis ist nur verständlich wenn ein deutlicher Unterschied zwischen den *Ämtern* (Juniorprofessor/in, Professor/in an einer Fachhochschule, Universitätsprofessor/in usw.) und den *Planstellen* (der Besoldungsgruppen W<sub>1</sub>, W<sub>2</sub> und W<sub>3</sub>) gemacht wird.

Auffällig ist weiterhin, dass Erfahrung und Leistung in Deutschland nicht immer maßgeblich sind für die Besoldungsstufe (sodass nicht gesagt werden kann, dass W<sub>3</sub>-Professuren generell eine höhere Seniorität haben als W<sub>2</sub>-Professuren). So hat die *Universität Freiburg* 2020 eine *Full Professorship (W<sub>3</sub>) for Epistemology and Theory of Science* ausgeschrieben und dabei spezifiziert, dass „This professorship is particularly suitable for highly qualified early career researchers.“ Eine *Full Professorship* im anglo-amerikanischen Sinne wäre jedoch niemals für Nachwuchswissenschaftler/innen geeignet – eine *Full Professorship* erreicht man in diesem System frühestens *mid-career* und ausschließlich auf der Basis langjähriger Erfahrung sowie Leistungen in Lehre und Forschung. In den USA fängt man meistens unmittelbar nach der Promotion als *Assistant Professor* in einem Laufbahnsystem (dem *tenure track* oder *tenure stream*) an. Nach mehreren Jahren (typischerweise sechs Jahren, manchmal früher) kann man mit einem umfangreichen Dossier aller Lehr-, Forschungs- und Selbstverwaltungstätigkeiten *tenure* beantragen („going up for tenure“), die eine feste Anstellung mit einer Beförderung zum *Associate Professor* beinhaltet. Danach kann man nach einer weiteren Wartezeit von mehreren Jahren den gleichen Prozess noch einmal durchmachen („going up for full“) um zum *Full Professor* befördert zu werden.

Während also W<sub>3</sub>-Professuren in einigen Fällen als Einstiegsprofessuren für Nachwuchswissenschaftler/innen konzipiert sind, ist umgekehrt die Juniorprofessur nicht mit dem *Assistant Professor* vergleichbar. Während im Regelfall die Stelle als *Assistant Professor* unmittelbar nach der Promotion folgt, wird von angehenden Juniorprofessoren oft eine mehrjährige Lehr- und Forschungs-

erfahrung erwartet. So schrieb die *Universität Hamburg* Anfang 2020 eine Juniorprofessur (W<sub>1</sub>) für Infektionsbiologie aus. Im Ausschreibungstext ist zu lesen: „Von den Bewerberinnen und Bewerbern werden internationale wissenschaftliche Erfahrungen sowie Erfahrungen in der Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten erwartet.“ Die *Universität Magdeburg* schrieb Anfang 2020 eine Juniorprofessur (W<sub>1</sub>) für Entzündung und Immunmetabolismus aus und spezifizierte im Ausschreibungstext, dass „der Abschluss der Promotion [...] nicht länger als 5 Jahre und nicht weniger als 2 Jahre zurückliegen“ solle. Auch wird spezifiziert: „Der/Die erfolgreiche Bewerber/-in sollte exzellente Publikationen im Forschungsfeld vorweisen und bereits erfolgreich kompetitive Fördermittel eingeworben haben. Er/Sie sollte mindestens 2 Jahre Postdoktorandenerfahrung in einem internationalen bzw. kompetitiven nationalen Labor vorweisen können“. Und die *Universität Trier* spezifizierte Anfang 2020 in einer Ausschreibung einer Juniorprofessur (W<sub>1</sub>) für allgemeine und angewandte Phonetik: „Über den durch die Dissertation gesetzten Schwerpunkt hinaus muss die Beschäftigung mit einem weiteren Bereich der angewandten Phonetik wie beispielsweise Soziophonetik oder kontrastive Phonetik z.B. durch Publikationen, Projekte oder Projektanträge nachgewiesen werden.“ In allen drei Fällen werden Erfahrungen und Leistungen erwartet, die deutlich über die einer Promotion hinausgehen und eine mehrjährige Tätigkeit auf einer Postdoktorandenstelle erfordern.

Der Logik der hier kritisierten Abbildungspraxis folgend, müsste der Status des *Associate Professors* mit dem Status des Privatdozenten sowie dem Status des erfolgreich zwischenevaluierten Juniorprofessors übereinstimmen. Der Schritt vom *Assistant* zum *Associate Professor* beinhaltet ja eine Evaluation, die feststellen soll, ob man „das Zeug zum Professor“ hat. Aber wenn die Juniorprofessur pre-Evaluation nicht mit dem *Assistant Professor* vergleichbar ist, kann die Juniorprofessur post-Evaluation auch nicht mit dem *Associate Professor* verglichen werden. Außerdem erhalten erfolgreich zwischenevaluierte Juniorprofessoren/innen in den meisten Fällen keine feste Stelle – dies im Gegensatz zu *Associate Professors*.

*Tenure track*-Systeme sind leider in Deutschland noch immer die Ausnahme und dort wo es sie gibt, folgen sie meistens nicht einem linearen Beförderungspfad W<sub>1</sub>-W<sub>2</sub>-W<sub>3</sub>. Wenn Juniorprofessuren mit *tenure track* ausgeschrieben werden, erfolgt das *tenure* manchmal auf eine W<sub>2</sub>-Professur, manchmal auch auf eine W<sub>3</sub>-Professur. Und wenn das *tenure* auf eine W<sub>2</sub>-Professur erfolgt,

gibt es danach grundsätzlich keinen weiteren Beförderungsschritt auf einer W<sub>3</sub>-Professur mehr: Der Schritt zu einer W<sub>3</sub>-Professur muss im Regelfall über den Weg der Wegbewerbung und Bleibeverhandlungen erlangt werden, sodass die Erlangung einer W<sub>3</sub>-Professur nicht nur von der persönlichen Erfahrung und Leistung abhängig ist (wie dies im anglo-amerikanischen System explizit der Fall ist) sondern auch von der zufälligen Lage auf dem akademischen Arbeitsmarkt. Wissenschaftler/innen in Fächern, in denen sehr wenig W<sub>3</sub>-Professuren ausgeschrieben werden, haben dadurch oft einen systematischen Karrierenachteil im Vergleich zu Wissenschaftler/innen in Fächern mit vielen verfügbaren W<sub>3</sub>-Professuren.

Vorreiterin bei der Einrichtung eines *tenure track*-Systems ist in Deutschland die *TU München*. Das dort eingeführte Modell umfasst – genau wie das anglo-amerikanische Vorbild – den Dreisatz *Assistant-Associate-Full Professor* und sieht nach sechs Jahren eine leistungs-basierte Beförderung von der *Assistant Professorship* auf eine *Associate Professorship* vor, die nach weiteren sechs Jahren bei ausreichender Leistung zu einer Beförderung zum *Full Professor* führen kann.<sup>13</sup> Dabei gilt ein „*up or out*“-Modell: Bei ausreichender Leistung wird man befördert, bei nicht ausreichender Leistung muss man gehen. Die *TU München* selbst spricht von „einem gestuften leistungskontrollierten Karrieresystem“, in dem allerdings *Assistant Professors* in die Besoldungsgruppe W<sub>2</sub> und die *Associate* und *Full Professors* beide in die Besoldungsgruppe W<sub>3</sub> eingestuft werden.<sup>14</sup>

Das „Potsdamer Modell“ implementiert den Dreisatz W<sub>1</sub>-W<sub>2</sub>-W<sub>3</sub> auch als eine gestufte Laufbahn.<sup>15</sup> Dabei gilt ein „*up or out*“-Modell für die Evaluation und ggf. Beförderung vom W<sub>1</sub>-Professor zum W<sub>2</sub>-Professor, aber nicht für den Schritt vom W<sub>2</sub>-Professor zum W<sub>3</sub>-Professor.<sup>16</sup> Für den Kontext dieses Aufsatzes ist die folgende Anmerkung zum Potsdamer Modell interessant:

„Für den Wechsel von W<sub>2</sub> nach W<sub>3</sub> ohne externen Ruf ist eine Änderung des brandenburgischen Hochschulgesetzes notwendig. Eine entsprechende Änderung wurde beantragt, stößt bei der Landesverwaltung aber auf

grundsätzliche Bedenken, weil die Professur nicht als Laufbahnamt angesehen wird. Bis zur gewünschten Neu-regelung planen wir das Modell über eine Hilfskonstruktion umzusetzen, in der die W<sub>2</sub>-Phase ersetzt wird durch eine Phase, in der der Stelleninhaber eine W<sub>3</sub>-Stelle erhält, die nach W<sub>3</sub>-Basisgehalt ohne Zulagen besoldet ist und sich in ihrer Personal- und Sachausstattung an einer W<sub>2</sub>-Stelle orientiert.“<sup>17</sup>

Diese Anmerkung zeigt besonders deutlich, dass die deutsche Professur im Gegensatz zur anglo-amerikanischen Professorship explizit *nicht* als Laufbahnamt konzipiert ist. Dementsprechend können Bezeichnungen wie ‚Juniorprofessor‘, ‚Universitätsprofessor‘, ‚W<sub>2</sub>-Professor‘ usw. im allgemeinen *nicht* als akademische Ränge oder Dienstgrade aufgefasst werden. Ränge bzw. Dienstgrade setzen ein Karrieresystem voraus, das Beförderungen zu höheren Rängen/Dienstgraden auf der Basis von klar definierten Leistungen oder Erfahrung vorsieht. Nur die in Deutschland bereits etablierten *tenure track*-Systeme sind solche Karrieresysteme. Außerdem zeigt die im Zitat genannte „Hilfskonstruktion“, dass Karriere-stufe und Planstelle/Besoldungsgruppe nicht notwendigerweise zusammengehen: behelfsmäßig kann eine „nackte“ W<sub>3</sub>-Stelle als W<sub>2</sub>-Stelle hinhalten.

Der Wissenschaftsrat hat 2014 Empfehlungen veröffentlicht, in denen die breite Einführung eines „echten“ *tenure track*-Systems in Deutschland (im Unterschied zu lediglich Ausnahmen vom Hausberufungsverbot) empfohlen wird.<sup>18</sup> Auch in diesen Empfehlungen ist eine deutliche Trennung zwischen akademischem Status und Besoldungsstufe sichtbar. Der Wissenschaftsrat empfiehlt ein vierstufiges Karrieresystem bestehend aus einer Promotionsphase, einer Postdoc-Phase, einer Phase der befristeten *tenure-track* Professur (vergütet nach W<sub>1</sub> oder W<sub>2</sub>) und letztlich einer Phase der unbefristeten Professur (vergütet nach W<sub>2</sub> oder W<sub>3</sub>).<sup>19</sup> Die Vergütungsstufen sind dabei innerhalb der Karrierestufen nicht mit Unterschieden in Ämtern oder Funktionen verbunden, sondern mit „bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen, Nachfrage und Standort“.<sup>20</sup> Die/der Inhaber/in einer befristeten Professur auf der

13 TUM Berufungs- und Karrieresystem – Statut zum Qualitätsmanagement, München: *Technische Universität München*, 2012; W.A. Herrmann, *Tenure track: The royal road to professorship?*, *Angewandte Chemie* 52, 2013, 4700-4701; D. Hrzán, *Under construction?! – Akademische Personalentwicklung als Bestandteil aktiver Personalpolitik an Hochschulen*, in: A. Keller, D. Pöschl & A. Schütz (Hg.): *Baustelle Hochschule: Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten*, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2013, 69-82; K. Zimmermann, *Blick über den Tellerrand: Karrierewege in der Wissenschaft im internationalen Vergleich*, in: A. Keller, D. Pöschl & A. Schütz (Hg.): *Baustelle Hochschule: Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen*

gestalten, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2013, 39-52, S. 44; Wissenschaftsrat (Fn. 1), S. 115.

14 TUM Berufungs- und Karrieresystem (Fn. 13), S. 5.

15 O. Günther & R. Seckler, *Tenure-Track nachhaltig – Das Potsdamer Modell*, *Forschung & Lehre* 2/2014, 114-115

16 Bei einer negativen Evaluation bleibt die Person auf der W<sub>2</sub>-Lebenszeitstelle.

17 Günther & Seckler (Fn. 15), S. 115, Hervorhebung hinzugefügt.

18 Wissenschaftsrat (Fn. 1), S. 14.

19 Wissenschaftsrat (Fn. 1), S. 10-14, 18, 49.

20 Wissenschaftsrat (Fn. 1), S. 12.

dritten Stufe der Karriereleiter kann also je nach persönlicher Leistung, Situation auf dem Arbeitsmarkt im betreffenden Fach und Situation am Standort in eine niedrigere oder auch höhere Besoldungsgruppe eingestuft werden, und das Gleiche gilt für die/der Inhaber/in einer Lebenszeitprofessur auf der vierten Stufe der Karriereleiter. Die Besoldungsstufe definiert dabei weder eine Karrierestufe noch ein Amt oder eine Funktion.

Außerdem wird die vierstufige Leiter explizit als Karriereweg zur – undifferenzierten – Lebenszeitprofessur verstanden. Die vier Stufen entsprechen dabei den durch die EU definierten *research career stages*, wobei die Phase der befristeten *tenure-track* Professur („Bewährungsphase“) der *career stage* R3 („*established researcher*“) und die Phase der unbefristeten Professur der *career stage* R4 („*leading researcher*“) entsprechen.<sup>21</sup> Weil die Besoldungsgruppe W2 sowohl für die dritte als die vierte Stufe gelten kann, kann sie keine Stufe definieren (es kann W2-Professor/innen geben, die sich noch formell bewähren müssen, und solche, die sich bereits bewährt haben und in die vierte Stufe einzuordnen sind). Nebenbei bemerkt würde der Vorschlag des Wissenschaftsrats den derzeit noch existierenden Umstand ändern, dass sich der akademische Status von Juniorprofessor/innen durch die Zwischenevaluation (in der die Bewährung als Hochschullehrer/in formell festgestellt wird) in den meisten Fällen nicht ändert: Man bleibt Juniorprofessor/in und erfüllt lediglich die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur.

Festzuhalten ist, dass W1, W2 und W3 gesetzlich festgelegte *Besoldungsstufen* für verbeamtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind – nicht mehr und nicht weniger. Sie werden in keinen Gesetzestexten oder Ordnungen als akademische Ränge bzw. Dienstgrade, Ämter, Titel o. ä. benannt und sind in dieser Hinsicht schlichtweg nicht auf anglo-amerikanische *academic ranks* abbildbar.

Juristisch ist die Lage allerdings etwas komplizierter. Erstens sind die akademischen Titel von sowohl den

Ämtern als auch den Planstellen zu unterscheiden: Nach der Rufannahme folgen z. B. die beurkundete Ernennung zum/zur Universitätsprofessor/in, die Verleihung des Titels ‚Professor/in‘ (die nicht separat beurkundet wird, aber separat im jeweils geltenden Hochschulgesetz festgelegt ist; die Führung des Titels ist oft unter bestimmten Voraussetzungen nach dem Ausscheiden aus dem Amt noch erlaubt) sowie die Einweisung in eine Planstelle einer bestimmten Besoldungsgruppe. Dabei ist der Unterschied zwischen dem Professorenamt im korporationsrechtlichen Sinn, im statusrechtlichen Sinn und im funktionellen Sinn relevant.<sup>22</sup>

Korporationsrechtlich gibt es seit 1976 nur einen *einheitlichen Professorenbegriff*, d. h., als Mitglieder ihrer Fakultät und ihrer Hochschule haben alle Professor/innen den gleichen akademischen Status.<sup>23</sup> Statusrechtlich (d. h. dienstrechtlich) gibt es rein formal eine Differenzierung zwischen W1-, W2- und W3-Professuren, da dienstrechtlich ein Amt „nach allgemeinem Beamtenrecht durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe, das Endgrundgehalt und die Amtsbezeichnung bestimmt [wird]. Dabei kann ein Amt unter einer Amtsbezeichnung mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet sein.“<sup>24</sup> Da die Laufbahngruppe für alle Professor/innen die gleiche ist (die Laufbahngruppe ist der höhere Dienst), ergeben sich die Ämter aus den möglichen Kombinationen der Amtsbezeichnungen („Professor als Juniorprofessor“, „Universitätsprofessor“, „Professor an einer Fachhochschule“ usw.) mit den Besoldungsgruppen. Rein dienstrechtlich gibt es dementsprechend einen Unterschied zwischen W2-Universitätsprofessuren und W3-Universitätsprofessuren (und auch zwischen W2-Universitätsprofessuren und W2-Professuren an einer Fachhochschule, usw.), der sich manchmal in einem unterschiedlichen Recht auf eine bestimmte Anzahl von Mitarbeiterstellen und eine bestimmte Bürogröße manifestiert.

Allerdings ist diese Differenzierung *nicht* akademisch relevant, da sie nicht mit einem Unterschied in

21 Wissenschaftsrat (Fn. 1), S. 60; für die *research career stages*, siehe European Commission (DG for Research & Innovation), Towards a European Framework for Research Careers, 21. Juli 2011, Brüssel: Europäische Kommission; Webseite des Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers-Projekts, <https://www.more3.eu/indicator-tool/career-stages-r1-to-r4> (Aufgerufen am 09.07.2020).

22 D. Scheven, Die Ausgestaltung des Rechts der Professoren, in: C. Flämig, V. Grellert, O. Kimminich, E.-J. Meusel, H.H. Rupp, D. Scheven, H.J. Schuster & F. Graf Stenbock-Fermor (Hg.):

Handbuch des Wissenschaftsrechts, Band 1, Berlin: Springer-Verlag, 1982, 423-452; H. Detmer, Das Recht der (Universitäts-) Professoren, in: H. Detmer & M. Hartmer (Hg.): Hochschulrecht: Ein Handbuch für die Praxis (3. Auflage), Heidelberg: C.F. Müller, 2017, 139-240, S. 217-218.

23 Scheven (Fn. 22), S. 427; Karpen (Fn. 9), S. 866.

24 Scheven (Fn. 22), S. 428.

akademischer Qualifikation, akademischer Funktion, akademischen Rechten oder akademischen Pflichten verbunden ist. Wie *Scheven* schreibt:

„Nach der Regelung des HRG ist eine dienstrechtliche Differenzierung der Professoren aufgrund der statusrechtlichen Stellung mit dem Gleichheitsgrundsatz nicht mehr vereinbar, denn *die Professoren erfüllen gleiche Einstellungs Voraussetzungen und nehmen gleiche Aufgaben wahr.* [...] Soweit solche Differenzierungen auf anderen Rechtsgebieten noch bestehen [...] werden sie aufgrund des Professorenrechts des HRG aufgehoben werden müssen. Damit ist das Professorenrecht [...] unbeschadet funktioneller Differenzierungen nach den Hochschulaufgaben im statusrechtlichen Sinne einheitlich.“<sup>25</sup>

Obwohl *Scheven* diese Sätze bereits lang vor der Einführung der W-Besoldung und der Juniorprofessur schrieb, gilt der Gleichheitsgrundsatz nach wie vor: Weil alle Professor/innen die gleiche Qualifikation vorweisen müssen und die gleichen Aufgaben zu erfüllen haben, müssen sie auch alle den gleichen akademischen Status besitzen.

Hervorgehoben werden muss erstens, dass mit den funktionellen Differenzierungen in *Schevens* Zitat explizit *nicht* einen Unterschied zwischen einer allgemeinen Funktion von W2-Professuren und einer allgemeinen Funktion von W3-Professuren gemeint wird. Ein solcher Unterschied existiert nach dem Gleichheitsgrundsatz ja nicht: Beide haben *als Professuren* die gleiche Funktion. Gemeint sind vielmehr Unterschiede in den Aufgaben „vor Ort“ zwischen sog. abstrakt-funktionellen Ämtern (z. B.: Professor an der Universität X, Professor an der Kunsthochschule Y usw.) und konkret-funktionalen Ämtern (z. B.: Professor für theoretische Philosophie an der Universität X, Professor für Festkörperphysik an der Universität Y usw.).<sup>26</sup> Hier geht es also um konkrete Rollen an bestimmten Institutionen, die funktional sehr unterschiedlich sein können, und nicht um generelle funktionale Unterschiede, die zwischen W2-Professuren und W3-Professuren bestehen würden.<sup>27</sup>

Zweitens muss der Qualifikationsaspekt hervorgehoben werden. *Scheven* weist darauf hin, dass alle Profes-

sor/innen die gleichen Einstellungs Voraussetzungen erfüllen – d. h. die gleiche Qualifikation vorweisen – müssen. Dies ist im Einklang mit dem im Grundgesetz festgelegten Leistungsprinzip. Für Universitätsprofessuren gelten unabhängig von der Besoldungsstufe die gleichen Voraussetzungen bezüglich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, sodass die Besoldungsstufen nicht generell Unterschiede in der Leistung zum Ausdruck bringen können.<sup>28</sup> Umgekehrt gelten für W2-Professuren an einer Fachhochschule und für W2-Universitätsprofessuren unterschiedliche Voraussetzungen (FH-Professuren setzen Erfahrungen in der Berufspraxis voraus), sodass auch hier die Besoldungsstufe nicht die fachliche Leistung abbildet. Diesbezüglich besteht auch ein deutlicher Unterschied mit dem anglo-amerikanischen System, in dem beide Beförderungsschritte (vom *Assistant Professur* zum *Associate Professor* zum *Full Professor*) auf eine Leistungsbeurteilung beruhen. Sowohl für die Beförderung vom *Assistant Professur* zum *Associate Professor* als auch für die Beförderung zum *Full Professor* müssen wissenschaftliche Leistungen in einem Umfang und einer Qualität erbracht sein, die eine bestimmte Seniorität (und damit einen akademischen Status) begründen. Eine solche Leistungsbeurteilung findet im deutschen System jedoch nur einmal statt, nämlich bei der Zwischenevaluation der Juniorprofessur, der Habilitation (verbunden mit der Ernennung zum Privatdozenten oder der Verleihung des Titels ‚*Dr. habil.*‘) oder der Erstberufung auf eine Professur (unter der Voraussetzung der Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistungen). In allen drei Fällen geht es um die Feststellung, dass ein/e Kandidat/in wissenschaftliche Leistungen in einem Umfang und einer Qualität erbracht hat, die einer bestimmten fachlichen Seniorität (nämlich der Seniorität der Professur) entsprechen. Weil es im deutschen System nur einen solchen Qualifikationsschritt gibt, der gleichermaßen für W2- und W3-Professuren qualifiziert, kann ein entsprechender Status- oder Senioritätsunterschied zwischen W2- und W3-Professuren auch nicht begründet werden. Die deutschen Besoldungsstufen sind dementsprechend für den internationalen Vergleich ohne Relevanz.

25 *Scheven* (Fn. 22), S. 428; Kursivsetzung eingefügt.

26 *Scheven* (Fn. 22), S. 429; *Karpen* (Fn. 9), S. 863-864.

27 Dieser kurze juristische Exkurs zeigt, dass Kehms in Abschnitt II erwähnte Pauschalbehauptung, dass W2-Professuren mit *Associate Professurships* funktional äquivalent seien, nicht mit der Rechtslage übereinstimmt und völlig fehlgeleitet ist. Wenn es um Professorenämter geht, ist der funktionale Unterschied vielmehr mit den Ämtern ‚Professor als Juniorprofessor‘, ‚Universitätsprofessor‘, ‚Professor an einer Fachhochschule‘ usw. verbunden. So gibt z. B. es keinen funktionalen Unterschied zwischen einer nach

W2 vergüteten Universitätsprofessur und einer nach W3 vergüteten Universitätsprofessur, aber wohl zwischen einer nach W2 vergüteten Professur an einer Fachhochschule und einer nach W2 vergüteten Universitätsprofessur. Das Amt, nicht die Vergütung, macht den Unterschied.

28 Art. 33 Abs. 2 GG. Persönliche Leistungen können dementsprechend auch nicht durch eine *ad hoc* Beförderung von einer W2-Professur zu einer W3-Professur honoriert werden, aber werden durch Leistungszulagen honoriert.

Mit Hinblick auf eine Abbildung der deutschen Situation auf die drei anglo-amerikanischen *academic ranks* müsste außerdem zuerst bestimmt werden, was es abzubilden gilt: das eine, einheitliche Professorenamt; die drei Besoldungsgruppen (die selbst keine Ämter sind), die Ämter, die sich aus den möglichen Kombinationen der Amtsbezeichnungen mit den Besoldungsgruppen ergeben (auf jeden Fall mehr als drei); die (sehr vielen) abstrakt-funktionelle Ämter; oder die (auch sehr vielen) konkret-funktionelle Ämter. Ein Argument für eine bestimmte Wahl fehlt bislang.

Erwähnt werden muss, dass für statistische Zwecke manchmal ein hierarchischer Unterschied zwischen W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Professuren auf Basis von Seniorität gemacht wird. Die von der Europäischen Kommission jährlich herausgegebenen *She Figures*-Berichte zur Genderverteilung in akademischen Funktionen sind ein einschlägiges Beispiel. Dabei wird eine vierstufige Einteilung von Funktionen verwendet. Die höchste Stufe (*grade A*) ist definiert als die höchste Position oder Stelle, in der Forschung betrieben wird, und die zweithöchste Stufe (*grade B*) als die Gruppe der Forschenden in Positionen mit weniger Seniorität als die höchste Position (A), aber mit höherer Seniorität als neu promovierte Forschende.<sup>29</sup> Während *grade A* für Deutschland lediglich die W<sub>3</sub>- und C<sub>4</sub>-Professuren umfasst, ist *grade B* ein Sammelbecken für alle Stellenarten zwischen der ersten Stelle unmittelbar nach der Promotion (*grade C*) und der Position mit der höchsten Seniorität. Allerdings lässt sich diese Einteilung dahingehend kritisieren, dass mangels einer „Karriereleiter“, die einen Aufstieg durch Erfahrung von der W<sub>2</sub>-Ebene auf die W<sub>3</sub>-Ebene ermöglichen würde, einen Senioritätsunterschied zwischen den Ebenen nicht sinnvoll gemacht werden kann. Außerdem sind die Besoldungskategorien W<sub>2</sub> und W<sub>3</sub> weder *de jure* noch *de facto* mit Seniorität oder Erfahrung verbunden: Besoldungsrechtlich sind keine Erfahrungsstufen in der W-Besoldung spezifiziert und in der Praxis gelten auch keine unterschiedlichen Erfahrungsanforderungen für W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Professuren.<sup>30</sup> Auch muss diesbezüglich erwähnt werden, dass die *She Figures*-Berichte alle Gastprofessuren pauschal in *grade B* eingeordnet (wobei *She Figures* 2012 explizit die Besoldungsgruppen W<sub>3</sub> und W<sub>2</sub> für Gastprofessuren in *grade B* erwähnt, die letzte Ausgabe, *She Figures* 2019, allerdings nicht). Dies ist zu-

mindest merkwürdig, weil Gastprofessuren oft dazu dienen, herausragende und etablierte Wissenschaftler/innen für einen bestimmten Zeitraum an eine Universität zu holen. So wird z. B. die *Leibniz-Professur* an der *Universität Leipzig* „an besonders renommierte und vorwiegend internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben und gehört zu den höchsten Auszeichnungen unserer Universität“.<sup>31</sup> Wie ein solcher Status mit einer niedrigeren Senioritätsstufe als die von regulären W<sub>3</sub>-Professuren vereinbar sein soll, ist nicht ersichtlich.

Festzuhalten ist, dass mit dem Amt einer nach W<sub>2</sub> besoldeten Professur genau die gleichen Aufgaben, Pflichten und Rechte verbunden sind als mit dem Amt einer nach W<sub>3</sub> besoldeten Professur. Die Gründe für den Unterschied in Vergütung zwischen liegen oft darin, dass nach W<sub>3</sub> besoldete Professor/innen oft *neben ihrem eigentlichen Amt als Professor* weitere Aufgaben übernehmen, wie z. B. die Leitung einer Lehrstuhlgruppe, eines Labors usw., oder ihre Professur für einen besonderen Zweck geschaffen wurde (z. B. als Gastprofessur für die Stärkung internationaler Kooperationen oder für die Stärkung der Verbindungen mit Wirtschaft und Industrie, als Stiftungsprofessur zur Stärkung eines Lehr- oder Forschungsgebiets, als Professur mit einer spezifischen Aufgabe in der Öffentlichkeitsarbeit usw.). Aber diese Aufgaben sind eben Aufgaben *neben dem eigentlichen Professorenamt*, sodass sie keinen Unterschied zwischen *academic ranks* begründen können. Wer einen Lehrstuhl innehat, hat diesen in „Personalunion“ neben der Professur inne, und wer geschäftsführende Direktorin eines Instituts ist, ist dies in „Personalunion“ neben der Professur. Unterschiede in Vergütung können durch solche zusätzliche Tätigkeiten begründet werden, aber Unterschiede zwischen *academic ranks* folgen daraus nicht.

#### IV. Aspekte ausländischer Systeme

Betrachten wir jetzt den Vergleich mit dem anglo-amerikanischen System näher. Meistens werden die US-amerikanischen Bezeichnungen als international-englischsprachige Standardbezeichnungen verwendet ohne dabei explizit auf das akademische System in den USA zu verweisen. Allerdings impliziert die Verwendung dieser *academic ranks* sowie Behauptungen wie die, dass es

29 European Commission, *She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, S. 87.

30 Die oben genannte Ausschreibung in Freiburg einer für „highly

qualified early career researchers“ geeignete W<sub>3</sub>-Professur ist vielleicht das beste Beispiel in diesem Kontext.

31 Siehe <https://www.ral.uni-leipzig.de/unterstuetzung/leibniz-programm/leibniz-professur/#c137414> (Aufgerufen am 08.07.2020).

funktionale Äquivalenzen zwischen den Stufen in den verschiedenen Systemen gibt, sehr wohl, dass die Verwendung englischsprachiger Bezeichnungen eine Verbindung mit dem US-Amerikanischen System herstellen soll. Es wird in dieser Praxis stillschweigend angenommen, dass (1) das amerikanische System als Maßstab aller anderen akademischen Systeme geeignet wäre und (2) die Bezeichnungen *Assistant Professor*, *Associate Professor* und *Full Professor* auch außerhalb des spezifisch US-amerikanischen Kontexts vollständig klar definiert werden können. Für (1) fehlt dabei in der Literatur jegliches Argument. Und bezüglich (2) wird meistens ignoriert, dass die *academic ranks* des *Assistant*, *Associate* und *Full Professors* in einem System eingebettet sind, das dem deutschen (oder niederländischen, oder französischen, oder italienischen, oder britischen, oder ...) System kaum entspricht.

Zuerst zu Punkt (1). Ein mögliches Argument dafür, die Kategorien *Assistant*, *Associate* und *Full Professor* als maßgebliche Bezugspunkte für die Betrachtung aller akademischer Systeme weltweit anzusehen, wäre die weltweite Dominanz der anglo-amerikanischen Wissenschaft. Man kann dies befürworten oder ablehnen, aber es lässt sich schlecht leugnen, dass die englischsprachigen Länder eine führende Rolle in der Wissenschaft einnehmen. Englisch ist die *lingua franca* der Wissenschaft, die internationalen Ranglisten von Universitäten werden stets von US-Amerikanischen und Britischen Universitäten angeführt und wenn nach Beispielen für exzellente Universitäten gefragt wird, werden (zu Recht oder auch nicht) Institutionen wie *Harvard*, *MIT*, *Oxford* und *Cambridge* genannt. Ein Argument ist dies zwar nicht, aber es ist ein Sachverhalt, der die herausgehobene Stellung des anglo-amerikanischen Systems vielleicht verständlich macht.

Allerdings folgt aus dieser Sachlage nicht, dass das anglo-amerikanische System als weltweiter Standard für akademische Systeme gelten kann oder soll (Punkt (2)). Dagegen spricht z. B., dass es *das* anglo-amerikanische System gar nicht gibt. Die Kategorien *Assistant*, *Associate* und *Full Professor* stammen aus dem US-Amerikanischen System und haben im Kontext dieses Systems sehr spezifische Bedeutungen. Allerdings werden diese Bezeichnungen auch an einigen (aber nicht allen) Universitäten in Großbritannien, Kanada, Australien und Neuseeland verwendet, bezeichnen dort allerdings manchmal andere Kategorien als in den USA. So kannte das

System in Großbritannien schon immer die Professur als höchste Ebene, aber haben einige Universitäten erst vor Kurzem die Kategorie *Associate Professor* eingeführt, die manchmal statt der älteren Kategorie *Reader* verwendet wird, manchmal aber auch statt der Kategorie *Senior Lecturer*. Die Kategorie des *Assistant Professors* gibt es typischerweise nicht und die Kategorie des *Associate Professors* wird auch nur durch eine Minderheit der Universitäten verwendet.

Auch kennt das US-Amerikanische System noch weitere *ranks*, die in der hier kritisierten Abbildungspraxis typischerweise ignoriert werden. So gibt es unterhalb des *Assistant Professors* meistens den *Instructor* und/oder *Lecturer* (innerhalb dieser manchmal Diversifizierungen wie *Senior Lecturer* und *Master Lecturer*), und oberhalb des *Full Professors* oft den *University Professor*, *Distinguished Professor* usw. Während die drei Kategorien *Assistant Professor*, *Associate Professor* und *Full Professor* immer den Kern des Systems ausmachen, sind die anderen Kategorien zwischen Universitäten sehr unterschiedlich. So hat z. B. die *Vanderbilt University* ein stark diversifiziertes System, das innerhalb des *tenure tracks* die akademischen Titel von *University Distinguished Professor*, *Distinguished Professor*, *University Professor*, *Professor*, *Associate Professor*, *Assistant Professor* und *Instructor* kennt, sowie außerhalb des *tenure tracks* noch die Titel von *Principal Senior Lecturer*, *Senior Lecturer* und *Lecturer*.<sup>32</sup> In diesem Beispiel fällt auf, dass der einfache Dreisatz von *Assistant-Associate-Full Professor* die tatsächliche akademische Hierarchie vor Ort stark verkürzt abbildet. Auch fällt auf, dass statt ‚*Full Professor*‘ die Bezeichnung ‚*Professor*‘ verwendet wird.<sup>33</sup> Außerdem ist hier ein weiterer Unterschied zum deutschen System sichtbar: Während in Deutschland der Unterschied zwischen Universitätsprofessor und Professor typischerweise ein Unterschied zwischen Ämtern ist (Professor an einer Universität bzw. Professor an einer Fachhochschule), ist in den vereinigten Staaten der Unterschied zwischen *University Professor* und *Professor* ein hierarchischer unterschied (ein Professor kann aufgrund herausragender Leistungen zum *University Professor* ernannt werden).

Der wichtigste Faktor allerdings, der den Vergleich zwischen dem deutschen und dem US-amerikanischen System höchst problematisch macht, ist der leistungsbaasierte Aufstieg. Der Normalfall im US-Amerikanischen *tenure track*-System beinhaltet die Evaluation der persönlichen Leistung und die persönliche Beförderung

32 <https://www.vanderbilt.edu/faculty-manual/part-ii-appointment-and-tenure/ch1-academic-titles-at-vanderbilt/> (Aufgerufen am 09.04.2020).

33 Tatsächlich ist ‚*Full Professor*‘ in den Vereinigten Staaten eher eine umgangssprachliche Bezeichnung und ist die offizielle Bezeichnung meistens nur ‚*Professor*‘.

ohne dass man dabei mit anderen in Konkurrenz steht oder von der Verfügbarkeit einer höher vergüteten Planstelle abhängig wäre. Auch beinhaltet es seitens des Arbeitgebers eine explizite Absicht der Beförderung bei ausreichender Leistung. Im deutschen System, hingegen, konkurriert man mit allen anderen Bewerber/innen um die eine ausgeschriebene Professur. Es geht dabei nicht primär um die persönlichen Leistungen der Bewerber/innen, sondern um Passung zum Profil der ausgeschriebenen Stelle. Leistung ist in Deutschland zwar eine *notwendige Voraussetzung* für das akademische Weiterkommen, aber (anders als im US-Amerikanischen System) keine *hinreichende Voraussetzung*.

Zum Schluss dieser Betrachtung des US-Amerikanischen Systems möchte ich noch kurz auf den Begriff des Lehrstuhls eingehen. Wie in Abschnitt II bereits erwähnt, behauptet *Kreckel*, dass „[a]n der Spitze [...] überall der auf Lebenszeit besetzte ‚Lehrstuhl‘ oder ‚Chair‘ stünde.“<sup>34</sup> *Kreckel* und *Zimmermann* setzen sogar ‚W3‘ systematisch mit ‚Lehrstuhlinhaber‘ gleich.<sup>35</sup> Und auch die Junge Akademie setzt in ihrem Debattenbeitrag zur Department- statt Lehrstuhlstruktur die Bezeichnungen ‚W3‘ und ‚Lehrstuhlinhaber‘ gleich, und suggeriert gleichzeitig eine allgemeine hierarchische Unterordnung der W1- und W2-Professuren unter den W3-Professuren.<sup>36</sup> Solche pauschalen Gleichsetzungen sind jedoch irreführend, weil sich die Situation zwischen den einzelnen Bundesländern und sogar zwischen den einzelnen Fakultäten innerhalb einer Universität stark unterscheiden kann. Erstens gibt es heutzutage in Deutschland rein formell überhaupt keine Lehrstühle mehr und kommt der Begriff des Lehrstuhls in den Landeshochschulgesetzen nicht mehr vor. Der Begriff ‚Lehrstuhl‘ wird vielmehr informell als Bezeichnung für die Organisationseinheit unter der Leitung einer Professur verwendet, wobei es sich um eine nach W1, W2 oder W3 vergütete Professur handeln kann. Institute und Seminare umfassen oft mehrere Professuren und werden durch einen mehrköpfigen Vorstand statt einer Professur geleitet, wobei die Professuren des Instituts (W1, W2 und W3) einander *nebeneinander* sind. Dabei werden oft die thematisch zentralere Professuren nach W3 vergütet und die thematisch weniger zentralen Professuren nach W2, aber die ersteren Planstellen gelten nicht als Lehrstühle in einem

Unterschied zu den letzteren Planstellen. Solche Institute und Seminare sind zwar keine Departments im Sinne des Debattenbeitrags der Jungen Akademie, aber sie implementieren die Organisationsstruktur von Departments dahingehend, dass alle Juniorprofessuren und Professuren hierarchisch auf der gleichen Ebene stehen. Auch in Fällen, in denen sich jemand im Rahmen von Bleibeverhandlungen von der Besoldungsstufe W2 auf die Besoldungsstufe W3 „hochverhandelt“, ist mit der neuen Planstelle kein Lehrstuhl verbunden. Man bleibt Universitätsprofessor/in und wechselt lediglich die Besoldungsgruppe.

Darüber hinaus ist der Vergleich mit US-Amerikanischen *Chairs* problematisch, weil diese nicht den traditionellen deutschen Lehrstühlen entsprechen. In den USA sind *Chairs* nicht an *academic ranks* gekoppelt und können *Associate Professors* und sogar vereinzelt *Assistant Professors* einen *Chair* innehaben. Ein *Chair* ist eher mit einer Planstelle mit besonderer Ausstattung zu vergleichen, die eine Person unabhängig vom *academic rank* befristet oder auch auf Lebenszeit innehaben kann. Es gibt *Chairs* die ein bestimmtes unterrepräsentiertes Fach oder Teilgebiet vertreten sollen, es gibt *Chairs* für spezifische Forschungszwecke (ohne Lehrverpflichtung), es gibt *Chairs* zur Förderung des Nachwuchses (die dann auch durch *Assistant Professors* besetzt werden können), es gibt Stiftungsprofessuren (*Named Chairs* oder *Endowed Chairs*) usw. Es gibt dementsprechend *Full Professors* mit *Chair*, *Full Professors* ohne *Chair* (und das ist der Normalfall für *Full Professors* in den USA), *Associate Professors* mit *Chair* usw. Auch kommt es vor, dass *Chairs* getaktet innerhalb eines Departments oder eines *Colleges* neu vergeben werden. Wer einige Jahre einen *Chair* innehatte und diesen dann wieder an die nächste Person weitergeben muss, behält dabei selbstverständlich den eigenen *academic rank*. Und auch wenn es um den *Chair* im Sinne des Institutsleiters (*Department Chair*) geht, passt der Vergleich nicht. Viele Departments an US-Amerikanischen Universitäten werden von *Associate Professors* geleitet (die oft gerade deswegen nicht zum *Full Professor* aufsteigen, weil durch die viele Verwaltungsarbeit zu wenig Zeit für die Forschung bleibt).

34 *Kreckel* (Fn. 4), 2016, 18.

35 *R. Kreckel & K. Zimmermann*, *Hasard oder Laufbahn: Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, 2014, S. 22-27.

36 *J. Specht, C. Hof, J. Tjus, W. Pernice & U. Endesfelder*, *Departments*

statt Lehrstühle: *Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*, Berlin: Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, 2017, S. 6.

Kreckels "archimedischer Punkt" für die vergleichende Betrachtung<sup>37</sup> ist daher als Fiktion zu betrachten. Die Organisation der verschiedenen Gruppen innerhalb der professoralen Ebene ist für das Verständnis lokaler akademischer Systeme besonders wichtig. Aber gerade diese Organisationsstrukturen sind zwischen den verschiedenen Systemen – und manchmal sogar innerhalb eines Systems – sehr unterschiedlich.

Sehen wir uns zum Vergleich einige andere europäische Systeme an. In den Niederlanden gibt es drei Hauptebenen in der akademischen Hierarchie: *universitair docent*, *universitair hoofddocent* und *hoogleraar*. Es ist dort gängige Praxis, diese auf den drei *academic ranks* in den USA abzubilden, wobei *universitair docent* üblicherweise mit *Assistant Professor*, *universitair hoofddocent* mit *Associate Professor* und *hoogleraar* mit *Full Professor* gleichgesetzt wird. Allerdings gibt es auch hier im Vergleich zu den USA große Unterschiede. So ist eine Stelle als *universitair docent* in den Niederlanden nicht unbedingt eine Qualifikationsstelle: Wer unmittelbar nach der Promotion eine Stelle antritt, wird typischerweise befristet als *universitair docent* eingestellt. Wer sich bewährt, kann entfristet werden, bleibt dabei allerdings oft *universitair docent* und manche bleiben ihr ganzes Leben lang *universitair docent*. Das niederländische System ist diesbezüglich weniger ein *up or out* als ein *up or not*-System. Auch sind niederländische *hoogleraren* etwas Besonderes: Nur sie tragen Talare (die es dort zum Glück noch gibt), nur sie halten Antrittsvorlesungen und nur sie haben traditionell das *ius promovendi* – das Recht, Personen zum Doktor zu promovieren, also als Doktormutter/vater aufzutreten. Vor Kurzem hat eine Gesetzesänderung zwar die Möglichkeit für *universitair hoofddocenten* eröffnet, das *ius promovendi* zu erlangen, aber der Professorenstatus bleibt *hoogleraren* vorbehalten. Im Übrigen gibt es auch in den Niederlanden zwei Vergütungsstufen für *hoogleraren*, nämlich *hoogleraar 2* und *hoogleraar 1*, die allerdings kaum in Stellenausschreibungen oder Lebensläufen erwähnt werden. Die Vergütungsstufe *hoogleraar 1* ist für Professoren mit einer Leitungs- oder höheren administrativen Funktion ge-

dacht, aber sie ist explizit nicht mit einem Unterschied in Rang, Dienstgrad oder professoraler Würde verbunden.

Was würde dies nun für die Vergleichbarkeit der deutschen und niederländischen Systeme heißen? In Deutschland können Juniorprofessoren eigenständig als Doktormutter/vater auftreten und haben demnach ein mit dem niederländischen *ius promovendi* vergleichbares Recht. Im Vergleich wären daher alle deutschen Professoren (W<sub>1</sub>, W<sub>2</sub> und W<sub>3</sub>) auf der niederländischen Ebene von *hoogleraar* (also: *Full Professor*) anzusetzen.<sup>38</sup> Tatsächlich kennen in den Niederlanden auch einige Universitäten die Kategorie von *hoogleraar* auf Probe: den *adjunct hoogleraar*, der in einigen Aspekten mit der deutschen Juniorprofessur vergleichbar wäre.<sup>39</sup> Wenn man schon eine Abbildung vornehmen möchte, müsste man eigentlich sagen, dass deutsche Juniorprofessoren der niederländischen Kategorie *adjunct hoogleraar* und deutsche Universitätsprofessoren der niederländischen Kategorie *hoogleraar* entsprechen. Die Vergütungsstufen W<sub>2</sub> und W<sub>3</sub> würden dabei allenfalls den niederländischen Vergütungsstufen *hoogleraar 2* und *hoogleraar 1* entsprechen.

Als weitere Beispiele möchte ich noch kurz Belgien, Frankreich und Italien betrachten. In Flandern gibt es im Unterschied zu den Niederlanden vier Ebenen: *docent*, *hoofddocent*, *hoogleraar* und *gewoon hoogleraar* – oft übersetzt als *Lecturer*, *Associate Professor*, *Professor* und *Full Professor*. Ein solches Vierstufiges System ist kaum auf den deutschen Dreisatz abbildbar. In der Wallonie gibt es drei Ebenen, wobei allerdings die *Associate Professorship* als Einstiegsrang gilt! Die *Université Catholique de Louvain* z. B. spezifiziert:

„1. Every faculty member with little or no academic experience will be appointed at the rank of Associate Professor (entry rank for an academic career in Belgium). 2. Those with several years of academic experience gained since completing their PhD may immediately be appointed at the rank of Professor, based on analysis of their academic career to date. 3. The rank of Full Professor, on the other hand, is not available upon appointment, only by internal promotion.“<sup>40</sup>

37 Kreckel (Fn. 4), 2016, 18.

38 Van der Meulen stellt z. B. fest, dass es im deutschen akademischen System keine mit dem *universitair hoofddocent* vergleichbare Ebene gibt und das *ius promovendi* bei den Juniorprofessoren und Professoren liegt. Siehe B. van der Meulen, Quick Scan Internationale Vergelijking Ius Promovendi, Den Haag: Rathenau Instituut, 2015, S. 4.

39 Hier zeigt sich übrigens auch, wie begriffliche Vergleiche schiefge-

hen können: Während in den Niederlanden ein *adjunct hoogleraar* den höchsten akademischen Rang einnimmt (aber lediglich Professor auf Probe ist), sind amerikanische *Adjunct Professors* eher mit deutschen Lehrbeauftragten vergleichbar.

40 <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/graden-academisch-personeel-en-administratief-en-technisch-personeel> (Aufgerufen am 09.04.2020); <https://uclouvain.be/en/discover/faq-reponses-aux-questions-des-candidats.html> (Aufgerufen am 09.04.2020).

Wegen der Handhabung des *Associate Professors* als Einstiegsebene und der ausschließlichen Zugänglichkeit des *Full Professors* über den Weg der internen Beförderung (und ausdrücklich nicht über Bewerbungen von außen) ist auch hier ein Vergleich mit dem deutschen System nur schwer möglich.

In Frankreich und Italien gibt es gesetzlich festgelegte Äquivalenztabelle, die ausländische akademische Funktionsbezeichnungen auf inländische abbilden. In der französischen Tabelle werden deutsche W2- und W3-Professuren beide auf der höchsten Ebene, dem „niveau PR“, angesiedelt, in der sowohl der flämische *hoogleraar* als auch der *gewoon hoogleraar*, der niederländische *hoogleraar* und der US-Amerikanische *Professor* und *Full Professor* angesiedelt sind (der *Associate Professor* befindet sich auf der Ebene darunter).<sup>41</sup> Die italienische Tabelle beinhaltet eine etwas stärker differenzierter Einteilung.<sup>42</sup> In dieser Tabelle sind W3-Professuren auf der höchsten Ebene (*Grade a*) zusammen mit dem US-Amerikanischen *Professor* und dem niederländischen *hoogleraar* eingeordnet. W2-Professuren sind sowohl auf der höchsten Ebene (*Grade a*) als auch der zweithöchsten Ebene eingeordnet (*Grade b*, wo auch der US-Amerikanische *Associate Professor* und der niederländische *universitair hoofddocent* eingeordnet sind). Der Eintrag der W2-Professoren in der Tabelle ist mit einer Fußnote versehen, die sagt: „Equivalence to be assessed on the basis of CV and home institution“. Hier versucht man dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die W2-Professur in einigen wenigen Fällen (wie an der *TU München*) eher als Einstieg in die Universitätsprofessur gilt, in den meisten Fällen jedoch als „volle“ Professur.

## V. Fazit

In diesem Aufsatz habe ich die weit verbreitete Tendenz, die anglo-amerikanischen *academic ranks* als Maßstab für deutsche akademische Karrieren zu nehmen und deutsche akademische Funktions-, Amts- und Besoldungsbezeichnungen auf anglo-amerikanischen *academic ranks* abzubilden, kritisiert. Ich habe versucht zu zeigen, dass diese Praxis das deutsche akademische System dermaßen stark verzerrt darstellt, dass sie als wissenschaftlich fehlerhaft gelten muss.

Insgesamt ergibt sich aus den angeführten Beispielen keine eindeutige Abbildung der verschiedenen akademischen Systeme auf einander. Vielmehr zeigen die Bei-

spiele, wie schwierig es eigentlich ist, die akademischen Systeme verschiedener Länder miteinander zu vergleichen. Es gibt keinen guten Grund, das US-Amerikanische System als Maßstab für solche Vergleichen zu nehmen. Aber selbst wenn man kein Bezugssystem wählt und die Systeme einzelner Länder paarweise vergleicht, stößt man auf große Probleme. Akademische Karrieresysteme sind weltweit sehr unterschiedlich und lassen sich nicht auf den einfachen Dreisatz *Assistant-Associate-Full Professor* reduzieren. Sogar das US-Amerikanische System ist wesentlich komplizierter als der Dreisatz suggeriert und die *academic ranks* in diesem System sind wesentlich mit Bedingungen und Wertungen verknüpft, die es in den meisten anderen Systemen nicht gibt.

Festzuhalten ist auf jeden Fall, dass die gängige Praxis, die drei deutschen Besoldungsstufen für Professuren ohne weitere Erläuterung auf die drei anglo-amerikanischen *academic ranks* abzubilden, in mehreren Hinsichten problematisch ist. Erstens ist diese Praxis wissenschaftlich fehlerhaft. In den Wissenschaften werden Phänomene immer vereinfacht dargestellt – das muss so sein und ist auch nicht das Problem, auf das ich hier aufmerksam machen möchte. Aber wer sich bei der Vereinfachung für ein Modell entscheidet, das die Phänomene zu stark verzerrt und wesentliche Subtilitäten in den untersuchten Phänomenen einfach ignoriert, macht es sich zu leicht. Modelle und begriffliche Strukturen sollen die erforschten Phänomene so vereinfacht darstellen, dass sie handhabbar werden, ohne jedoch die Phänomene zu verzerren oder zu verfälschen. Aber genau eine solche Verzerrung bzw. Verfälschung liegt in der hier kritisierten Praxis vor. In akademischen Systemen weltweit gibt es eine formale Trennung zwischen akademischen Funktionen (Rängen, Ämtern usw.) und Gehaltsstufen. Zwar sind meistens bestimmte Gehaltsstufen mit bestimmten Funktionen verbunden, aber eine Gehaltstufe als *definierend* für eine Funktion oder ein Amt anzusehen, ist ein gravierender Fehler, welche die vergleichende Wissenschafts- und Hochschulforschung behindert.

Außerdem schafft die kritisierte Abbildungspraxis Fakten: Je größer die Anzahl von Publikationen und Vorträgen, in denen die übervereinfachte Abbildung präsentiert wird, desto etablierter wird die Abbildung in der Literatur sowie in der Alltagspraxis. Für international mobile Wissenschaftler/innen heißt dies allerdings, dass sie durch außerhalb des deutschen Systems stehen-

41 Comparaison des Carrieres des Enseignants-Chercheurs de Pays Etrangers (Arrêté du 10 Février 2011).

42 Gesetz DM 662/2016.

de Akademiker/innen und Verwaltungsmitarbeiter/innen in Kategorien eingeordnet werden können, zu denen sie formell gar nicht gehören. Der *academic rank* von *Assistant*, *Associate* oder *Full Professor* sagt primär etwas über die wissenschaftliche Leistung einer Person aus, während die Bezeichnungen ‚W2-Professor‘ und ‚W3-Professor‘ primär etwas über das Geld, das eine Person verdient, aussagen. Die mit der Praxis, die Begriffe ‚W2-Professor‘ pauschal als ‚Associate Professor‘ und ‚W3-Professor‘ als ‚Full Professor‘ zu übersetzen, verbundene hierarchische Perspektive trägt außerdem zur impliziten Abwertung der Leistung aller W2-Professor/innen bei (durch die Suggestion, dass sie noch keine vollwertige Professur innehätten und noch mehr Leistung erbringen und Erfahrung sammeln müssen bevor sie befördert werden) und kann so zu erheblichen Nachteilen bei internationalen Bewerbungen und Antragstellungen führen. Die Abbildungspraxis kann somit für eine Gruppe von Wissenschaftler/innen in Deutschland schädliche Konsequenzen haben.

Aber es gibt in der Literatur auch Ausnahmen. Die *League of European Research Universities* ordnet (wie die oben besprochene italienische Tabelle) die Besoldungsgruppe W2 sowohl der Ebene des *Associate Professors* als auch der des *Full Professors* zu, um damit die komplizierte deutsche Situation besser abzubilden.<sup>43</sup> Im *Eurydice-Bericht 2017* der Europäischen Kommission kommen die Bezeichnungen ‚W1‘, ‚W2‘ und ‚W3‘ überhaupt nicht vor.<sup>44</sup> Der Bericht enthält Ländergrafiken, die die jeweilige Situation schematisch darstellen. Die Ländergrafik für Deutschland enthält nur die Bezeichnungen „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ sowie „Professo-

rinnen und Professoren (einschließlich Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren)“ ohne dabei eine Übersetzung in die anglo-amerikanischen Bezeichnungen zu versuchen. Insbesondere die Herangehensweise der Europäischen Union, die Ländersysteme für sich sprechen zu lassen ohne forcierte Übersetzungen in andere Sprachen vorzunehmen, ist m. E. beispielhaft.

Das Fazit kann einfach sein: Man sollte nicht versuchen, die akademischen Systeme verschiedener Länder mithilfe eines einfachen *one size fits all*-Modells aufeinander abzubilden. Stattdessen sollten einzelne Systeme in einer solchen Weise mit einander verglichen werden, die es zulässt, die subtilen Unterschiede der Systeme angemessen hervorzuheben. Alle akademische Systeme weltweit pauschal aus einer anglo-amerikanischen Perspektive hinaus zu betrachten (die darüber hinaus auch noch nicht einmal das US-Amerikanische System adäquat abbildet), ist wissenschaftlich fehlerhaft und kann außerdem schädliche Folgen für die Alltagspraxis haben.

Thomas Reydon ist Professor für Wissenschafts- und Technikphilosophie im Institut für Philosophie und im Centre for Ethics and Law in the Life Sciences (CELLS) der Leibniz Universität Hannover.  
Web: [www.reydon.info](http://www.reydon.info), Email: [reydon@ww.uni-hannover.de](mailto:reydon@ww.uni-hannover.de)

43 LERU, *Harvesting Talent: Strengthening Research Careers in Europe*, Leuven: LERU Office, 2010, S. 23; G. Boulton, *Harvesting talent: Strengthening research careers in Europe*, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 13, 2011, 3-34, S. 25.

44 European Commission / EACEA / Eurydice (2017): *Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017* (Eurydice Report), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

