



HAL
open science

Differenzierung durch Rekrutierung: Personalauswahlstrategien an deutschen und französischen Universitäten

Christine Musselin

► **To cite this version:**

Christine Musselin. Differenzierung durch Rekrutierung: Personalauswahlstrategien an deutschen und französischen Universitäten. *Die Hochschule*, 2002, 11 (1), pp.113 - 130. hal-03116032

HAL Id: hal-03116032

<https://sciencespo.hal.science/hal-03116032>

Submitted on 20 Jan 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Differenzierung durch Rekrutierung

Personalauswahlstrategien an deutschen und französischen Universitäten

Christine Musselin
Paris

Sowohl in Frankreich wie in Deutschland sind die Universitäten den *research universities* der USA und auch den englischen „*old universities*“ (vor 1992) ähnlich. Traditionsgemäß werden diese Institutionen in Frankreich wie in Deutschland als gleichwertig behandelt.

In den letzten Jahren wurde offiziell auch weiterhin diese Linie vertreten. Trotzdem gibt es eine Reihe von Indizien für eine wachsende Heterogenität und auch Akzeptanz dieser Differenzierung, wie das jährlich in der Wochenzeitschrift „Stern“ publizierte Hochschul-Ranking zeigt. Genau wie das Wort „Wettbewerb“ in Frankreich immer häufiger benutzt wird, ist in Deutschland der Ausdruck „Spitzenuniversitäten“ in aller Munde. Trotzdem kann man beide Länder noch nicht mit Großbritannien und den USA vergleichen, wo schon seit langem große Unterschiede zwischen den Hochschulen akzeptiert sind.

Im Folgenden wird am Beispiel von Prozessen der Personalrekrutierung gezeigt, dass diese auf dem Papier gleichwertigen Hochschulen in der Realität doch bemerkenswerte Unterschiede aufweisen. Die Untersuchung konzentriert sich auf Konstrukt des „besten Kandidaten“. Ein Ergebnis der Studie ist, dass die Frage, was den „besten Kandidaten“ auszeichnet, von den Fachbereichen ganz unterschiedlich beantwortet werden kann: Die Spanne reicht vom „Spitzenforscher“ bis zum „Normalwissenschaftler“. Daraus lässt sich nicht ohne weiteres ableiten, dass erst neuerdings die Besetzungsstrategien von Fachbereichen für eine derartige Differenzierung sorgen. Um diese Frage zu untersuchen, wären historische Studien nötig, die jedoch nicht zur Verfügung stehen. In diesem Aufsatz soll zum einen gezeigt werden, dass es eine Vielfalt an Rekrutierungsprofilen gibt, und zum anderen soll die Spannbreite dieser Vielfalt untersucht werden. Die Ergebnisse beruhen auf einer empirischen Feld-

studie über die Rekrutierung von Hochschullehrern in den Fächern Geschichte und Mathematik. Für die Untersuchung wurden Mitglieder von Berufungskommissionen und Dekane in den Fächern Geschichte und Mathematik an zehn Instituten bzw. Fachbereichen in Frankreich und an acht in Deutschland befragt. Pro Fachbereich wurden 10 bis 15 Interviews geführt.

1. Zwei verschiedene Laufbahnsysteme

Das Berufungssystem der französischen Hochschulen ist zentralistisch ausgerichtet, das deutsche Berufungssystem ist dezentral organisiert. In Frankreich wird zwischen Lebenszeit-Dozenten *„maître de conférences“* und Professuren unterschieden. Alle an französischen Universitäten zu besetzenden Dozenten werden jeweils an einem festgesetzten Zeitpunkt gleichzeitig ausgeschrieben. Nur Kandidatinnen oder Kandidaten, deren Promotion vom *Conseil National des Universités* (CNU) als für die Hochschullehrerlaufbahn „qualifiziert“ anerkannt ist, können sich bewerben. Die Fachbereiche wählen Berufungskommissionen auf vier Jahre, die die Unterlagen sichten und Bewerber zur Anhörung auswählen. In der Regel werden dann Berufungslisten mit drei bis fünf Namen aufgestellt. Im Gegensatz zu Deutschland spielen externe Gutachten dabei keine Rolle. Nach Verabschiedung der Liste durch den Universitätssenat wird der oder die Erstplatzierte von der Universität berufen. Im Falle einer Rufablehnung wird der nächste Rangplatz berücksichtigt. Berufungsverhandlungen sind bei diesem Verfahren nicht vorgesehen. Mit der Rufannahme erfolgt die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

Mit Ausnahme der Gesellschaftswissenschaften ist das Verfahren bei der Besetzung von Professorenstellen analog. Bewerbungs- und Berufungsvoraussetzung ist hier die *„habilitation à diriger des recherches“* (der deutschen Habilitationsschrift sehr ähnlich), und der Kandidat muß vom CNU als „für eine Professorenstelle qualifiziert“ anerkannt sein. Berufungsverhandlungen sind auch in diesem Fall nicht üblich.

Das deutsche Berufungsverfahren kennt keine zentrale Registrierung und Koordinierung. Wird eine Hochschullehrerstelle vom zuständigen Landesministerium zur Besetzung freigegeben, so setzt die betroffene Universität das Berufungsverfahren in Gang. Lebenszeit-Dozenten vor der Habilitation, die mit dem *„maître de conférences“* vergleichbar sind, kennt das deutsche System praktisch nicht. Erst mit der Berufung auf eine

C 3- oder C 4-Professur, die normalerweise eine abgeschlossene Habilitation voraussetzt, wird der Status eines Universitätsprofessors auf Lebenszeit erreicht. Dadurch beginnt die dauerhafte Anstellung an deutschen Universitäten im Schnitt zehn bis zwölf Jahre später als in Frankreich.¹⁹

Das Berufungsverfahren an deutschen Universitäten unterscheidet sich von dem französischen vor allem durch das große Gewicht, das auswärtigen Gutachten beigemessen wird, durch das sogenannte „Hausberufungsverbot“ und insbesondere durch die Bedeutung der Berufungsverhandlungen nach der Ruferteilung. Aufgrund der Tatsache, dass der Ruf vom zuständigen Landesminister, nicht von der Universität, ausgesprochen wird, kommt es vor allem bei der Besetzung von C 4-Professuren immer wieder zu einem zeitaufwendigen Ringen um die personelle und sächliche Ausstattung der Stelle und die persönlichen Bezüge.

Rekrutierungsprozesse sowie Laufbahn- und Karrieremuster an deutschen und französischen Universitäten unterscheiden sich somit deutlich voneinander. Dennoch gibt es einen vergleichbaren Aspekt: In beiden Ländern vollzieht sich die Besetzung von Hochschullehrerstellen in zwei Phasen, einer „Beurteilungsphase“, die mit der Auswahl und der Listenreihung von Kandidaten endet; zweitens einer „Einstufungsphase“, die von dem eigentlichen Beurteilungsprozess ziemlich unabhängig ist. In Frankreich herrschen dabei bürokratische Regelungen vor, während in Deutschland Verhandlungen stattfinden. Das bedeutet in beiden Fällen, dass die Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf akademischen Arbeitsmärkten nicht primär über den Preis geschieht, sondern über die Beurteilung der Bewerberqualität. Solche Märkte können daher als eine „Ökonomie der Qualität“ beschrieben werden (Karpik 1989 und 1995; Musselin 1996).

Im Folgenden soll nun die erste Phase des Berufungsvorganges in Frankreich und Deutschland, also: die Phase der „Beurteilung“, genauer untersucht und gezeigt werden, dass dabei nicht nur die wissenschaftliche Qualität der Bewerber einer Bewertung unterzogen wird, sondern auch andere Aspekte ins Spiel kommen, denen unsere besondere Aufmerksamkeit gilt.

¹⁹ Nach K.U. Mayer (2000) wird man im Durchschnitt erst mit 42 Jahren (mit 38 in Mathematik und mit 44 in Sozialwissenschaften) Professor.

2. Die Mischung unterschiedlicher Qualitäten

2.1. *Der Forschungsstand*

Die meisten soziologischen Publikationen über die Rekrutierung und die Karriere von Hochschullehrern beruhen auf amerikanischen Analysen und beschäftigen sich immer wieder mit demselben Thema: Rekrutierungen werden als Ergebnis von Bewertungsprozessen der wissenschaftlichen Qualität verstanden. Dabei wird die Bewertung der Qualität als Hauptproblem bezeichnet. Einige Soziologen (zum Beispiel: Cole und Cole 1973; Hargens und Hagstrom 1967 und 1982) behaupten, dass wissenschaftliche Anerkennung und Karriere universalistischen Normen folgten: So besetzen die Hochschullehrer mit den meisten Publikationen auch die prestigeträchtigsten Stellen. Viele Wirtschaftswissenschaftler (zum Beispiel: Tuckman und Leahey 1975; Hamermesh, Johnson und Weisbrod 1982; Diamond 1986) kommen zu dem Ergebnis, dass eine hohe Korrelation zwischen Gehalt und Zahl der Publikationen (oder der Qualität der Publikationen) besteht.

Andere Autoren widerlegen diese Ergebnisse und behaupten, dass Partikularismus eine größere Rolle spiele (zum Beispiel Crane 1970; Long, Allison und McGinnis 1979; Reskin 1979; Long und Fox 1995). Individuelle Eigenschaften der Kandidaten (wie die Universität oder das Institut des Doktorvaters, an dem der Abschluss erworben wurde; die Hochschullehrer, die für den Kandidaten Empfehlungsbriefe schreiben usw.) werden für wichtiger gehalten als die Bewertung der Qualität der Publikationen. Quantitative Studien versuchen wiederum, die entscheidenden prognostischen Faktoren zu identifizieren. Die meisten dieser Studien zeigen, dass das Institut des Doktorvaters der bedeutsamste Faktor ist.

2.2. *Positive Zeichen sammeln*

Die Bewertungsmethoden der in dieser Studie untersuchten Mitglieder von Besetzungskommissionen zogen zwar auch die wissenschaftlichen Leistungen der Kandidaten in Betracht, nahmen aber zudem die Persönlichkeit der Kandidaten und fast immer auch ihre Lehrfähigkeit in den Blick. Für die befragten Kommissionsmitglieder ist keiner dieser Faktoren allein hinreichend: Der erste ist immer notwendig. Der zweite ist not-

wendig, wenn der erste erfüllt ist. Und der dritte ist nicht immer notwendig, wenn die beiden ersten erfüllt sind. Das bedeutet, dass ein guter Kandidat nie (oder selten) nur ein außergewöhnlicher Wissenschaftler sein muss und dass er verschiedene zusätzliche Bedingungen erfüllen muss, um ausgewählt zu werden.

Jede der drei genannten Komponenten wird nie an nur einem einzigen Merkmal festgemacht. Um eine Beurteilung abzugeben, sammeln die Kommissionsmitglieder verschiedene Informationen über den Kandidaten: über seine wissenschaftliche Qualifikation, seine Lehrbefähigung und über seine Kollegialität. Die Untersuchung ergab, dass die ausschlaggebenden Merkmale nach Disziplin und Land variieren: Deutsche und französische Historiker legen jeweils auf andere Faktorenbündel wert, wobei in beiden Ländern die Herkunftsinstitution des Bewerbers keine große Rolle spielt.

Im Folgenden werden diese Faktoren beschrieben. Dabei wird die von F. Eymard-Duverney und E. Marchal (1997) eingeführte Unterscheidung zwischen Kriterien und Zeichen benutzt.

„Kriterien“ bestehen aus eliminierenden Informationen. Wenn solche Informationen in den Bewerbungsunterlagen erscheinen, wird der Kandidat sofort aus dem weiteren Prozess ausgeschlossen. Das können formale Ausschlusskriterien sein (z.B. der Kandidat erfüllt nicht alle Anforderungen), aber es gibt auch andere. Häufig wird die Diskrepanz zwischen dem Forschungsbereich des Kandidaten und dem Stellenprofil genannt. Für Professorenstellen stellt eine geringe Anzahl von Publikationen sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ein Ausschlusskriterium dar. Bei jungen französischen Kandidaten führt eine Dissertation ohne die Note *très honorable* (sehr gut) zum Ausschluss. Französische Historiker schließen auch Kandidaten aus dem Auswahlprozess aus, die die „*agrégation du secondaire*“ (Befähigung zum Lehramt an Sekundarschulen) nicht bestanden haben. Und in Deutschland werden Kandidaten ausgeschlossen, die ihre Dissertation und Habilitation über dasselbe Thema angefertigt haben. Solche Ausschlusskriterien dienen dazu, die Bewerberzahl zu reduzieren. Zumeist herrscht hierüber unter den Kommissionsmitgliedern Einigkeit.

Im Unterschied dazu bestehen „Zeichen“ aus Informationen, die für sich genommen nicht für eine Entscheidung ausreichen. Denn die positive Beurteilung eines Kandidaten beruht nicht auf einer einzelnen Information. Es müssen mehrere solcher Zeichen zusammen kommen, um zu

einer positiven Beurteilung des Kandidaten zu gelangen. Im Folgenden werden einige Beispiele für solche Zeichen genannt. Wonach suchen die Kommissionsmitglieder also?

a) Positive Zeichen für wissenschaftliche Aktivität

Die Lektüre der wissenschaftlichen Publikationen des Kandidaten (oder einiger Seiten davon) ist eine erste Möglichkeit, die jedoch nicht immer genutzt wird. In drei von vier Fällen nehmen die deutschen Mathematiker nur die Publikationsliste zur Kenntnis. Deutsche und französische Historiker müssen einen Bericht über die ihnen zur Auswertung übergebenen Bewerbungsunterlagen schreiben. Dafür lesen oder überfliegen sie die von den Bewerbern beigelegten Publikationen. In Deutschland hält der Kandidat zudem eine Probevorlesung bzw. ein Seminar.

Ein anderer Aspekt besteht aus dem, was L. Karpik (1996) „Beurteilungsdispositiv“ (*dispositif de jugement*) genannt hat²⁰. Einige sind auf objektiven Daten aufgebaut, zum Beispiel auf der Anzahl der Publikationen in internationalen Zeitschriften (nach Rang auf Grundlage des Zitationsindex). Andere basieren auf subjektiven Informationen. Hierbei spielen der Ruf des Institutes oder Fachbereichs, an dem der Kandidat seine Doktorarbeit (oder Habilitation) angefertigt hat, die Namen der Teilnehmer an seiner Verteidigung, der Ort seiner Post-doc-Stelle usw. eine große Rolle. Insofern wird die wissenschaftliche Qualität eines Kandidaten nicht anhand eines einzigen Faktors bewertet, sondern anhand eines Bündels von Zeichen. Der Ruf hängt mehr vom Vorhandensein solcher Zeichen als von der Bewertung des wissenschaftlichen Outputs des Kandidaten ab.

b) Positive Zeichen bezüglich der erwartbaren Kollegialität

Die wissenschaftliche Tätigkeit ist nicht der einzige Faktor, der in Betracht gezogen wird. Von den Kommissionsmitgliedern wurde die Kollegialität des Kandidaten ebenfalls sehr häufig genannt. Darüber steht aber nichts in den Bewerbungsunterlagen. Wie kann man trotzdem darüber zu einer Einschätzung gelangen?

Für die Deutschen ist das einfacher als für die Franzosen (außer bei

²⁰ L. Karpik unterscheidet zwischen den auf personalem Vertrauen (z.B. Freundeskreis) und den auf unpersonalem Vertrauen (Führer, Rankings, Garantizeichen) aufgebauten Dispositiven.

der Rekrutierung eines Professors), weil die Zahl der möglichen Kandidaten niedriger ist. Deswegen können mehr Informationen zusammengetragen werden. Es gibt immer jemanden, der den einen oder anderen Kandidaten bereits kennt, der mit ihm am selben Institut oder Fachbereich gewesen ist oder der ihn schon einmal auf einer Konferenz getroffen hat:

„Die Leute haben einen Ruf, sie sind ein Teil des Netzes (...). Wir brauchen nicht ihre Kollegen anzurufen. Wir haben immer schon von dieser Person gehört. Über die meisten haben wir schon Informationen.“ (Deutscher Professor)

In Frankreich ist das schwieriger, wenn es sich um *maîtres des conférences* handelt. Mit der Ausnahme der Kandidaten, die bereits an dem Institut arbeiten, sind die anderen den Kommissionsmitgliedern meist nicht bekannt. Um zusätzliche Informationen zu bekommen, werden einige Kommissionsmitglieder einen Kollegen des Kandidaten oder seinen Doktorvater anrufen. In diesem Fall wird das persönliche Netzwerk der Kommissionsmitglieder genutzt.

In Deutschland werden während des Vorstellungsgesprächs, das vor oder nach dem Bewerbungsvortrag stattfindet, auch Zeichen über die Persönlichkeit des Kandidaten gesammelt.

„Manchmal erfahren wir etwas nur zufällig, aber meistens ist das Gespräch lang genug, um sich eine Meinung über den Kandidaten zu bilden, um zu verstehen, wie er seine Verpflichtung hier sieht. Selbstverwaltung hat man nie gern, sie kostet viel Zeit. Aber so `was muss man tun. (...) Manchmal haben wir jemanden im Auge, aber wenn diese Person nicht bereit ist, Vorlesungen zu geben oder an Selbstverwaltung teilzunehmen (...).“ (Deutscher Professor)

In Frankreich wird das Bewerbungsgespräch, obwohl es sehr kurz ist (nie länger als 30 Minuten), immer als die beste Gelegenheit bezeichnet, zu einem Urteil über die Persönlichkeit des Kandidaten zu gelangen. Während des Gesprächs kann ein positiver Eindruck sowohl verstärkt als auch aufgehoben werden.

„Das Anhörung ist fundamental. Jemand, der vorher keinen besonderen Eindruck machte, kann sehr interessant erscheinen und umgekehrt. Kriterien über die Persönlichkeit interferieren (...) Während der Anhörung spielt die Subjektivität eine große Rolle: wie die Person sich bewegt, ob sie arrogant oder scheu ist, ob sie mit Eleganz spricht (...). Dies wird ebenfalls in Betracht gezogen.“ (Französischer Professor)

c) Positive Zeichen bezüglich der Lehrfähigkeit

Die Lehrfähigkeit ist der letzte Faktor, für welchen die Kommissionsmitglieder meistens, wenn auch nicht immer, „Zeichen“ sammeln. Im Durch-

schnitt achten die Historiker mehr auf die Lehrfähigkeit der Kandidaten als die Mathematiker.

Aber wie kann man solche Fähigkeiten bewerten? Es gibt erstens Zeichen für die Fähigkeit und den guten Willen des Kandidaten, Vorlesungen über Themen zu halten, die breiter angelegt sind als seine speziellen Forschungsbereiche. Deshalb ziehen französische Historiker Kandidaten vor, die *agrégés* sind, weil es für sie bedeutet, dass diese Kandidaten über sehr breite Kenntnisse verfügen. In Deutschland erwartet man von den Kandidaten, dass sich ihre Dissertation und ihre Habilitation thematisch unterscheiden.

Pädagogische Qualitäten sind ein anderes Zeichen. Französische Historiker präferieren Kandidaten, die vorher Gymnasiallehrer waren. Sie vermuten, dass jemand, der schon Schüler unterrichtet hat (besonders in schwierigen Kontexten), auch fähig ist, Studierende zu unterrichten.

Deutsche Kommissionsmitglieder haben mehr Gelegenheit, die pädagogischen Fähigkeit nachzuprüfen. Das von den Kandidaten abzuhalten Seminar bzw. die Probevorlesung ist von großer Bedeutung. Man kann die Verständlichkeit und die Struktur des Vortrags, die Art und Weise, wie der Kandidat die Tafel nutzt etc., beobachten. Einige Fachbereiche oder Institute bitten die Kandidaten eher um eine Vorlesung als um ein Forschungsseminar, um ihre Lehrqualitäten besser bewerten zu können. So meinte zum Beispiel dieser Mathematiker:

„Einer der Kandidaten war ein Spitzenforscher, der mehrere Preise bekommen hatte, aber sein Seminar war so schlecht, dass wir ihn nicht in Betracht gezogen haben. Niemand konnte ein Wort verstehen. Wir haben ihm Fragen gestellt. Er hat uns erklärt, dass wir vielleicht wissen, wie man ein Seminar geben sollte, aber dass er wohl wisse, wie er es geben wolle und dass es nur für Experten sein sollte (...). Wenn er unsere Regeln nicht respektieren will (...).“ (Deutscher Professor)

Zwei Ergebnisse können aus diesen verschiedenen Beobachtungen festgehalten werden. Erstens ist die Bewertung der Forschungsleistung immer sehr wichtig, aber nie hinreichend. Die Kollegialität des Kandidaten und meistens seine Lehrfähigkeit spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Zweitens gibt es für jeden dieser Faktoren einige Ausschlusskriterien, aber kein Zeichen hat genug Gewicht, um allein den Ausschlag für die Entscheidung zu geben. Kandidaten werden nicht aufgrund einer Folge von Ausschlusskriterien aus dem Prozess ausgeschlossen. Der Hauptauswahlprozess besteht aus der Sammlung von positiven Zeichen: Übrig bleiben

nur die Kandidaten, die mehrere positive Zeichen auf sich vereinigen können.

3. Die unterschiedliche Gewichtung der Faktoren

Im vorangegangenen Abschnitt wurde dargelegt, dass der Beurteilungsprozess drei Faktoren in Betracht zieht: die wissenschaftliche Aktivität, die Persönlichkeit des Kandidaten und meistens seine Lehrfähigkeit. Die Untersuchung hat gezeigt, dass zwar alle Kommissionsmitglieder sagen, sie suchten nach dem „besten Kandidaten“, dass aber die drei Faktoren je nach Institut oder Fachbereich unterschiedlich gewichtet werden. Der „beste Kandidat“ bedeutet nämlich nicht überall dasselbe.

Der „beste Kandidat“ ist eine von mehreren Möglichkeiten zwischen zwei Extremfällen: dem „Spitzenforscher“ auf der einen Seite und dem „Normalwissenschaftler“ auf der anderen. Diese beiden Typen stehen sich nicht im strengen Sinne gegenüber. Die Kennzeichen des einen sind nicht das Gegenteil des anderen. Ein „Spitzenforscher“ kann ein guter Lehrer sein. „Spitzenforscher“ zu sein bedeutet vor allem, dass Lehre und Selbstverwaltung nicht seine Hauptpriorität sind und dass die Kommissionsmitglieder auf seine Kollegialität und seine Lehrfähigkeit nicht besonders achten. Ein „Normalwissenschaftler“ ist nicht automatisch ein schlechter Forscher (er könnte auch sehr gut in der Forschung sein), sondern er ist eine Person, die sich auch für Lehre und Selbstverwaltung interessiert.

Die beiden Extremprofile und alle Varianten dazwischen definieren unterschiedliche Erwartungen der Kommissionsmitglieder und unterschiedliche Gewichtungen der drei Faktoren. Wird nach einem „Spitzenforscher“ gesucht, bekommt die wissenschaftliche Aktivität mehr Gewicht als die Lehre. Aber für einen „Normalwissenschaftler“ wird das Gewicht der Forschung durch die Qualität der Lehre und die Kollegialität relativiert.

In den jeweiligen Fachbereichen wird immer wieder nach demselben Kandidatenprofil gesucht. Bei der Auswertung der Interviews konnte für jeden Fachbereich und jedes Institut ein dominantes Profil identifiziert werden. Einige Fachbereiche suchen vorrangig nach „Spitzenforschern“, während andere den „Normalwissenschaftler“ vorziehen. In den untersuchten deutschen Fachbereichen sind die Unterschiede im Durchschnitt größer als in den französischen. In Geschichte sind die Differenzen größer als in Mathematik.

Die französischen Institute für Mathematik sind sich sehr ähnlich. Sie suchten meistens nach „Spitzenforschern“. Die interviewten Kommissionsmitglieder der fünf betroffenen Institute betonten häufig, dass sie an der Lehre wenig Interesse hätten. Sie suchten also alle nach Kandidaten mit einem ähnlichen Profil.

Die fünf in die Studie einbezogenen französischen Institute für Geschichte verfolgten unterschiedliche Strategien. Zwei suchten ebenfalls nach „Spitzenforschern“ und zogen externe Kandidaten den lokalen vor. Im Unterschied dazu vertraten die Kommissionsmitglieder des dritten Instituts die Ansicht, dass eine gute Forschungsleistung nicht ausreichend sei. Sie suchten nach jemandem, der nicht zu spezialisiert war und verschiedene Epochen und Themen in der Lehre vertreten konnte. Sie erwarteten vom Kandidaten, dass er zum einen am Hochschulort präsent ist und sich zum anderen an der Selbstverwaltung beteiligt. Die beiden anderen Institute boten ein gemischtes Bild. Das vierte zog meistens „Spitzenforscher“ vor, rekrutierte manchmal aber auch „Normalwissenschaftler“, während das fünfte umgekehrt meistens „Normalwissenschaftler“ rekrutierte und nur ab und zu versuchte, „Spitzenforscher“ zu gewinnen.

Die vier deutschen Fachbereiche für Geschichte waren sehr unterschiedlich. Der erste war klein und auf Studiengänge für das Lehramt spezialisiert. Bevorzugt wurden dort Hochschullehrer rekrutiert, die Interesse an der Lehre hatten. Ein zweiter war forschungsorientiert und suchte nach Kandidaten mit weltweiter Reputation. Die beiden anderen Fälle glichen eher dem zweiten Fachbereich, hatten aber ein größeres Interesse an der Lehre.

Die untersuchten deutschen Fachbereiche für Mathematik waren ähnlich unterschiedlich, aber die Unterschiede zwischen den extremen Polen waren noch größer. Ein Fachbereich war sehr berühmt: Alle Interviewpartner äußerten sehr elitäre Präferenzen. Sie suchten ausschließlich nach „Spitzenforschern“. Ein zweiter Fachbereich suchte ausdrücklich nach Kandidaten, die keine schnelle Karriere im Sinn hatten, sondern sich gerne am Hochschulort niederlassen wollten.

Es ist überraschend, dass an Universitäten, die als „vergleichbar“ bezeichnet werden, eine solche Vielfalt von Rekrutierungsmustern zu finden ist. Wie kann man erklären, dass sie nicht alle nach derselben „seltenen Perle“ suchen? Zum Teil spiegelt die Vielfalt die spezifischen Anforderungen wider, die an die Institute bzw. Fachbereiche gestellt werden, sie ist aber auch Teil einer expliziten Strategie.

4. Unterschiedliche Institutstrategien

Unsere Ergebnisse widersprechen der Vorstellung von homogenen Rekrutierungsmustern. Es wird also nicht im selben institutionellen Sektor nach demselben Kandidaten gesucht, so dass also der „beste“ Kandidat auch vom „besten“ oder „anerkanntesten“ Institut oder Fachbereich rekrutiert wird usw. Diese Heterogenität resultiert aus drei Faktoren.

4.1. *Unterschiedliche Institutsprofile*

Die Definition des „besten Kandidaten“ ist abhängig von den spezifischen Aufgaben in Forschung und Lehre, die sich dem jeweiligen Institut stellen. Ein großer Fachbereich mit vielen Hochschullehrern glaubt, weniger Bedarf an Lehrenden zu haben, die eine breite Palette von Themen abdecken können als ein kleines Institut. Er kann nach hoch spezialisierten Kandidaten suchen, während kleinere Institute eher nach polyvalenten Kandidaten Ausschau halten. Darüber hinaus kann die Existenz von Forschungsgruppen oder -einheiten (wie Sonderforschungsbereichen in Deutschland oder CNRS-Forschungszentren in Frankreich) innerhalb der Universität die Definition der gesuchten Kandidatenprofile beeinflussen. Selbst wenn die Studierenden Druck hinsichtlich der Lehrfähigkeit von Kandidaten ausüben, werden trotzdem „Spitzenforscher“ vorgezogen.

Ein weiterer Faktor ist der Wunsch nach personaler Kontinuität: Meistens erwartet man von dem gesuchten Kandidaten, dass er dieselben Eigenschaften besitzt wie der frühere Stelleninhaber. Vielfach wird ein „Normalwissenschaftler“ einem anderen „Normalwissenschaftler“ nachfolgen, weil die Aufgaben des Vorgängers weiterhin erledigt werden müssen.

4.2. *Unterschiedliche Bewerberlagen*

Die Auswahlstrategie der Institute und Fachbereiche bildet die eine Seite der Medaille, auf der anderen Seite steht die Frage, welche der potenziellen Kandidaten sich überhaupt auf die angebotene Stelle bewerben. So wollen „Spitzenforscher“ eher selten an kleine Institute mit hoher Lehrbelastung und schwacher Forschungsinfrastruktur gehen. Selbst wenn sich solche Kandidaten bewerben (falls sie keine Alternative haben), wird die

Rekrutierungskommission an solchen Instituten kaum Gefahr laufen, diese Kandidaten auf einen Listenplatz zu setzen, weil sie davon ausgehen, dass sie andere Angebote erhalten werden und diese dann vorziehen. Die Kommissionsmitglieder können nicht die Kandidaten auswählen, die ihrer Meinung nach interessant sind, weil sie vor allem Kandidaten finden müssen, die bereit sind, an ihr Institut zu kommen. Meistens wissen die Institute bzw. Fachbereiche genau, für welches Kandidatenprofil sie attraktiv sind.

4.3. Unterschiedliche Differenzierungsstrategien des Instituts bzw. des Fachbereichs

Die beiden ersten Faktoren müssen aus der Perspektive des Instituts als gegeben betrachtet werden. Aber Institute bzw. Fachbereiche können selbst auch eigene Differenzierungsstrategien entwickeln²¹, wie anhand der folgenden drei Beispiele belegt werden soll.

Ein erstes Beispiel finden wir an einem deutschen Fachbereich für Mathematik, der nach „Spitzenforschern“ sucht. C3-Professoren werden rekrutiert, die nicht lange bleiben werden, weil sie sich so schnell wie möglich auf eine C4-Stelle bewerben werden. Wenn sie aber an den Fachbereich kommen wollen, müssen sie innovative Ideen, internationale Forschungsergebnisse usw. mitbringen. Von den rekrutierten C4-Professoren wird an diesem Fachbereich erwartet, dass sie sich als Forschungsmanager betätigen. Kein Kommissionsmitglied hat Interesse an der Lehre geäußert. Kollegialität schien ebenfalls kein allzu wichtiger Faktor zu sein, besonders nicht für die C3-Professoren, da niemand erwartete, dass sie mehrere Jahren bleiben würden.

Im Unterschied dazu hatte ein anderer deutscher Fachbereich für Mathematik eine an Grundlagenforschung orientierte Entwicklung vernachlässigt. Seine Mitglieder wollten vor allem für ihre pädagogische Exzellenz im Bereich der angewandten Forschung bekannt werden. Da sie mit sinkenden Studentenzahlen konfrontiert waren und Stellenstreichungen

²¹ Das ist kein selbst initiiertes Prozess. Meistens werden solche Strategien als Antwort auf externen Druck entwickelt. In dem zweiten deutschen Fachbereich für Mathematik spielte das Landesministerium eine große Rolle. Die vom Fachbereich entwickelte Strategie war das einzige Mittel, dem Druck des Ministeriums ausweichen zu können. In einem französischen Institut für Geschichte führte der Kandidatenmangel zur Entwicklung einer speziellen Strategie.

vermeiden wollten, hatten sie begonnen, für andere Fachbereiche ihrer Universität neue Seminare anzubieten. Sie strebten auch nach Forschungsverträgen mit lokalen Firmen. Diese neue Orientierung schützte zwar den Fachbereich vor dem Druck des Landesministeriums, bedeutete aber auch Veränderungen in den Rekrutierungsmustern. Erstens stellten die pädagogischen Fähigkeiten des Kandidaten einen wichtigen Faktor dar. Zweitens zogen sie Kandidaten vor, die sich auf Dauer an dem Fachbereich engagieren wollten. Sie suchten nicht nach Kandidaten, die sich bald möglichst woanders bewerben würden. Sie suchten gute Forscher mit Projekterfahrung aber ohne besonderen Ehrgeiz; sie suchten Kandidaten, die in der in der Universitätsstadt wohnen wollten oder dort bereits wohnten.

Der erst genannte Fachbereich entwickelte also eine externe Strategie, der zweite Fachbereich verfolgte eine eher interne und lokale Strategie.

Als letztes Beispiel nehmen wir den Fall eines französischen Instituts für Geschichte, das mit zwei Problemen konfrontiert ist. Erstens liegt es in der Nähe von Paris. Von daher befürchtet es, ausschließlich Kandidaten zu rekrutieren, die in Paris wohnen und nur an die Universität kommen, um ihre Vorlesungen und Seminare zu halten. Zweitens gibt es keine herausragende Forschungsinfrastruktur²² in der Nähe des Instituts. Für „Spitzenforscher“ sind die Stellen dort deshalb wenig attraktiv. Das Institut hat sich daher entschieden, Kandidaten den Vorzug zu geben, für deren Forschungsprojekte die lokalen Archive und die lokale Geschichte interessant sind.

Der „beste“ Kandidat wird für die beiden letztgenannten Fachbereiche bzw. Institute nicht derselbe sein wie für das erste. Damit ist die Annahme bestätigt, dass auf demselben institutionellen Sektor Marktsegmentierung zu finden ist.

5. Strategien und Risiken

Rekrutierungen sind immer mit einem gewissen Risiko verbunden. Erstens, weil die Qualität der Kandidaten bewertet werden muss, und zweitens, weil aus dieser Bewertung der zukünftige Beitrag des Kandidaten

²² Erstens gibt es kein vom CNRS anerkanntes Institut, zweitens sind die verfügbaren Archive nur regional. Historiker, die kein regionales Forschungsprojekt entwickeln möchten, recherchieren in Archiven, die meist nur in Paris angesiedelt sind.

gefolgt werden muss. Meistens wird allgemein angenommen, dass ein zum Zeitpunkt der Rekrutierung guter Forscher (oder guter Kollege oder guter Lehrer) auch in der Zukunft ein guter Forscher (usw.) sein wird. Selbst wenn man die Probleme außer acht lässt, die sich durch die Antizipation der Zukunft auf der Grundlage aktueller Informationen ergeben, bleibt die Beurteilung der aktuellen Qualität eines Kandidaten dennoch mit Unsicherheiten behaftet.

Es soll nun nachgewiesen werden, dass der Grad der Ungewissheit davon abhängt, ob ein „Spitzenforscher“ oder ein „Normalwissenschaftler“ gesucht wird. Das gesuchte Kandidatenprofil wirkt sich auf Mechanismen aus, die für die Bewertung und Entscheidung maßgeblich werden.

Die Bewertung der Forschungsleistung ist der am wenigsten ungewisse Teil der Kandidatenbeurteilung. Die Kommissionsmitglieder sagen, dass ihnen dies am leichtesten fällt, vor allem dann, wenn der Forschungsbereich des Kandidaten ihr eigenes Spezialgebiet betrifft. Auch Spezialisten fällt es nicht schwer, zu einer gemeinsamen Beurteilung der Kandidaten ihres Faches zu gelangen. Je länger die Kandidaten bereits Wissenschaftler sind, desto einfacher ist es, zu einer Beurteilung zu gelangen, da es Wissenschaftlern immer gelingt, Zeichen ihrer Forschungsaktivität (Artikel, Bücher etc.) zu liefern. Das einzige Problem betrifft den Fall, in dem eine Wahl zwischen sehr guten Kandidaten mit unterschiedlichen Spezialgebieten erfolgen muss. Dann stellt sich zum Beispiel im Bereich Mathematik die folgende Frage: Soll man den besten Kandidaten in Algebra oder den besten Kandidaten in Geometrie wählen?

Die Einschätzung der Persönlichkeit scheint viel schwieriger zu sein. Da es in den Bewerbungsunterlagen kaum Zeichen darüber gibt, gibt es kaum feste Beurteilungsschemata. Vor allem ist der während des Interviews oder der Anhörung vermittelte Eindruck (Siow 1991) wichtig. Ferner spielen die aus dem Kollegenkreis übermittelten Informationen über den Kandidaten und die Erfahrungen, die man mit dem Kandidaten – in Frankreich als Doktorand an dem eigenen Institut – gemacht hat, eine Rolle.

Die Bewertung der Lehre ist noch schwieriger, wie die meisten Kommissionsmitglieder berichteten. Die gesammelten Zeichen sagen etwas über das Spektrum der Themen aus, die ein Kandidat lehren kann oder sie zeigen, dass er keine deutliche Behinderung hat (Stottern, ungenügendes Sprachniveau etc.). Eine echte Beurteilung der Lehrfähigkeit ermöglichen sie dagegen nicht.

Aufgrund der größeren Ungewissheit über die Kollegialität und die

Qualität der Lehre ist die Rekrutierung von „Normalwissenschaftlern“ risikoreicher als die Rekrutierung von „Spitzenforschern“. Für die letztgenannten können die Kommissionsmitglieder sich stärker auf das Marktregime²³ verlassen. Dabei vergleichen sie quasi standardisierte Zeichen (Zahl der Publikationen, Ansehen des Promotionsprogramms etc.). Wird nach einem „Normalwissenschaftler“ gesucht, werden Netzwerkregime und Interaktionsregime mobilisiert, um die Ungewissheit über die Qualität zu reduzieren. In Frankreich, wo Mobilität nicht zwingend ist, wird häufig dem lokalen Kandidaten der Vorzug gegeben, weil man bereits gewohnt ist, mit ihm zu arbeiten²⁴.

Die Orientierung der Rekrutierung am „Spitzenforscher“ oder „Normalwissenschaftler“ beeinflusst auch die zukünftige Entwicklung des Instituts bzw. des Fachbereichs sowie die Laufbahn des Kandidaten. In zweien der zuvor beschriebenen Fälle (der deutsche Fachbereich für Mathematik, der nach guter Lehre und angewandter Forschung strebte, und das französische Institut für Geschichte, das Kandidaten mit regionalen Forschungsprojekten vorzog) kann man voraussagen, dass ihre Kandidaten weniger Mobilitätschancen haben werden als die Kandidaten des an Spitzenforschung orientierten Instituts. Das bedeutet auch, dass in solchen Fällen eher interne als externe Arbeitsmärkte (Doring und Piore 1971) favorisiert werden.

6. Implikationen und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieser Untersuchung (die auch einen amerikanischen Teil umfasst, über den hier nicht berichtet wird) bestätigen, dass aufgrund der

²³ Ich lege hier die von F. Eymard-Duvernay und E. Marchal entwickelte Typologie zugrunde. Sie unterscheiden zwischen vier Beurteilungsregimen auf dem Arbeitsmarkt: das institutionelle Regime, innerhalb dessen Kompetenzen durch Qualifikationsregeln evaluiert werden; das Marktregime, in welchem Kompetenzen stabil und Güter homogen sind; das Netzwerkregime, in welchem Kompetenzen „durch eine Arbeit dokumentiert werden, (...) von der der Arbeitgeber über seine Peers Kenntnis erlangt hat“ (1997: 33); das Interaktionsregime, innerhalb dessen die Beurteilung im Rahmen einer Interaktion zwischen dem Arbeitgeber und dem Kandidaten entsteht.

²⁴ Diese Erklärung setzt herkömmliche Argumente über „lokale Rekrutierungen“ nicht außer Kraft, die behaupten, dass Kommissionsmitglieder unfähig sind, dem von lokalen Kandidaten ausgeübten „moralischen“ Druck zu widerstehen, oder dass Vetternwirtschaft in französischen Instituten herrscht. Aber die Erklärung macht eine Neuformulierung dieses Problems erforderlich: lokale Rekrutierung ist eine gute Lösung, um Ungewissheit über Lehrfähigkeit und Kollegialität zu reduzieren.

Unterschiede in den nationalen Rekrutierungsprozessen die akademischen Arbeitsmärkte aus nationalen Märkten bestehen. Ferner ist innerhalb einer bestimmten Disziplin (in einem bestimmten Land) eine große Homogenität der Rekrutierungskriterien zu beobachten. So werden zum Beispiel jeweils dieselben Zeichen benutzt, um die Qualität der Forschung oder die der Lehre zu evaluieren.

Dennoch kann nicht behauptet werden, dass auf diesen Märkten ein homogenes Angebot auf eine heterogene Nachfrage trifft und dass dies ausschließlich das Resultat der Bewertung von Forschungsleistungen ist. Auf demselben institutionellen Sektor konnten Institute bzw. Fachbereiche beobachtet werden, die nach sehr unterschiedlichen Kandidaten suchen. Das kann damit zusammenhängen, dass diese Institute ganz unterschiedliche Anforderungen stellen, oder dass sie für dieselben Kandidaten unterschiedlich attraktiv sind. Die beobachteten Unterschiede in der Rekrutierung sind aber auch eine Konsequenz der von den Instituten verfolgten Strategie. Hinzu kommt, dass die Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage, wie in anderen Märkten auch, sich aus der Evaluation der Qualität und nicht aus dem Preis ergibt, und dass die Bewertung der Qualität eine offene Frage ist (Callon, Méadel und Rabeharisoa 2001). Aber im Unterschied zu den von Callon et al. untersuchten Fällen liegt die Definition der nachgesuchten Qualitäten weiterhin in den Händen der Peers (Experten). Das Auftauchen von hybriden Arenen²⁵ zur Aushandlung der Definition von Qualitätsansprüchen an die Bewerber ist nicht zu beobachten. Dennoch muss festgehalten werden, dass die Strategien der deutschen Fachbereiche zwar von den Fachbereichsmitgliedern entwickelt werden, aber durchaus auch vom starken Druck des Ministeriums beeinflusst werden.

Die Definition von Qualität wirkt sich auf die vom Institut nachgesuchten Kandidatenprofile und die Gewichtung der drei Aspekte Forschung, Kollegialität und Lehre aus. Weil die letzten beiden Faktoren schwieriger einzuschätzen sind, werden dann Netzwerkregime und Interaktionsregime häufiger zur Anwendung gebracht, wenn nach „Normalwissenschaftlern“ und nach Kandidaten gesucht wird, von denen man erwartet, dass sie lange am Institut bleiben werden.

²⁵ M. Callon, C. Méadel und V. Rabeharisoa (2001) behaupten, dass Gütermärkte nicht nur von Wirtschaftsexperten kontrolliert werden, sondern dass Akteure, die keine Experten sind (Kunden, Verbrauchergemeinschaften, (...)) immer mehr an der Definition der Güterqualität teilhaben. Foren, auf denen diese Qualitäten diskutiert werden und die nicht mehr ausschließlich Expertenforen sind, werden daher zunehmend hybrid.

Solche Ergebnisse stellen die traditionelle Auffassung von akademischen Arbeitsmärkten in Frage. Ihre Segmentierung wurde als ein Produkt der institutionellen Vielfalt und der starken Spezialisierung der Disziplinen verstanden (Youn und Zelterman 1988; Youn 1992). Man ging davon aus, dass innerhalb einer bestimmten Disziplin im selben institutionellen Sektor Homogenität vorherrschte. Diese Annahme hat sich in dieser Untersuchung als fragwürdig herausgestellt. Vielmehr wurde herausgearbeitet, dass innerhalb einer bestimmten Disziplin im selben institutionellen Sektor die Rekrutierungsmuster und die Qualitätsdefinitionen heterogen sind. Abhängig von der zugrunde gelegten Qualitätsdefinition erfolgt die Beurteilung auf der Basis unterschiedlicher Regime (Markt-, Netzwerk- oder Interaktionsregime). Außerdem kann man im selben Sektor unterschiedliche Institutsstrategien feststellen. Werden eher „Spitzenforscher“ gesucht, nutzen die betroffenen Institute eher externe Arbeitsmärkte; werden eher „Normalwissenschaftler“ gesucht, nutzen die betroffenen Institute vor allem interne Arbeitsmärkte.

Literatur

- Bauer M., Bertin-Mourot B. (1996): Vers un modèle européen de dirigeants ou trois modèles contrastés de production de l'autorité légitime au sommet des grandes entreprises. Comparaison Allemagne, France, Grande-Bretagne, Paris, CNRS et Boyden.
- Callon M., Meadel C., Rabeharisoa V. (2001): „L'économie des qualités“, *Politix*, 52 (1): 211-239.
- Chevallier T. (2000a): „Academic Staff in France“, in Enders, J. (ed.) (2000): *Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe*, Materialien und Dokumente, Hochschule und Forschung, Frankfurt a.M., Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, pp. 103-116.
- Chevallier T. (2000b): „French Academics: Between the Professions and the Civil Service“, in Altbach, P. (ed.) (2000): *The Changing Academic Workplace. Comparative Perspectives*, Boston, Boston College Center for International Higher Education, pp. 73-104.
- Cole J.R., Cole S. (1973): *Social Stratification in Science*, Chicago, University of Chicago Press.
- Diamond A.M. (1986): „What is a Citation Worth?“ *The Journal of Human Resources*, pp. 200-215.
- Doeringer P. B. und Piore M. J. (1971): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Massachusetts-Lexington, Heath Lexington Books.
- Enders J. (ed.) (2000a): *Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe*, Materialien und Dokumente, Hochschule und Forschung, Frankfurt a.M., Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

- Enders J. (2000b): „A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education“, in Altbach, P. (ed.) (2000): *The Changing Academic Workplace. Comparative Perspectives*, Boston, Boston College Center for International Higher Education, pp. 25-50.
- Eymard-Duvernay F., Marchal. E (with the participation of P. Boissard, A.-K. Hemery und M.-M. Vennat) (1997): *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, CEE - Editions Metallié.
- Hamermesh D.S., Johnson G.E., Weisbrod B.A. (1982): „Scholarship, Citation and Salaries: Economic Rewards in Economics“, *Southern Economic Journal*, 49, pp. 472-481.
- Hargens L.L., Hagstrom W.O. (1967): „Sponsored and Contested Mobility of American Academic Scientists“, *Sociology of Education*, 40, pp. 24-38.
- Hargens L.L., Hagstrom W.O. (1982): „Consensus and Status Attainment Patterns in Scientific Disciplines“, *Sociology of Education*, 55(4), pp.183-196.
- Karpik L. (1996): „Dispositifs de confiance et engagements crédibles“, *Sociologie du travail*, 38(4), pp. 527-550.
- Karpik L. 1989: „L'économie de la qualité“, *Revue Française de Sociologie*, 30(2), pp. 187-210.
- Long J.S., Allison P.D., McGinnis R. (1979): „Entrance into the Academic Career“, *American Sociological Review*, 46, pp. 816-830.
- Long J.S., Fox M.F. (1995): „Scientific Careers: Universalism and Particularism“, *Annual Review of Sociology*, 21, pp. 45-71.
- Mayer K.-U. (2000): „Wissenschaft als Beruf oder Karriere?“, Beitrag zur Konferenz „Wissenschaft zwischen Geld und Geist“, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin, 16 - 18 November.
- Musselin C. (2000): *Le recrutement et la carrière des historiens et des mathématiciens dans des universités privées américaines, Rapport d'enquete CSO Paris*.
- Musselin C. (1996): „Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité“, *Revue Française de Sociologie*, 37(2), pp. 189-208.
- Reskin B. (1979): „Academic Sponsorship and Scientist Careers“, *Sociology of Education*, 59, pp.129-146.
- Siow A. (1991): „Are First Impressions Important in Academia?“, *Journal of Human Resources*, 26(2), pp. 236-255.
- Tuckman H.P., Leahey J. (1975): „What Is an Article Worth“, *Journal of Political Economy*, 83 (5), pp. 951-967.
- Youn T.I.K. (1992): „The Sociology of Academic Careers and Academic Labor Markets“, *Research in Labor Economics*, 13, pp. 101-130.
- Youn T.I.K., Zeltermann D. (1988): „Institutional Career Mobility in Academia“ in Breneman, D.W., Youn T.I.K. (eds.): *Academic Labor Markets and Careers*, New York, Philadelphia, London, Falmer Press, pp. 52-73.