

IV.3.3

Das Professoriat: Kontinuität und Wandel der Professur

Christophe Heger

Abstract | Die Institution der Professur ist zentral in der Geschichte der Universität sowie der Forschung und der Lehre verankert. Ihre historischen Wurzeln in der mittelalterlichen Scholastik sowie ihre Entwicklung über die Neuzeit und Moderne haben einen ebenso bleibenden Einfluss auf die heutige Ausgestaltung der Lehre und der Forschung wie die institutionelle Rahmung von Wissenschaft. Während politische Reformen die akademische Lehre und Forschung veränderten, konnte sich das Professoriat immer wieder anpassen und als zentrale Institution in der Wissenschaft behaupten.

Stichworte | Professoriat, Geschichte der Professur, Wandel der Professur

Einleitung und historischer Hintergrund

Von den Gelehrten der Antike über scholastische Lehrer im Mittelalter und Professoren der Neuzeit bis in die Moderne spiegelt sich die Rolle des Professoriats in der Institution wider, die ihr designierter Ort ist. Die Geschichte des Professoriats ist untrennbar verbunden mit der Entstehung der ersten Universitäten im 11. Jahrhundert aus klerikalen Institutionen und von besonderer Relevanz war schon damals die Quelle, aus der die Bezüge für das Lehrpersonal finanziert wurden. Im Mittelalter war diese Finanzierung eine große Herausforderung. Da es keine staatlichen Haushalte gab, aus denen die Lehrkräfte bezahlt werden konnten, wurden die Professoren aus Stiftungen und kirchlichen Pfründen bezahlt: „Der dozierende Professor oder Magister war oftmals zugleich Chor- oder Stiftsherr, hatte eine Pfarrpfründe inne, ließ sich aber im geistlichen Amt vertreten. Voraussetzung war das Plazet des Papstes für derartige ‚Beurlaubungen‘“. Zudem wurden den frühen Universitäten auch „Liegenschaften, Zins- und Steuergefälle“ übertragen, die sie selbst verwalteten, womit ein gewisser Grad an wirtschaftlicher Autonomie einherging. (Müller 1990: 24) Noch heute stehen infolgedessen Universitäten als wichtige Eigentümer von Liegenschaften, Wäldern und Ländereien in den Grundbüchern.

In der Neuzeit werden Universitäten immer stärker von weltlichen Herrschern finanziell ausgestattet, die ordentlichen oder „regierenden“ Professoren werden häufiger fest besoldet und ernannt bzw. verbeamtet. So wächst auch ihr Einfluss in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Der Einfluss regionaler Fürsten nimmt zu, unter anderem durch die Besoldung, und die europäische Hochschullandschaft entwickelt sich in dem Maße auseinander wie der Einfluss von Papsttum und Kaiser als Garanten und Finanziers abnimmt. Die Landesfürsten ihrerseits sehen die Universitäten primär als Prestigeobjekte und Staatsdienerschulen, was ab dem 15. Jahrhundert eine Welle von Neugründungen mit diesem Ziel zur Folge hatte: Beispielahaft stehen dafür die Gründungen der Universitäten Würzburg (1402), Leipzig (1409), Greifswald (1456), Tübingen (1477) und Wittenberg

(1502). Hierbei legen die Fürsten besonderen Wert auf die für sie nützlichen drei „hohen“ Fakultäten der Scholastik: Medizin, Jurisprudenz und Theologie. (Müller 1990: 25, 45)

In der Summe folgten aus dem gewachsenen Einfluss der Landesfürsten auf die Universitäten jedoch auch Einschränkungen: „die Säkularisierung der Universitäten, die Entlassung aus der Obhut kirchlicher Autorität, bedeutete nicht ein Mehr, sondern ein Weniger an Freiheit. Ihr fortan ‚staatstragender‘ Charakter implizierte eine Vielzahl landesherrlicher Eingriffe (...)“ (Müller 1990: 45). Im Alltag des Professorats änderte die durch protestantische Reformation und katholische Reformen fortschreitende Säkularisierung allerdings die Lebensweise: So wurden das Zölibat der Professoren, die klosterähnliche Unterbringung im Professorenkolleg und die klerikalen Talare nach und nach aufgehoben. Latein wurde als alleinige Sprache durch die verschiedenen Muttersprachen verdrängt, im deutschsprachigen Raum allerdings lokalisiert sehr unterschiedlich und über einen sehr weiten Zeitraum (Müller 1990: 46, 62). Noch 1841 entschloss sich beispielweise Karl Marx unter anderem deshalb für eine Promotion in Jena, weil ihm dort im Gegensatz zu Berlin die *disputatio* auf Latein erspart bleibt (Bauer/Gerber 2019).

Im 18. Jahrhundert revolutionierte der preußische Staatsmann Wilhelm von Humboldt die Universität. Gegen den über die Jahrhunderte gewachsenen Einfluss der weltlichen Herrscher stellte er das Prinzip der Wissenschaftsfreiheit und der Staatsferne. Die Professoren sollten künftig Forschung und Lehre als „forschende Lehre und die lehrende Forschung“ verbinden (Müller 1990: 70) auch wenn sich die Idee der Einheit von Forschung und Lehre eher indirekt aus seinen Schriften ergibt (Pasternack et al. 2018: 63–68). Die Forderungen nach weiterer politischer Freiheit fanden auch im Zuge des Vormärz an der Universität und im Professorenkollegium ihren Platz: Im Paulskirchen-Parlament traten 49 Universitätsprofessoren derart prominent auf, dass man auch von einem „Professorenparlament“ sprach (Müller 1990: 80).

Auch in der Moderne konnte sich das Professoriat als wichtiger Teil einer sich industrialisierenden und technisierenden Gesellschaft behaupten. Allerdings führten politische und kulturelle Umwälzungen um die Jahrhundertwende für die „Mandarine“ der herrschenden Ordnung auch zu Veränderungen hinsichtlich ihres gesellschaftlichen Status und ihrer Privilegien (Ringer 1990/1969; Habermas 1971). Im Angesicht dessen suchte Max Weber in seinem Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ nach den Abgrenzungen zwischen Idee und Nützlichkeit, zwischen Beruf und Privatleben und zwischen intellektueller Rechtschaffenheit und politisch/religiösem Bekenntnis (Weber 1919). Später untersuchte Pierre Bourdieu die Machtverhältnisse außerhalb und innerhalb der modernen Universität und ordnete „die Professoren der verschiedenen Fakultäten auf die beiden Pole: den der politisch-ökonomischen Macht und den des kulturellen Prestiges“ zu (Bourdieu 1988: 85). In den 1940er Jahren definierte Robert Merton mit seinen Wissenschaftsprinzipien auch die Rolle des Professorats neu: Forschung sollte ohne Ansehen der Person bewertet, im Eigentum der Allgemeinheit liegen, uneigennützig und unter Zuhilfenahme des organisierten Skeptizismus erfolgen (Merton 1942). (→ I.2.1 Hochschulentwicklung in historischer Perspektive)

Die Professur im Lichte institutioneller Reformen

Die Universität als Ort der Lehre *und* der Forschung und damit die Aufgabenbezeichnung der Professor:innen im Rahmen eines Forschung-Lehre-Nexus ist eine moderne Entwicklung. Bis in die frühe Neuzeit liegt der Fokus der Universität fast ausschließlich auf der Lehre – geforscht wird an den Akademien, die Universität ist primär der Ort der Lehrenden und der Lernenden (Ellwein 1997: 60). In den jüngsten Jahren hat sich an den Universitäten in Deutschland die Orientierung an einem Gleichgewicht und einer Einheit von Forschung und Lehre hin zu einem Fokus auf (exzellente) Forschung und eingeworbenen Drittmittel verschoben (Futao et al. 2022; → IV.2.1 Nexus Forschung und Lehre).

In Bezug auf die Ausgestaltung der professoralen Lehre ist immer wieder entscheidend, an wen sich diese richten soll: Während Professoren im Mittelalter primär andere (künftige) Gelehrte und Forscher ausbilden, kommt im Laufe der Neuzeit die Ausbildung wichtiger Staatsdiener dazu. Später rückt im Zuge der Bildungsexpansion der 1960er Jahre die Ausbildung von Nachwuchsforscher:innen in den Hintergrund; stattdessen sollen akademisch gebildete Arbeitskräfte für die gesamte Gesellschaft und Wirtschaft einen entscheidenden Schritt hin zur „knowledge economy“ ermöglichen (Teichler 2007: 37–54). Das Professoriat ist nun dazu aufgefordert, neue Ziele in ihre Lehre zu integrieren: Absolvent:innen müssen jetzt auch unter den Gesichtspunkten der *employability* (Beschäftigungsfähigkeit) ausgebildet werden, das heißt ihnen sollen Fähigkeiten vermittelt werden, die, unter der Prämisse der Nützlichkeit, eine Nachfrage am Arbeitsmarkt erfüllen (→ II.3.4 Absolventenforschung). Der Erfolg dieser akademisch ausgebildeten Arbeitskräfte kurbelt die Nachfrage zunächst an. In einer Reihe von Berufszweigen kommt es zu einer zunehmenden Akademisierung. Allerdings kommen in den 1970er und 1980er Jahren auch Befürchtungen hinsichtlich einer „over-education“ auf (Teichler 2007: 53). Demnach könnte eine zu große Zahl von akademisch ausgebildeten Arbeitnehmer:innen vom (wachsenden) Arbeitsmarkt für Hochausgebildete nicht mehr aufgenommen werden und würden folglich außerhalb dessen oder vertikal inadäquat beschäftigt – ein Umstand, der die gesellschaftlich hohen Kosten für die Ausbildung dieser Fachkräfte infrage stelle.

Ähnliche Debatten um die Qualität und Nützlichkeit der akademischen Ausbildung entfalteten sich im Laufe der Reform im Kontext des Bologna-Prozesses (Teichler 2011). Dieser stellte die Flexibilität und internationale Mobilität der Studierenden nebst europäischer Standardisierung von Qualifikationen voran (→ II.2.6 Internationalisierung durch studentische Mobilität und internationales Studium). Gleichzeitig sahen insbesondere in Deutschland politische Akteure diesen Prozess als Gelegenheit, dem Bedarf des Arbeitsmarkts für mittlere akademische Ausbildungen von drei Jahren besser zu entsprechen (Teichler 2007: 105). Außerdem sollte die durchschnittlich längere Studiendauer und besondere Prävalenz von Langzeitstudierenden in Deutschland durch Standardisierung der Studiendauer im Zwei-Phasen-Modell Bachelor und Master reduziert werden.

Die Hochschulreform-Bewegungen ab der Mitte der 1990er Jahren, beeinflusst durch die politischen Ideen des Neoliberalismus und dem „New Public Management“ (Janßen et al. 2021: 8, Teichler 2011), bedeuten für das Professoriat wie auch für die Universitäten strukturelle Veränderungen. Im Sinne der Leistungsbewertung wird eine Reihe von Instrumenten der Disziplinierung und Evaluierung der Arbeit der Professor:innen eingeführt (Janßen et al. 2021; → IV.1.4 Leistungsmessung und -steuerung). So sind Professor:innen zunehmend durch eine flächendeckende Einführung von Zielvereinbarungen

betroffen – entweder direkt, wenn diese zwischen ihnen und den Hochschulleitungen geschlossen werden, oder indirekt, wenn letztere mit dem Ministerium Ziele für den jeweiligen Fachbereich beschließen (Janßen et al. 2021: 10; Jäger et al. 2005).

Die Einführung von leistungsorientierten Mitteln als Anteil an der Grundausstattung der Hochschulen, unter Berücksichtigung von Performanzindikatoren wie der Absolventenzahl und der Höhe der eingeworbenen Drittmittel, sollen den Konkurrenzkampf der Hochschulen untereinander und der Fachbereiche innerhalb der Institutionen beleben und setzen die Professor:innen individuell unter Druck, am Erfolg ihrer Hochschule mitzuwirken (Janßen et al. 2021: 11). Allerdings erscheint es fraglich, inwiefern die Vergabe von Geldern zur Leistungssteuerung von Professor:innen wirksam werden kann, wenn „die Kriterien ‚guter‘ Wissenschaft und ‚guter‘ Lehre von der Fachgemeinschaft definiert werden und Geld ein gewissermaßen fachfremdes Kriterium ist“ (Minsen/Wilkesmann 2003: 124).

Als weitere Maßnahme im Sinne des New Public Managements kann die Einführung von Evaluierungen und Rankings gewertet werden (Janßen et al. 2021: 12), in denen sich Hochschulen in Leistungsvergleichen behaupten müssen (→ IV.1.5 Academic Capitalism und Exzellenz). Für Hochschulen sind das zum Beispiel das Shanghai Ranking, für Fachbereiche das CHE-Ranking und für individuelle Forscher:innen der H-Index (Bornmann/Daniel 2007). Die einzelne wissenschaftliche Publikation und ihr Impact wird so über die Methoden der Bibliometrie zu einer entscheidenden Kennzahl zur Evaluation individuellen wissenschaftlichen Outputs und zum Erfolg der jeweiligen akademischen Institution.

Als direkteres Instrument zur Leistungssteuerung von Professor:innen gilt die Ablösung der bisherigen C-Besoldungsgruppen und die Einführung der W-Besoldung (Janßen 2021: 13; Jochheim 2015). Die Bezüge im neuen System entsprechen zu drei Viertel der bisherigen Höhe, während das letzte Viertel variabel gestaltet wird – bei durchschnittlicher Leistung wird das bisherige Besoldungsniveau erreicht, bei über- und unterdurchschnittlicher Leistung jeweils etwas mehr oder weniger. Das Dienstalter und die Berufserfahrung haben keinen Einfluss mehr auf die Höhe der Bezüge, entschieden wird von der Hochschulleitung auf Empfehlung des Fachbereichs (Jochheim 2015). Dabei spielen eingeworbene Drittmittel eine entscheidende Rolle. Die immer größere Bedeutung von Drittmitteln kann die professorale Forschung lenken, indem sie förderungswürdig erscheinende Vorhaben priorisieren und andere hintanstellen.

In Bezug auf die akademische Selbstverwaltung kommt es ebenfalls zu einer Verschiebung: in den Gremien wird der Einfluss des Professoriats zugunsten der Universitätspräsident:innen und Rektor:innen geschwächt (Teichler 2007: 83). Die Einführung von Hochschulräten, die bei Entscheidungen für die Länder sprechen, entfalten ähnliche Auswirkungen (Janßen et al. 2021). Universitäre Autonomie, traditionell ausgeführt von professoral dominierten Gremien, wird nun zum Teil von einer neuen Kategorie von Hochschulmanager:innen ausgeführt (Park 2013, Pasternack et al. 2018; → IV.3.5 ‚Hochschulprofessionelle‘ – ‚Wissenschaftsmanager*innen‘: Die Berufsgruppe der Hochschul- und Wissenschaftsprofessionals). Das Unbehagen mit dieser Verschiebung hängt mit dem Szenario einer Universitätsleitung zusammen, die Professor:innen als abhängige Angestellte leitet und beurteilt, ohne dass diese leitenden Personen selbst ein hinreichendes Verständnis für die professorale Rolle erkennen ließen (Teichler 2007: 83; Reed 2002; Schimank 2005; Pasternack et al. 2018). Im Rahmen

von Berufungsverfahren kann es zudem zu Einschränkungen der universitären Autonomie kommen, etwa wenn bei der Rekrutierung von Spitzengesetz auf eine Professur ein erhöhtes Budget vorgenommen wird (Scott 2006: 329).

Trotzdem konnten die hier beschriebenen Reformen der Hochschullandschaft nicht immer vollständig umgesetzt werden, stattdessen wurden Ziele aufgeweicht oder enger gefasst und es wurde sich auf die Implementierung derselben fokussiert (Ferlie et al. 2008; Cerych 1980; Cerych/Sabatier 1986; → IV.1.1 Hochschulgovernanceforschung). Bisweilen wirken die Universitäten wie Puffer, wenn sie zum Beispiel in Bezug auf leistungsorientierte Mittel Kooperation und Solidarisierung innerhalb Fakultäten zulassen und so die Lenkwirkung auf einzelne Professor:innen reduzieren (Janßen et al. 2021: 354).

Diversifizierung und neue Personalkategorien

Fast so wichtig wie die inhaltliche Ausrichtung und strukturelle Ausgestaltung einer Professur ist zudem, wer diese bekleidet und wie die Person diese Stellung erreicht hat. Folglich nimmt die Forschungsfrage „Wer wird Prof.?“ einen wichtigen Platz in der Hochschulforschung ein (Plümper/Schimmelfennig 2007). Dabei spielt eine Reihe von Faktoren eine Rolle, wie zum Beispiel symbolisches und soziales Kapital (Kauffeld et al. 2019). Der wichtigste Faktor für eine Berufung bleibt aber das wissenschaftliche Profil, also der individuelle Forschungsoutput und das akademische Netzwerk.

Der Frauenanteil in akademischen Positionen und auf Professuren steigt zwar generell an (Goastellec/Pekari 2013): Während 2012 etwa 20 % der hauptberuflichen Professuren von Frauen besetzt waren, waren es 2022 bereits 28 % (Statistisches Bundesamt 2023). Gleichzeitig nimmt im Verlauf der akademischen Karriere von Hochschulabsolvent:innen zu Promovierenden, zu Postdocs, zu Habilitierten und zu Professor:innen der Frauenanteil stark ab (→ IV.3.2 Post-Docs, Habilitation, Juniorprofessur): Man spricht hier von der „*leaky pipeline*“ (Allmendinger 2015, Pell 1996). Zwar werden Frauen im Vorlauf ihrer Bewerbung auf eine Professur im Sinne der Gleichstellung besonders gefördert, wie zum Beispiel im Professorinnenprogramm (Löther/Glanz 2017) oder durch die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren (Färber/Spangenberg 2008; Auspurg et al. 2017). Es bleibt aber (bisher) bei einer relativen Unterrepräsentanz im akademischen Mittelbau und auf Professuren (Färber 2000; Matthies/Zimmermann 2010; Laufenberg et al. 2018). Inwiefern aber Frauen systematisch bei Berufungsverfahren benachteiligt werden, ist in der empirischen Forschung umstritten, und in einigen Fächern wie zum Beispiel der Soziologie sind ihre Chancen auf eine erfolgreiche Berufung bei gleicher Publikationsleistung bis zu doppelt so hoch (Jungbauer-Gans/Groß 2013). Dies könnte auf die Einführung neuer Professuren in den Gender Studies zurückzuführen sein (ebd.), auf die sich Frauen vergleichsweise häufiger spezialisieren. Oder es könnte sich um eine Form des *survivorship bias* handeln: Da Frauen deutlich häufiger als Männer die Wissenschaft verlassen, sind die übrig gebliebenen Kandidatinnen häufiger überdurchschnittlich erfolgreiche Forscher:innen (Lutter/Schröder 2016: 5, Wolfinger et al. 2009) (→ IV.2.4 Geschlechterbezogene Hochschulforschung – Hochschulbezogene Geschlechterforschung).

Die deutsche Wiedervereinigung brachte eine Reihe eigener Herausforderungen. Etwa die Hälfte aller Wissenschaftler:innen und zwei Drittel aller Professor:innen aus den neuen Bundesländern

wurden entlassen oder in den Ruhestand versetzt (Alt 2019, Nature 1999). Neben politischen und ideologischen Belastungen, die individuell evaluiert wurden, wurde fortgeschrittenes Lebensalter zum Hindernis für Neuberufungen und damit Verbeamung in das Professoriat im wiedervereinigten Deutschland, woraus sich unter anderem Lücken in der Altersversorgung ergaben (Meyer 2020). Während einige Hochschulen geschlossen wurden, kam es auch zu Neugründungen wie der Universität Potsdam, zu Wiederaufbau und zu umfassenden Sanierungen, wie an der zweitältesten Universität in Deutschland in Leipzig, teilweise mit großem Erfolg: In internationalen Rankings behaupten sich unter anderem immer wieder die Humboldt-Universität und die TU Dresden.

Während die absolute Zahl der Professuren in Deutschland zwischen 1985 und 2017 ungefähr gleichblieb, stieg die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen kontinuierlich auf fast das Vierfache an. So machten Professor:innen 1985 rund 27,2 % des akademischen Personals aus, während es 2017 nur 13,4 % waren (Matthies/Torka 2019). Rein zahlenmäßig suggeriert diese Veränderung eine veränderte Rolle für das Professoriat, mit vergleichsweise etwas weniger Fokus auf eigene Forschung und dafür mehr auf der Führung von nicht-professoralen Forscher:innen. Gleichzeitig kam es in jüngster Zeit laut Daten des Statistischen Bundesamts zu einer Erhöhung der Anzahl von Professuren von etwa 47.500 in 2017 hin zu etwa 51.000 in 2022 und der Anteil weiblicher Professorinnen stieg von 24 % auf 28 %. Unter Berücksichtigung der wachsenden Bedeutung von Hochschulen für angewandte Wissenschaften ergeben sich Potentiale aus der sich wandelnden Zusammensetzung des Professoriats in Deutschland.

Auf dem Weg zur Professur und nach der Promotion wurde um die Jahrtausendwende die Juniorprofessur als gleichberechtigter Weg neben der klassischen Habilitation eingeführt (Burkhardt/Nickel 2015). Sie sollte einen Rahmen darstellen, in dem die in der Regel für eine Berufung auf eine Professur notwendigen „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ zu erbringen sind (ebd.). Hierfür wurde eine eigene Besoldungsstufe (W1) eingeführt und die Befristung des Beamtenverhältnisses auf Zeit bzw. des Angestelltenverhältnisses im Kontext der Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsge setz (WissZeitVG) zur Postdocphase ausgelegt (ebd.: 40). In der jüngsten Welle der DZHW-Wissenschaftsbefragung stellten sich dabei Juniorprofessor:innen als Gruppe mit „teilweise sehr hoher Arbeitsbelastung und niedriger beruflicher Zufriedenheit“ heraus (Fabian et al. 2024). Eine Tenure-Track Vereinbarung, die Juniorprofs nach einer Bewährungsphase unmittelbar eine dauerhafte Professur in Aussicht stellt, hatten in derselben Studie lediglich 48,7 % der Juniorprofs. Das durchschnittliche Alter für Neuberufungen verblieb unverändert bei etwa 42 Jahren.

Insgesamt weisen Professor:innen heute eine hohe berufliche Zufriedenheit auf (Fabian et al. 2024, Kwiek/Antonowicz 2013). Das gilt trotz einem hohen Arbeitsvolumen und einem hohen Druck zur aufwändigen Einwerbung von Drittmitteln und zu häufigen Publikationen (Ambrasat/Heger 2020). Professor:innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind mit ihrer beruflichen Situation insgesamt weniger zufrieden als ihre Kolleg:innen an den Universitäten (Schneijderberg/Götze 2020), außerdem sind sie weniger zufrieden mit ihrer Forschungstätigkeit, aber etwas zufriedener mit ihrer Lehrtätigkeit (Fabian et al. 2024). Während Professor:innen in Deutschland im Schnitt etwa 20 % ihrer Arbeitszeit auf eigene Forschung verwenden, gehen etwa 41 % in Lehre und Betreuung. Die restliche Arbeitszeit entfällt mit 38 % auf Gremien, Managementaufgaben, Drittmittelakquise, Begutachtung und sonstige Tätigkeiten. Viele Professor:innen schätzen die eigenen Arbeits- und Forschungsbedingungen überwiegend positiv ein, sehen aber beim akademischen Mittelbau Probleme

mit den beruflichen Perspektiven und der Konkurrenzfähigkeit der Einkommensmöglichkeiten, mit Folgen für die Rekrutierung und Retention des wissenschaftlichen Nachwuchs – aus dem auch zukünftige Professuren zu besetzen sind (ebd.).

Fazit und Ausblick

Die Institution und damit das Berufsbild der Professoriate ist so alt wie die Institution der Universität selbst. Über die Jahrhunderte war das Professoriat vom Wandel geprägt und bewies dennoch immer wieder die eigene Zukunftsfähigkeit. Obwohl es für das Professoriat zu grundlegenden Veränderungen und auch zu einem hohen Druck im Arbeitsalltag kommt, zum Beispiel zu geforderten Publikationen, zu Druck bei der Drittmitteleinwerbung und bei der Absolvent:innenausbildung, kann jedoch nicht die Rede davon sein, es handele sich bei ihnen lediglich um „Reformopfer“ (Schimank/Janßen 2020). Vielmehr bleibt es beim alten Selbstbild der Gelehrten: Die Professor:innen sind diejenigen, die eigenes Wissen beanspruchen (lat. „professare“) und dieses Wissen vermitteln (→ III.1.3 Profession und akademische Selbstorganisation).

Neben den historischen Wurzeln und institutionellen Rahmungen der Professur untersucht die Hochschulforschung vor allem, wer eine Professur erlangt und unter welchen Bedingungen diese Personen jeweils forschen und lehren. Insgesamt wirken das Professoriat, seine Arbeits- und Forschungsbedingungen aber unterforscht. Weitere Studien können das Selbstverständnis der Professor:innen als Teilhaber:innen einer jahrhundertealten Institution in einer sich rapide wandelnden Welt, ihre zentrale Rolle als Gestalter:innen der Wissenschaft und als Lehrende in modernen Wissensgesellschaften in den Blick nehmen.

Literaturempfehlungen

- Müller, Rainer A. (1990): Geschichte der Universität: von der mittelalterlichen Universitas zur deutschen Hochschule. München: Callwey. *In dieser Monographie gibt der Autor einen ausführlichen Überblick über die historischen Wurzeln der modernen Universität in Deutschland und bietet so einen Schlüssel, um akademische Traditionen zu erkennen und besser zu verstehen.*
- Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava (2013): The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries. Berlin/Heidelberg: Springer Science & Business Media. *Diese vergleichende Studie über zwölf Länder bietet einen guten ersten Anlaufpunkt um die in der Literatur relevanten Fragestellungen rund um die berufliche Situation des akademischen Personal an den europäischen Hochschulen kennenzulernen.*
- Janßen, Melike/Schimank, Uwe/Sondermann, Ariadne (2021): Hochschulreformen, Leistungsbewertungen und berufliche Identität von Professor*innen: Eine fächervergleichende qualitative Studie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Organization & Public Management), doi:10.1007/978-3-658-33289-1. *Diese Studie gibt einen guten Einblick in die professorale Perspektive auf Hochschulreformen seit dem New-Public-Management und Bologna, die eine unmittelbare Wirkung auf das Professoriat entfalteten.*

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta (2015): Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In: Wobbe, Theresa (Hg.), Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Mannheim: transcript (Forschungsberichte / Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Interdisziplinäre Arbeitsgruppen.), 259–278.
- Alt, Von Peter-André (2019): Rasche Neugestaltung nach der Wende, Berliner Zeitung. Berlin, 6.11.2019, 17.
- Ambrasat, Jens/Heger, Christophe (2020): Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2019/20 (Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung). Berlin: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).
- Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Schneck, Andreas (2017): Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 46, Nr. 4, 283–302, doi: 10.1515/zfsoz-2017-1016.
- Bauer, Joachim/Stefan Gerber (Hg.) (2019): Karl Marx und die Universität Jena. Jena: Verlag Vopelius.
- Bornmann, Lutz/Daniel, Hans-Dieter (2007): What do we know about the h index? In: Journal of the American Society for Information Science and Technology, Jg. 58, Nr. 9, 1381–1385, doi: 10.1002/asi.20609.
- Bourdieu, Pierre (1988): *Homo Academicus*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Cerych, Ladislav (1980): Retreat from Ambitious Goals? In: European Journal of Education, Jg. 15, Nr. 1, 5–13, doi: 10.2307/1503269.
- Cerych, Ladislav/Sabatier, Paul A. (1986): Great expectations and mixed performance: Implementation of European higher education reforms. Stoke-on-Trent: Trentham Books.
- Daumiller, Martin/Stupnisky, Robert/Janke, Stefan (2020): Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. In: International Journal of Educational Research, Jg. 99, 101502, doi: 10.1016/j.ijer.2019.101502.
- Dill, David D./Sporn, Barbara (1995): Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly. Oxford: Pergamon Press.
- Ellwein, Thomas (1997): Die deutsche Universität. Wiesbaden: Fourier.
- Fabian, Gregor/Heger, Christophe/Fedzin, Merritt (2024): Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023. Berlin: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).
- Färber, Christine (2000): Frauenförderung an Hochschulen: neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt a. M.: Campus.
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt?: Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a. M.: Campus.
- Ferlie, Ewan/Musselin, Christine/Andresani, Gianluca (2008): The steering of higher education systems: a public management perspective. In: Higher Education, Jg. 56, Nr. 3, 325–348, doi: 10.1007/s10734-008-9125-5.
- Goastelec, Gaele/Pekari, Nicolas (2013): Gender Differences and Inequalities in Academia: Findings in Europe. In: Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava (Hg.), The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries. Dordrecht: Springer Netherlands, 55–78, doi: 10.1007/978-94-007-5977-0_9.
- Götze, Nicolai/Schneijderberg, Christian (2022): Metrical valorization of performance (MeVoP): The funding-induced vertical stratification and the construction of post-Humboldtian research-teaching nexus in German higher education institutions. In: Huang, Futa/Aarrevaara, Timo/Teichler, Ulrich (Hg.) (2022): Teaching and Research in the Knowledge Society. Dordrecht: Springer, 53–76.

- Habermas, Jürgen/F. K. Ringer (Hg.) (1971): The Intellectual and Social Background of the German University Crisis. In: *Minerva*, Jg. 9, Nr. 3, 422–428.
- Huang, Futa/Oarrevaara, Timo/Teichler, Ulrich (Hg.) (2022): Teaching and Research in the Knowledge Society. Dordrecht: Springer.
- Jäger, Michael/Leszczenki, Michael/Orr, Dominic/Schwarzenberger, Astrid (2005): Formelgebundene Mittelvergabe und Zielvereinbarungen als Instrumente der Budgetierung an Deutschen Universitäten: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung (Nr. A13/2005). Hannover: Hochschul-Informations-System (HIS Kurzinformation).
- Janßen, Melike/Schimank, Uwe/Sondermann, Ariadne (2021): Hochschulreformen, Leistungsbewertungen und berufliche Identität von Professor*innen: Eine fächervergleichende qualitative Studie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Organization & Public Management), doi: 10.1007/978-3-658-33289-1.
- Jochheim, Linda (2015): Leistungsförderung durch Leistungszulagen?: Effekte der W-Besoldung untersucht am Beispiel deutscher Universitätsprofessoren. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market: Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft – Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, Nr. 1, 74–92.
- Kane, Ruth/Sandretto, Susan/Heath, Chris (2002): Telling Half the Story: A Critical Review of Research on the Teaching Beliefs and Practices of University Academics. In: *Review of Educational Research*, American Educational Research Association, Jg. 72, Nr. 2, 177–228, doi: 10.3102/00346543072002177.
- Kauffeld, Simone/Spurk, Daniel/Barthauer, Luisa u. a. (2019): Auf dem Weg zur Professorin? Laufbahnen im wissenschaftlichen Kontext. In: Kauffeld, Simone/Spurk, Daniel (Hg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Berlin/Heidelberg: Springer, 291–325, doi: 10.1007/978-3-662-48750-1_10.
- Kwiek, Marek/Antonowicz, Dominik (2013): Academic Work, Working Conditions and Job Satisfaction. In: Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava (Hg.) (2013): *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Dordrecht: Springer Netherlands, 37–54, doi: 10.1007/978-94-007-5977-0_3.
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria u. a. (2018): Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Löther, Andrea/Glanz, Sabrina (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation; Erweiterter Bericht, Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (cews.publik).
- Lutter, Mark/Schröder, Martin (2016): Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013. In: *Research Policy*, Jg. 45, Nr. 5, 999–1013.
- Matthies, Hildegard/Torka, Marc (2019): Academic Habitus and Institutional Change: Comparing Two Generations of German Scholars. In: *Minerva*, Jg. 57, Nr. 3, 345–371, doi: 10.1007/s11024-019-09370-9.
- Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin (2010): Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 193–209, doi: 10.1007/978-3-531-91993-5_14.
- Merton, Robert K. (1942): Science and Technology in a Democratic Order. In: *Journal of Legal and Political Sociology*, Jg. 1, 115–126.
- Meyer, Hans Joachim (2020): Ostdeutsche Hochschulen im Vereinigungs-Prozess, Forschung & Lehre.
- Minssen, Heiner/Wilkesmann, Uwe (2003): Folgen der indikatorisierten Mittelzuweisung in nordrhein-westfälischen Hochschulen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Jg. 25, Nr. 3, 106–128.

- Müller, Rainer A. (1990): Geschichte der Universität: von der mittelalterlichen Universitas zur deutschen Hochschule. München: Callwey.
- O. A. (1999): Tough measures bring a scarred science back to the world stage. In: *Nature*, Jg. 401, Nr. 6754, 635–637, doi: 10.1038/44244.
- Park, Elke (2013): From Academic Self-Governance to Executive University Management: Institutional Governance in the Eyes of Academics in Europe. In: Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava (Hg.), *The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries*. Dordrecht: Springer Netherlands, 183–203, doi: 10.1007/978-94-007-5977-0_9.
- Pasternack, Peer/Hechler, Daniel/Henke, Justus (2018a): Die Ideen der Universität. Hochschulkonzepte und hochschulrelevante Wissenschaftskonzepte. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Pasternack, Peer/Schneider, Sebastian/Trautwein, Peggy u. a. (2018b): Die verwaltete Hochschulwelt. Reformen, Organisation, Digitalisierung und das wissenschaftliche Personal. Berlin: BWV – Berliner Wissenschaftsverlag.
- Pell, Alice N. (1996): Fixing the leaky pipeline: women scientists in academia. In: *Journal of Animal Science*, Jg. 74, Nr. 11, 2843–2848, doi: 10.2527/1996.74112843x.
- Plümper, Thomas/Schimmelfennig, Frank (2007): Wer wird Prof-und wann? Berufsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 97–117.
- Reed, Michael I. (2002): New Managerialism, Professional Power and Organisational Governance in UK Universities: A Review and Assessment. In: Amaral, Alberto/Jones, Glen A./Karseth, Berith (Hg.), *Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance*. Dordrecht: Springer Netherlands (Higher Education Dynamics), 163–185, doi: 10.1007/978-94-015-9946-7_9.
- Ringer, Friedrich K. (1969): Ringer FK (1990/1969) The Decline of the German Mandarins: The German Academic Community, 1890–1933. Cambridge: Harvard University Press.
- Schimank, Uwe/Janßen, Melike (2020): Reformopfer? Nicht wirklich! „New Public Management, „Bologna“, die „Exzellenzinitiative“ – und die deutschen ProfessorInnen. In: Behrenbeck, Sabine/Sager, Krista/Schmidt, Uwe (Hg.), „Die ganze Hochschule soll es sein“ Wolff-Dietrich Webler zum 80. Geburtstag, Bielefeld: UVW, 181–198.
- Schimank, Uwe (2005): „New Public Management‘ and the Academic Profession: Reflections on the German Situation. In: *Minerva*, Jg. 43, Nr. 4, 361–376, doi: 10.1007/s11024-005-2472-9.
- Schneijderberg, Christian/Götze, Nicolai (2020): Organisierte, metrisierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018. Zenodo, doi: 10.5281/zenodo.3949756.
- Scott, John C. (2006): The Mission of the University: Medieval to Postmodern Transformations. In: *The Journal of Higher Education*, Taylor & Francis, Nr. 56, 325–348.
- Statistisches Bundesamt (2023): 28 % Frauenanteil in der Professorenschaft 2022, [online] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html (20.08.2023).
- Teichler, Ulrich (2011): Der Jargon der Nützlichkeit. Zur Employability-Diskussion im Bologna-Prozess. In: Barbara Hölscher und Justine Suchanek (Hg.), *Wissenschaft und Hochschulbildung im Kontext von Wirtschaft und Medien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 165–186, doi: 10.1007/978-3-531-92648-3_10.
- Teichler, Ulrich (2007): Higher education systems: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings. Rotterdam: Sense (Global Perspectives on Higher Education).
- Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava (Hg.) (2013): The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Weber, Max (1919): Wissenschaft als Beruf. In: Kaesler, Dirk (Hg.), *Max Weber Schriften 1894 – 1922. Ausgewählt und hg. von Dirk Kaesler*. Stuttgart, 474–511.
- Wolfinger, Nicholas H./Mason, Mary Ann/Goulden, Marc (2009): Stay in the game: Gender, family formation and alternative trajectories in the academic life course. In: *Social forces*, Jg. 87, Nr. 3, 1591–1621.