

**Zeitschrift:** Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten =  
Association Suisse des Professeurs d'Université

**Herausgeber:** Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

**Band:** 26 (2000)

**Heft:** 1

  

**Artikel:** Wissenschaft als Beruf im 21. Jahrhundert

**Autor:** Treichler, Ulrich

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-894177>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 09.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

Je vous invite donc vivement à participer à la discussion qui suivra et j'espère que mes thèses ont été suffisamment provocatrices pour animer cette discussion.

Anatole France a posé la question: "*La première politesse des professeurs n'est-ce point d'être bref?*" Je suis enclin à y répondre par l'affirmative et j'espère avoir répondu à cette exigence par mon bref exposé. Dans ce sens, Mesdames et Messieurs, je vous vous remercie de votre attention.

## **Wissenschaft als Beruf im 21. Jahrhundert**

Ulrich Teichler

Bereits seit einiger Zeit sind deutliche Veränderungen des Hochschullehrerberufs sichtbar, und vieles spricht dafür, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird.

Erstens ist der Hochschullehrerberuf durch den Trend in Richtung Wissensgesellschaft nicht von steigender Achtung und besserer Vergütung geprägt, sondern er verliert auf diesem Wege zunehmend an sozialer Exklusivität. Die Berufsgruppe wird "gewöhnlicher".

Damit verbunden ist ein zweites Phänomen: Auch der Wissensvorsprung gegenüber anderen hochqualifizierten Gruppen sinkt. Es ist kein Wunder, dass Vertreter der Staatsverwaltung, des privaten Managements, der Professionen und der Medien vor der Professorenschaft immer weniger in Ehrfurcht erstarren. Häufiger als zuvor wird gefragt, ob man denn den Aussagen der Professoren trauen könne und ob alles das, was sie weltfern tun, auch Grundlagenforschung sei.

Drittens werden die Kernleistungen der Hochschule immer mehr von Kooperation und Abstimmung innerhalb der Hochschulen abhängig. Hier kommt zum Tragen, dass

- Lehr- und Forschungsaktivitäten immer weniger deckungsgleich sein können, weil einerseits Forschung immer spezialisierter wird und Lehre immer stärker als entspezialisierte erwünscht ist,
- Forschung immer seltener als Aktivität einer einzelnen Person erfolgreich sein kann und
- immer mehr Akzente der Forschung und Lehre an Bedeutung gewinnen, die quer zur Struktur der klassischen Disziplinen liegen.

Viertens wird das hohe Mass an Unabhängigkeit, Selbstbestimmung der Arbeitsgegenstände und -prozesse sowie des Einflusses auf ihre eigene Organisation, das die Hochschullehrer in vielen industrialisierten Ländern genossen, immer mehr eingeschränkt.

Diese Tendenz, die mit den vorher genannten Phänomenen eng zusammenhängt, wird vor allem in zwei Erscheinungen sichtbar: Insgesamt wächst die Zahl einflussreicher Akteure: Burton Clark nannte Anfang der achtziger Jahre den Staat, den Markt und die "wissenschaftliche Oligarchie" (die Professoren) als Hauptkräfte. Er hätte damals auch noch das Hochschulmanagement und die anderen Hochschulmitglieder nennen können. Hinzu kommen in den letzten Jahren zweifellos die "Stakeholders", d. h. diejenigen gesellschaftlichen Kräfte, die der Staat früher mit zu repräsentieren hatte und die nunmehr selbst (z.B. Hochschulräte) ein Wörtchen mitreden möchten.

Fünftens ändert sich die Tätigkeit der Hochschullehrer dadurch, dass von den Hochschulen zunehmend erwartet wird, nicht nur Lehre anzubieten, Forschung zu betreiben und Ergebnisse in wissenschaftliche Publikationen fließen zu lassen.

Vielmehr sollen immer stärker verschiedene Transmissionsaktivitäten aktiv unternommen werden: So sollen die Wunschvorstellungen der Gesellschaft erhoben, die Studierenden beraten und ihnen aktiv beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem geholfen werden. Weiterhin wird erwartet, die Forschungsergebnisse zu popularisieren und sie auf ihre Anwendungspotentiale hin zu prüfen – d. h. "Transfer" in verschiedener Hinsicht zu betreiben. Dies ist wiederum eine Ursache dafür, dass die Macht der Rektoren/Präsidenten und der Dekane wächst und dass an den Hochschulen die Zahl der Angehörigen von "Hochschulprofessionen" zunimmt (z. B. Studienberater, Forschungsreferenten, Tätige in Presse- und Transferstellen, professionelles Personal in Akademischen Auslandsämtern usw.).

Sechstens schliesslich wird – als Folge der zuvor genannten Entwicklung – erwartet, dass die Tätigkeit der Hochschullehrer ständig Evaluationen unterzogen wird. Dabei schützt die Schwierigkeit, die Qualität der Tätigkeit von Hochschullehrern zu bewerten, diese nicht vor der Evaluation. Sie führt vielmehr dazu, dass äusserst komplexe Evaluationssysteme aufgebaut werden, bei denen die Hochschullehrer sich selbst stark an der Evaluation zu beteiligen und dafür hohen Aufwand zu betreiben haben, ohne sich dadurch den kontrollierenden Elementen der Evaluation entziehen zu können.

In vielen Ländern steht auch zur Disposition, ob die Professur weiterhin eine stark abgehobene Position unter den wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen bleibt. Wir kennen einerseits Länder, in denen nur etwa 10 Prozent der an den Hochschulen Beschäftigten mit einem wissenschaftlichen Abschluss den Titel "Professor" tragen; andererseits gibt es Länder, bei denen das für über 50 Prozent gilt. Verschiedene Faktoren spielen dabei eine Rolle: ob alle oberen Ränge mit einem solchen Titel versehen sind, inwieweit die Hochschulen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Promotion oder in einer Post-Doc-Phase regulär beschäftigen u.a.m. Wichtiger ist jedoch in diesem Zusammenhang, wie die Phase der wissenschaftlichen Karriereleiter eingestuft wird, die zwischen der Promotion (bzw. nach einer kürzeren Post-Doc-Phase) und der Akzeptanz als etablierter Wissenschaftler bzw. etablierte Wissenschaftlerin liegt.

In Deutschland wird dies als letztes Stadium der Bewährung vor Eintritt in den Stand des Hochschullehrers betrachtet; der verbreitete Titel des Assistenten unterstreicht die soziale und qualifikatorische Distanz zur Professur. In den USA ist der Assistant Professor zwar auch in der Regel befristet beschäftigt, und erst die Beförderung zum Associate Professor gilt als Zeichen dafür, dass man mit grösster Sicherheit mit einem Verbleib in der Wissenschaft als Beruf rechnen kann, aber die Symbolik des Titels unterstreicht bereits die Zugehörigkeit zum Hochschullehrerberuf.

Damit hängen auch die Arbeitsformen zusammen. Die berufliche Sozialisation zu hoher Individualität hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass wissenschaftliche Kooperation allenfalls in den vertikalen Anordnungen eines Lehrstuhls o.ä. gut funktionierte, während viele Träume über den Wert horizontaler Kooperation verfloren.

In den Diskussionen über eine angemessene Gestaltung dieses Stadiums einer wissenschaftlichen Karriere wird sichtbar, dass drei verschiedene Überlegungen aufeinander abzustimmen sind:

- welche Wirkung die Gestaltung auf die Kooperation in der Wissenschaft hat,
- wie dieses Stadium in den Qualifizierungsprozess dieser Personen einzuordnen ist,
- wie sich Titel, Status und das gegebene Mass an sozialer Unsicherheit bzw. Sicherheit auf die Qualität der Tätigkeit auswirken.

Es wird sich zeigen, ob in diesem Bereich in Zukunft weiterhin die sehr unterschiedlichen nationalen Traditionen zur Geltung kommen oder ein Konvergenztrend einsetzt.

So kann es nicht überraschen, dass in vielen Ländern der Welt unter den Hochschullehrern ein ausgeprägtes Krisenbewusstsein herrscht. Drei Probleme scheinen mehr oder weniger weltweit empfunden zu werden:

- ein Statusverlust,
- eine Eingrenzung der Dispositionsmöglichkeiten,
- eine wachsende Verpflichtung, über den Kernbereich der Forschung und Lehre hinaus und ausserhalb des Bereichs der Mitwirkung an Entscheidungen eine Fülle von Zusatzaufgaben übernehmen zu müssen.

So gehört es zum Beispiel bei Treffen von Standesvertretungen von Hochschullehrern dazu, den Zustand des Bedrohtseins zu beklagen.

Manches spricht jedoch dafür, nicht vorschnell ein allzu einheitliches Bild zu zeichnen. Denn erstens zeigt sich, dass sich das Ausmass der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Hochschullehrer mit verschiedenen Aspekten ihres Berufs von Land zu Land deutlich unterscheidet.

Von den Universitätsprofessoren, die 1992 im Rahmen der vergleichenden Studie der Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching befragt worden waren,

- äusserten sich 71 Prozent der Niederländer, 65 Prozent der Deutschen und 58 Prozent der Amerikaner zufrieden über ihr Einkommen, aber nur 31 Prozent der Briten, 29 Prozent der Schweden und 6 Prozent der Japaner;
- waren 42 Prozent der Schweden, 36 Prozent der Japaner und 35 Prozent der Briten mit Universitätsleitung und -verwaltung zufrieden, aber nur 27 Prozent der Amerikaner, 22 Prozent der Niederländer und 20 Prozent der Deutschen;
- betrachteten 65 Prozent der Japaner, aber nur um 40 Prozent der Befragten aus den anderen Ländern ihren Beruf als eine Quelle grosser Belastung (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1**

**Berufliche Zufriedenheit der Universitätsprofessoren (in Prozent)\***

	D	NL	S	GB	USA	J
Einkommen	65	71	29	31	58	6
Lehrveranstaltungen	72	76	77	76	87	51
Verhältnis zu Kollegen	64	66	71	77	71	53
Arbeitsplatzsicherheit	93	79	70	80	86	66
Aufstiegsmöglichkeiten	29	41	21	31	48	34
Verwirklichung eigener Ideen	61	84	77	77	86	78
Berufliche Situation insgesamt	64	65	64	63	66	66
"Wenn ich noch einmal wählen könnte, würde ich nicht wieder Wissenschaftler werden"	13	13	7	20	9	15
"Mein Beruf ist eine stark persönliche Belastung"	41		42	45	36	65

\*Anteil der Befragungen, die sich sehr zufrieden bzw. zufrieden äussern oder sehr stark bzw. stark zustimmen.

Quelle: Teichler, Ulrich (1999): Der Professor im internationalen Vergleich, in *Forschung & Lehre* 5/99.

Bemerkenswert ist allerdings, dass die Gesamtaussagen zur beruflichen Zufriedenheit sehr ähnlich ausfallen. Die Durchschnittswerte variierten zwischen den sechs Ländern nur von 63 bis 66 Prozent.

Zweitens eröffnen sich mit der Auswertung der Funktionen auch Chancen: Mit der wachsenden Bedeutung der Transferprozesse von Wissenschaft und Gesellschaft können die Hochschullehrer stärker als Moderatoren und Gestalter dieses Prozesses agieren. Was früher zumeist unstrukturiert ablief, wird jetzt Gegenstand der Gestaltung. Dieser Trend wird etwas vorschnell ganz der Tendenz zu einem grösseren Utilitarismus der Universitäten zugeschrieben. Das ist jedoch nicht notwendigerweise der Fall. Die Hochschullehrer können ja gerade dann eine sehr bedeutsame Rolle der Transmission übernehmen, wenn ihre Leistungen nicht windschlüpfri von der Gesellschaft übernommen werden können, sondern wenn der Ertrag ihrer wissenschaftlichen Aktivität für die Gesellschaft höchst sperrig ist.

Spendet schon die Tendenz zur Wissensgesellschaft dem Hochschullehrerberuf, wie oben ausgeführt, wenig Trost, so könnte man vielleicht vermuten, dass die Internationalisierungstendenz dem Hochschullehrerberuf Aufschwung verleihe. Denn Kosmopolitismus gilt doch als Markenzeichen dieser beruflichen Spezies. Die Auseinandersetzung mit Entwicklungen der Europäisierung, Internationalisierung und Globalisierung zeigt jedoch, dass die Universitäten in ihrem wissenschaftlichen Denkhorizont die nationalen Grenzen leicht überschreiten, jedoch in ihrer Organisation, Finanzierung und Studienganggestaltung in hohem Masse national und in einigen Ländern sogar regional geprägt sind.

Internationalität ist also ein vertrautes Terrain, wenn es um die intellektuelle Substanz des Berufs geht, scheint aber bei anderen Fragen völlig zu fehlen. Solange es darum geht, Reformkonzepte in der Organisation und der Gestaltung der Studiengänge mit Hilfe internationaler Vergleiche zu entwickeln und durchzudenken, mag man den verbreiteten Dilletantismus dieser Debatten noch als Kuriosum abtun.

Weitaus bedeutsamer ist jedoch, dass ein gewisser Trend zur Entnationalisierung in der organisatorischen Prägung der Hochschulen diesen manche nationalen Schutzräume entzieht. Offenkundig wird die sich globalisierende Hochschullandschaft zunehmend als eine solche empfunden, die ein starkes Management erzwingt, dass die einzelnen Hochschulen ihr Profil schärfen und sich in einem wachsenden Konkurrenzkampf zu behaupten suchen. Die letzten Bastionen einer hohen Dispositionsfreiheit des Hochschullehrerberufs scheinen im Globalisierungstrend geschleift zu werden.

In Deutschland gaben Hochschullehrer bei Befragungen Ende der siebziger Jahre noch an, dass sie im Durchschnitt etwa 60 Stunden in der Woche berufstätig seien. Hier schien noch das Leitbild vorzuherrschen, dass man sich fast immer mit wissenschaftlichen Fragen auseinandersetze. Anfang der neunziger Jahre war eine durchschnittliche Stundenzahl von gut 50 Stunden in Erhebungen sichtbar (siehe Tabelle 2): der Hochschullehrer war in seinem Selbstbild von seinem beruflichen Einsatz her beim selbständigen Schlachtermeister und Bäcker angelangt. Zu diesem Zeitpunkt nannten schwedische Professoren eine durchschnittliche Zahl von 45 Stunden in der Woche; der Abstand zu einem gewöhnlichen Angestellten und Beamten war also nicht mehr gross.

Ob sich tatsächlich so viel innerhalb weniger Jahrzehnte verändert hat oder mehr im Selbstbild als in der Alltagswirklichkeit, kann hier zweitrangig bleiben. Auf dem Wege in die Wissensgesellschaft wird der Hochschullehrerberuf immer mehr zum Normalberuf, was Reputation, Disposition und Belastung angeht.



Es gibt viele Gründe, diese Entwicklung zu beklagen. Vielleicht sehen wir aber auch in Zukunft mehr Gründe, dies als Chance zu begreifen. Vielleicht können wir erfolgreicher das kritische Salz in der gesellschaftlichen Suppe sein, wenn wir nicht mehr ganz so leicht esoterisch sein können.

**Tabelle 2****Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (Mittelwert)**

	D	GB	NL	S	J	USA
<b>Universität Professoren</b>						
Vorlesungszeit	53	52	57	45	53	52
Vorlesungsfreie Zeit	49	50	54	45	48	46
<b>Universität Mittelbau</b>						
Vorlesungszeit	45	49	50	41	49	47
Vorlesungsfreie Zeit	44	42	46	40	47	42
<b>Dozenten anderer Hochschulen</b>						
Vorlesungszeit	46	47		40	51	46
Vorlesungsfreie Zeit	33	35		37	45	35

Frage 2.2: Wie viele Stunden verwenden sie in einer durchschnittlichen Woche für folgende Arbeiten?

*Quelle:* Enders, Jürgen und Teichler, Ulrich (1995): Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

## La relève universitaire à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle

Audrey Leuba

A l'aube du 21<sup>e</sup> siècle, les hautes écoles suisses sont en pleine mutation. Leur rôle, la qualité de leur enseignement et l'efficacité de leur fonctionnement font l'objet de débats. Le statut de la relève universitaire en Suisse fait bien sûr partie de la discussion.

La présente contribution n'a pas l'ambition de traiter la question de manière exhaustive mais souhaite mettre en évidence un certain nombre de dysfonctionnements que j'ai eu l'occasion de constater dans le cadre de mon expérience personnelle.

Ce que l'on appelle la relève, c'est-à-dire le groupe des candidats potentiels à un poste de professeur dans une haute école, n'a pendant longtemps fait l'objet d'aucune véritable planification au sein des Universités.