

Flink, Tim; Rogge, Jan-Christoph; Roßmann, Simon; Simon, Dagmar

Research Report

Angleichung statt Vielfalt: Deutsche Universitäten auf der Suche nach Profil

WZBrief Bildung, No. 22

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Flink, Tim; Rogge, Jan-Christoph; Roßmann, Simon; Simon, Dagmar (2012) : Angleichung statt Vielfalt: Deutsche Universitäten auf der Suche nach Profil, WZBrief Bildung, No. 22, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201206159695>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/60025>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WZBrief Bildung

22 | Juni 2012

Angleichung statt Vielfalt

Deutsche Universitäten auf der Suche nach Profil

Tim Flink, Jan-Christoph Rogge, Simon Roßmann, Dagmar Simon

Geldnot und politische Vorgaben bringen deutsche Universitäten zur Schärfung ihres Profils.

Hemmend wirken die Fixierung auf die Forschung und die begrenzte Macht der Universitätsleitungen.

Profilschärfendes Potenzial läge in Feldern wie Internationalisierung, Wissenstransfer und natürlich der Lehre.

Angleichung statt Vielfalt

Deutsche Universitäten auf der Suche nach Profil

Tim Flink, Jan-Christoph Rogge, Simon Roßmann, Dagmar Simon

Die Exzellenzinitiative geht in die zweite Phase. Gefördert werden der Ausbau der universitären Spitzenforschung und alle Maßnahmen, die die Universitäten in die Lage versetzen, ihre international herausragenden Bereiche nachhaltig so zu entwickeln, dass sie sich im internationalen Wettbewerb in der Spitzengruppe etablieren können. Profilbildung ist also angesagt.

Wie weit die deutschen Universitäten von diesem Ziel entfernt sind, zeigt eine Studie, an der die WZB-Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik beteiligt war (Brandt et al. 2012). Befragt wurden die für Forschung zuständigen Mitglieder der Leitungen ausgewählter deutscher Universitäten und eine Auswahl forschungsstarker Professorinnen und Professoren (siehe Kasten am Ende). Die Analyse ergibt: Die universitären Anstrengungen zur Profilbildung haben ganz entgegen der ursprünglichen Intention zu strukturellen Angleichungsprozessen geführt. Eine spezifisch deutsche Herausforderung stellt überdies die große Autonomie der Professorinnen und Professoren dar, die den Gestaltungsmöglichkeiten der Hochschulleitungen Grenzen setzt.

Die Karriere der Profilbildung: ein kleiner Rückblick

Bis vor 20 Jahren wurde die Tatsache, dass Universitäten unterschiedlich groß, stark oder schwach, eher forschungs- oder lehrorientiert und finanziell besser oder schlechter ausgestattet sind, politisch stillschweigend ausgeklammert. Entscheidende Steuerungsgrößen für die Universitäten waren extern die Kultus- und Wissenschaftsressorts der Bundesländer und intern die Vertreter der akademischen Profession, in erster Linie die ordentlichen Professorinnen und Professoren.

Seit den 1990er Jahren werden die Universitäten verstärkt mit wissenschaftspolitischen Forderungen nach mehr Wettbewerb konfrontiert. Ausdifferenzierung und Profilbildung lauten jetzt die Ziele. Gleichzeitig sollte die Organisation effizienter werden, unter dem Stichwort „New Public Management“. Dies ist ein in einigen westlichen Industriestaaten, vor allem den USA und Großbritannien, bereits seit den 1970er Jahren anhaltender Trend. Die Gründe für die deutsche Trendwende hin zu Reformen sind: leere Haushaltskassen der Bundesländer, Veränderungen in Wissensproduktion und globaler Wissensdiffusion sowie geänderte Anforderungen an Bildungsabschlüsse. Universitäten in Deutschland sollen zu effizienten Organisationen gemacht werden und im Wettbewerb gegeneinander antreten: als Hauptlieferanten möglichst vieler gut ausgebildeter (Fach-)Arbeitskräfte und weltweit renommierter Spitzenforschung. Zu diesem Zweck hat sich der Staat ein Stück weit

aus der bürokratischen Feinsteuerung der Universitäten zurückgezogen, während deren Selbstbestimmungsmöglichkeiten und die Steuerungskompetenzen ihrer Leitungen gestärkt wurden. Am Ende soll vor allem eine von anderen klar unterscheidbare Universität stehen, die einen Großteil ihrer Forschung durch Drittmittel – im besten Fall von wissenschaftlich hoch angesehenen Förderinstitutionen – finanzieren kann.

Was heißt Profilbildung und wer treibt sie voran?

Differenzierung innerhalb des Hochschulsystems kann zweierlei bedeuten: Auf horizontaler Ebene kann das Profil geschärft werden, indem im breiten Leistungsspektrum einer Universität – Forschung, Lehre, Internationalisierung, regionale Kooperationen, unternehmerische Aktivitäten und anderes – klare Schwerpunkte gesetzt werden. Von einer vertikalen Achse kann gesprochen werden, wenn es darum geht, sich in Reputation und Qualität von anderen abzusetzen. Wenngleich die vertikale Differenzierung in den letzten Jahren eine gesteigerte, vor allem politische Aufmerksamkeit gefunden hat, sind vertikale Besonderheiten für sich genommen nicht in erster Linie profilbildend. Horizontale Besonderheiten können dagegen einen Aufstieg in der Rangordnung der Universitäten unterstützen.

Profilbildung als Entwickeln von Alleinstellungsmerkmalen wurde in erster Linie von außen an die Universitäten herangetragen. Entweder ist die Entwicklung eigenständiger Profile in Landeshochschulgesetze neu aufgenommen worden, oder sie ist Bestandteil von Zielvereinbarungen zwischen Land und Universität, oft verbunden mit wettbewerblichen Anreizen. Auf der Suche nach den konkreten Auslösern stößt man zunächst auf erhebliche finanzielle Kürzungen der Landesetats für die Hochschulen, was bei einigen Universitäten schlicht zu einer Profilbildung aus Not führte.

Die meisten Universitäten haben erst im Zuge der Exzellenzinitiative systematisch begonnen, sich mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen; die Bedingungen der dritten Förderlinie, „Zukunftskonzepte“, legte dies den Antragstellern nahe. In diesen Fällen lässt sich die Exzellenzinitiative als Katalysator der Profilbildung beschreiben. Erst sie führte hier zu deutlich erkennbaren Veränderungen der Universitätsorganisation. Durch die hohe mediale Aufmerksamkeit und die hohen Beteiligungsquoten (über 80 Prozent der deutschen Universitäten) an der Exzellenzinitiative folgten nahezu alle Forschungseinrichtungen dem politischen Ruf nach Profilbildung.

Einseitiger Schwerpunkt auf Forschung

Universitäre Profilbildung verengt sich bis dato fast ausschließlich auf die Organisationsformen der Forschung. Auf- und ausgebaut werden in der Regel Forschungsschwerpunkte oder -zentren, die die jeweiligen Stärken hervorheben und besser vernetzen sollen. Hierzu die typische Antwort eines Mitglieds der Universitätsleitung:

„Bislang haben Sie eher eine Fülle von individuell sehr, sehr guten Forscherinnen und Forschern, die sich räumlich an einem Standpunkt konzentrieren. Aber Sie haben wenig Verzahnung zwischen diesen verschiedenen Gruppen, wenig Interaktionen, wenig Vorstellungen darüber, wo man als Gesamtes hin möchte, was man stärken und was man miteinander verbinden sollte. Das gehen wir jetzt sehr stark an und bilden dort eine Kooperationsstruktur innerhalb der Universität, die genau so etwas erreichen soll.“

Institutionalisiert sind diese oft mit einem englischen Markenlabel beflaggt

Schwerpunkte oder Zentren fast ausschließlich quer zu den Fakultäten und Fachbereichen. In der Regel bilden sie keine eigenständigen administrativen Einheiten. Sie werden aber in allen Fällen mit eigenen Mitteln ausgestattet. Dabei können die Hochschulleitungen bzw. die Sprecher der Forschungsschwerpunkte entweder auf zusätzliche Gelder aus den Exzellenzwettbewerben zurückgreifen, oder die Hochschulleitungen müssen die knappen Grundmittel der Universität umschichten. Die Forschungsschwerpunkte sind Orte der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die meist durch einen Vorstand und gegebenenfalls verschiedene Bereichssprecher geleitet werden. Insofern ähneln sie organisatorisch großen Forschungsverbänden, die die traditionelle, disziplin förmige Organisation der Hochschulen nicht grundlegend verändern, sondern lediglich erweitern.

Ein typischer Forschungsschwerpunkt sieht so aus: Beteiligt sind vier Fachbereiche der betreffenden Universität, eine weitere Universität, zwei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und fünf weitere Institutionen, die inter- und transdisziplinär zusammenarbeiten und Grundlagenforschung mit anwendungsbezogener Forschung verbinden. Den gesamten Schwerpunkt vertritt eine wissenschaftliche Leitung in Sprecherfunktion, weitere Sprecherinnen und Sprecher der einzelnen, interdisziplinären Teilbereiche. Insgesamt arbeiten etwa 50 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter einem Dach zusammen.

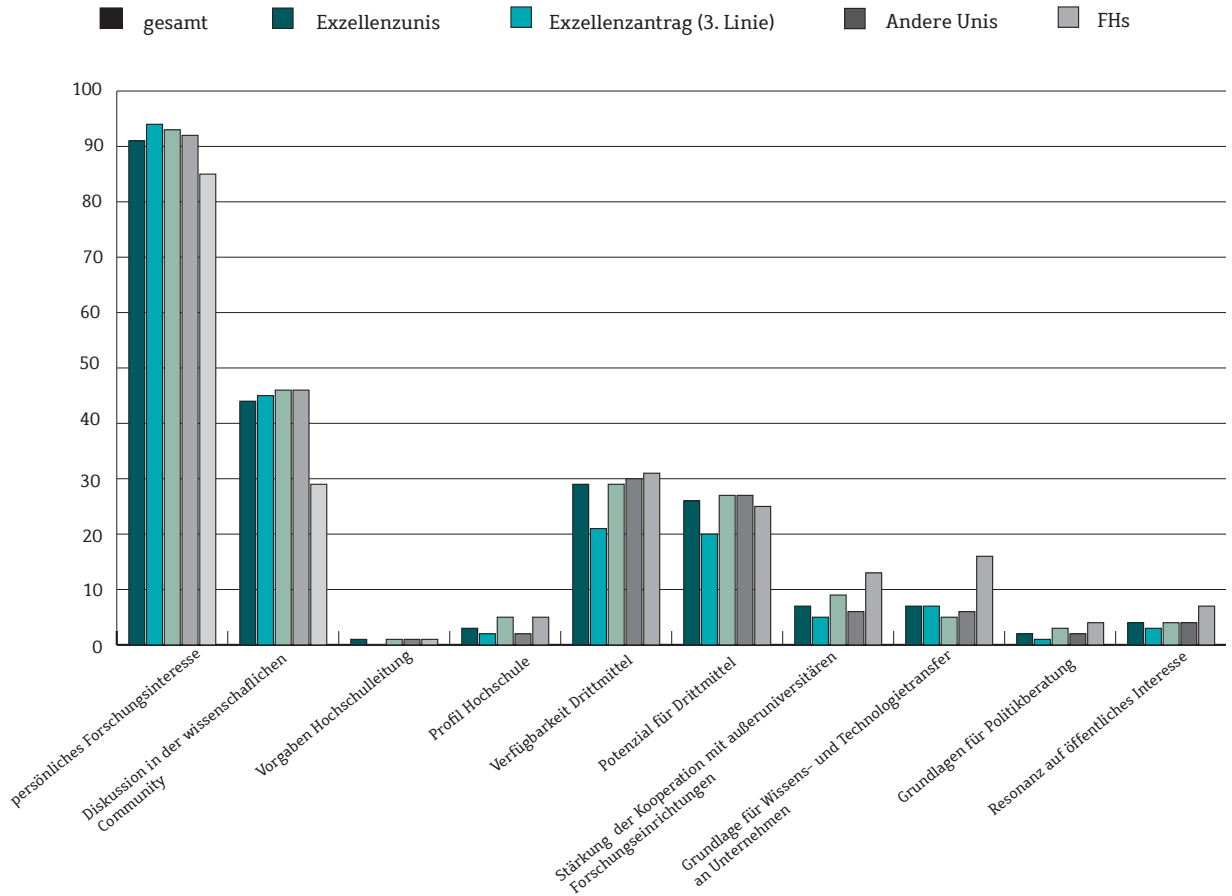
Bedenkt man, dass eine Parole der Exzellenzinitiative hieß: „Freies Malen!“, ist das Ergebnis bemerkenswert: Die Profilbildungsprozesse in der Organisation universitärer Forschung gleichen sich stark. Auffällig ist zudem die klare Ausrichtung auf Grundlagenforschung. Dieser Fokus entspricht der gängigen Reputationshierarchie in der Wissenschaft: Fast 70 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren messen der Grundlagenforschung für ihre Tätigkeitsbereiche höchste Bedeutung bei, während nur jeweils circa 40 Prozent Ähnliches für Lehre und angewandte Forschung angeben. Die Aussagen der interviewten Universitätsleitungen kommen dem sehr nahe.

Dabei hätten die Universitäten durch Profilbildungsmaßnahmen viele bereits vorhandene Besonderheiten ausbauen können, zum Beispiel in der Lehre durch neue und kreative Aus- und Weiterbildungsangebote, im Wissens- und Technologietransfer oder in der Schaffung eines internationalen Arbeitsumfeldes. Der Schwerpunkt auf der Forschung kam allerdings klar aus der Wissenschaftspolitik: Belohnt wurden in der Regel interdisziplinär organisierte Forschungsstrukturen. Andere Aufgaben und Leistungen von Universitäten spielen bis auf wenige Ausnahmen eine untergeordnete Rolle. Dies gilt auch für die Lehre: Zwar gibt es mittlerweile Wettbewerbe wie das vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Kultusministerkonferenz (KMK) organisierte Programm „Exzellente Lehre“ – ein Programm, mit dem auf die Kritik von Jürgen Zöllner reagiert wurde. Der damalige KMK-Vorsitzende warnte 2007 davor, ausschließlich die Profilierung durch Forschung zu belohnen. Aber in wissenschaftspolitischen Kreisen herrscht nach wie vor die Auffassung, exzellente Forschung führe quasi automatisch zu einer qualitativ hochwertigen Lehre. So erklären alle befragten Mitglieder der Universitätsleitungen in der Studie, das maßgebliche Ziel der Profilbildung sei die Stärkung der Forschung, die international (noch) wettbewerbsfähiger werden müsse. Erst in zweiter Linie geht es um die Schärfung anderer Profileigenschaften wie Internationalisierung, Nachwuchsförderung, Gendergerechtigkeit und Verbesserung der Lehre.

Die inneruniversitären Grenzen der Profilbildung

Intern sind es im Wesentlichen die Präsidenten und Rektoren, die das Profil einer Universität durch organisatorische Neuerungen und Umstrukturierungen umgestalten. Aber kommt ihre Gestaltungskraft auch bei den Professorinnen und Pro-

fessoren an, wird sie akzeptiert oder sogar vorangetrieben? Wie die nachfolgende Grafik zeigt, geben über 90 Prozent der Befragten an, dass sie ihr Handeln an ihrem persönlichen Forschungsinteresse ausrichten. Die Frage, wie und wohin sich das Profil ihrer Universität entwickelt, sehen gerade einmal drei Prozent als Richtschnur ihres täglichen Handelns an.



Anteil der Professor/innen, die angaben, dass der jeweilige Aspekt von sehr hoher Bedeutung für die Festlegung und Weiterentwicklung ihrer Forschungstätigkeit ist (in Prozent)

Trotz einiger Reformen genießen die Professorinnen und Professoren in Deutschland im internationalen Vergleich nach wie vor eine hohe formale Autonomie (Buchholz et al. 2009). Für die Hochschulleitungen sind Forschung und Lehre eine Art „Black Box“, die sie nicht direkt beeinflussen können. Zwar wurde in vielen Bundesländern inzwischen das Berufungsrecht von den Ministerien auf die Hochschulen übertragen, was den Leitungen ein Instrument zur langfristigen Profilbildung in die Hand gibt und ihre interne Stellung stärkt. Sie sind aber weiterhin auf die enge Kooperation mit der Professorenschaft angewiesen. Selbst an Hochschulen, an denen die akademische Selbstverwaltung geschwächt wurde, ist die Leitung bemüht, die Professorenschaft in die Entwicklung und Umsetzung der Profilbildung direkt einzubinden. Schlechte Erfahrungen mit Top-down-Modellen führten zu der Einsicht, dass nur so fachlich stimmige Lösungen und ein hoher Konsens erreicht werden können. Handlungspraktisch stellen sich daher die Unterschiede im Vorgehen von formal starken und formal schwachen Universitätsleitungen als weniger eklatant heraus, als sich aufgrund der je verschiedenen gesetzlichen Rahmenbedingungen vermuten ließe.

Folgerung: Profilbildung jenseits der Forschung nötig

Der politische Wunsch nach einer stärker ausdifferenzierten Profilbildung ist nicht in Erfüllung gegangen, im Gegenteil: Insgesamt lässt sich statt einer Vielfalt der Profile eine Tendenz zur strukturellen und inhaltlichen Angleichung der Universitäten beobachten. Zwar wurden durch die Profilbildung an den Hochschulen neue Organisationseinheiten vor allem für die Forschung geschaffen, doch diese ähneln sich in vielen Punkten. Insgesamt sind regelrechte Entdifferenzierungsprozesse zu beobachten. Universitäten fühlen sich in der Pflicht, einer Art All-inclusive-Modell nachzukommen: international sichtbare Spitzenforschung, exzellente Lehre, eine entrepreneurial university, Wissens- und Technologietransfer, Weiterbildung – von allem ein bisschen. Dabei hat der Wissenschaftsrat im Jahr 2010 überzeugend die Vorteile einer stärkeren Differenzierung des Hochschulsystems herausgearbeitet. So könnten sich die Universitäten flexibel anpassen, wenn sich gesellschaftliche Ansprüche verändern, und hätten bei einer nach wie vor strukturellen Unterfinanzierung die Möglichkeit, sich auf Stärken zu konzentrieren, statt mit begrenzten Ressourcen alle Aufgaben erfüllen zu wollen.

Eine solche Differenzierung hätte auch für die Studierenden Vorteile, weil sie nach Schwerpunkten auswählen könnten. Dafür bedarf es jedoch zusätzlicher Anreize, die sich nicht ausschließlich auf die Förderung von Spitzenforschung konzentrieren. Exzellenzprogramme für die Lehre oder für unternehmerische Hochschulen könnten Reputation bringen. Sie könnten eine Profilbildung von Hochschulen nachhaltig unterstützen. Es gibt zwar solche Förderprogramme beispielsweise aus den Ministerien. Sie sind aber in Sachen Renommee weit abgeschlagen und zeigen deshalb wenig Wirkung.

Bei allem Streben nach Profil müssen freilich die pragmatischen Grenzen der Ausdifferenzierung von Hochschulen im Blick behalten werden. Zwei Kernaufgaben muss nun einmal jede Universität auf hohem Niveau anbieten: Forschung und Lehre. Es wäre allerdings schon viel gewonnen, wenn der eine Pol nicht gegenüber dem anderen überbewertet würde. Die forschungsorientierte Exzellenzinitiative jedenfalls reicht zur Profilbildung der deutschen Universitäten bei weitem nicht aus.

Der WZBrief **Bildung** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern zu einem Thema aus dem Bereich Bildung.

Der WZBrief **Bildung** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler



WZB auf Twitter

Projektbeschreibung

Dieser WZBrief baut auf einer Studie zu „Status und Entwicklungsperspektiven der Forschung an Hochschulen in Deutschland“ (2011) im Auftrag der Expertenkommission für Forschung und Innovation auf. Dabei wurden in einer qualitativen Erhebung Forschungsprorektoren und -vizepräsidenten von vierzehn repräsentativ ausgewählten Universitäten mithilfe leitfadengestützter Interviews befragt. In der quantitativen Befragung wurden 9.400 „forschungsstarke“ Professoren, Dekane und eine Zufallsstichprobe aus allen anderen Professoren (Vademecum-Datenbank) angeschrieben. Der Rücklauf betrug 27 Prozent. Projektpartner des WZB waren dabei das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI), die Wissenschaftsstatistik GmbH des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft sowie die Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH in Wien.

Zu den Autoren

Tim Flink und Simon Roßmann sind wissenschaftliche Mitarbeiter der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am WBZ, die von Dagmar Simon geleitet wird. Jan-Christoph Rogge ist Gastwissenschaftler der Forschungsgruppe.

Literatur

Brandt, Tasso/Breitfuss, Marija/Daimer, Stephanie/Dinges, Michael/Ecker, Brigitte/Egeln, Jürgen/Flink, Tim/Niederl, Andreas/Rammer, Christian/Reidl, Sybille/Rogge, Jan-Christoph/Roßmann, Simon/Schiessler, Paula/Simon, Dagmar/Schubert, Torben (2012): „Forschung an deutschen Hochschulen - Veränderungen durch neue Governance-Modelle und den Exzellenzdiskurs“. In: Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung/Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH/Wissenschaftsstatistik im Stifterverband für die deutsche Wissenschaft/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Hg.): Zur Situation der Forschung an Deutschlands Hochschulen - Aktuelle empirische Befunde. Studien zum deutschen Innovationssystem. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation, S. 3-205.

Buchholz, Kai/Gülker, Silke/Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2009): Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich. Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Studie im Rahmen der Ausschreibung ‚Schwerpunktsicherung zu Forschung und Innovation in Deutschland‘. Studien zum deutschen Innovationssystem. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation.

Hüther, Otto (2012): „Wandel von Forschungsstrukturen in deutschen Universitäten. Eine Analyse der Landeshochschulgesetze“. In: Thomas Heinze/Georg Krücken (Hg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 127 – 156.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Social Science Research Center
Berlin

Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion
Dr. Paul Stoop
Gabriele Kammerer

Produktion
Ingeborg Weik-Kornecki

Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu
www.wzb.eu

Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, Drs 10387-10, Lübeck, online: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10387-10.pdf> (Stand: 8.6.2012).