pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Kleimann, Bernd

Die akademische Profession und ihre (Selbst-)Organisation

Pasternack, Peer [Hrsg.]; Reinmann, Gabi [Hrsg.]; Schneijderberg, Christian [Hrsg.]: Hochschulforschung. Forschung über Hochschule und Wissenschaft. Baden-Baden : Nomos Verlag 2025, S. 445-454. - (NomosHandbuch | NomosHandbook)

Quellenangabe/ Reference:
Kleimann, Bernd: Die akademische Profession und ihre (Selbst-)Organisation - In: Pasternack, Peer [Hrsg.]; Reinmann, Gabi [Hrsg.]; Schneijderberg, Christian [Hrsg.]: Hochschulforschung. Forschung über Hochschule und Wissenschaft. Baden-Baden : Nomos Verlag 2025, S. 445-454 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-339305 - DOI: 10.25656/01:33930

https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-339305
https://doi.org/10.25656/01:33930

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

III.1.3
Die akademische Profession und ihre (Selbst-)Organisation

Bernd Kleimann

Abstract | Der Beitrag rückt den Begriff der akademischen Profession in den Mittelpunkt, der die Gruppe der beruflich in der Wissenschaft tätigen Personen bezeichnet. Zunächst wird ein Überblick über Theorien der Profession und eine Bestimmung wesentlicher Merkmale professioneller Berufe gegeben, um vor diesem Hintergrund Kennzeichen der akademischen Profession und ihrer (Selbst-)Organisation herauszuarbeiten. Ein kurzer Ausblick auf die zunehmende Verschränkung von Wissenschaft und Gesellschaft und ihre Konsequenzen für die akademische Profession schließt den Beitrag ab.

Stichworte | Profession, akademische Profession, wissenschaftliche Gemeinschaft, Selbstorganisation

Einleitung

Die moderne Wissenschaft hat sich seit dem 16. und 17. Jahrhundert als ein eigenständiger Funktionsbereich der Gesellschaft herausgebildet (Schimank 2012). In der Sachdimension ist für sie die methodisch kontrollierte Erzeugung von Wissen kennzeichnend, die in verschiedenen Disziplinen und in inter- bzw. transdisziplinären Forschungszusammenhängen betrieben wird (→ III.1.2 Wissenschaftskulturen im Umbruch). Die Weitergabe dieses Wissens in verschiedenen Formaten und für verschiedene Zielgruppen ist Aufgabe der akademischen Lehre. In der Zeitdimension folgt die Wissenschaft einem Innovationsimperativ, der die Erzeugung *neuen* Wissens, das den bisherigen Stand der Forschung überwindet, als Ziel vorgibt. In der Lehre geht es darum, Studierenden zeitgemäßes und idealerweise zukunftsfähiges Wissen und Können zu vermitteln, das wissenschaftlich abgesichert ist und die aktive Teilhabe an verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen ermöglicht.

Die Sozialdimension der modernen Wissenschaft, nämlich die Formen des handelnden Zusammenwirkens von Wissenschaftler:innen, ist von der Wissenschaftsforschung mit verschiedenen Begriffen belegt worden: So ist von der wissenschaftlichen Gemeinschaft, von Denkkollektiven (Fleck 1935/2023), von *invisible colleges* (Crane 1972), *scientific communities* (Gläser 2012) oder der akademischen Profession die Rede. Im Begriff der wissenschaftlichen Gemeinschaft als einer *Produktions*gemeinschaft (Gläser 2006) sind die Vermittlung des produzierten Wissens an Studierende und die Art der beruflichen Tätigkeit von Wissenschaftler:innen nicht enthalten. Dagegen bezieht sich der Begriff der akademischen Profession auf jene Personengruppe, die sich *beruflich* mit akademischer Forschung *und* Lehre befasst (→ IV.2.1 Nexus Forschung und Lehre; → IV.3.3 Das Professoriat: Kontinuität und Wandel der Professur). Um die Merkmale dieser Gruppe genauer bestimmen zu können, wird zunächst ein kurzer Überblick über Theorien der Profession gegeben, um anschließend die Merkmale der akademischen Profession und ihrer (Selbst-)Organisation herauszuarbeiten. Ein kurzer Ausblick

auf die zunehmende Verschränkung von Wissenschaft und Gesellschaft und ihre Konsequenzen für die akademische Profession schließt den Beitrag ab.

Profession

Als Professionen gelten besondere, herausgehobene Berufe (Cramer 2020). Ursprünglich wurden solche beruflichen Tätigkeitszusammenhänge als Professionen bezeichnet, die ein Gelübde der Mitglieder einschließen (lat. *profiteri* = bekennen) – wie bei den klassischen Professionen der Theologie, Medizin und Jurisprudenz. Meist in Abgrenzung zu diesem klassischen Begriff werden heute innerhalb der Professionssoziologie verschiedene Professionskonzeptionen vertreten (Pfadenhauer/Sander 2010; → I.1.1 Hochschulforschung als multi-theoretisches Feld).

In Parsons (1968) strukturfunktionalistischem Ansatz stellt die Herausbildung akademischer Berufe einen Effekt der Rationalisierung der modernen Gesellschaft dar. Professionen sind kraft der Erzeugung und Anwendung besonderen Fachwissens ‚Treuhänderinnen' für die Umsetzung zentraler gesellschaftlicher Werte (Kurtz 2002) und stellen die Bewältigung von gesellschaftlichen und individuellen Problemen sicher. Voraussetzung dafür ist eine institutionell gewährleistete Autonomie der Professionellen in ihrer Berufsausübung. Gleichzeitig unterliegen die Professionellen starker Selbstkontrolle und Gemeinwohlorientierung, wofür sie Privilegien und Anerkennung erhalten. Dem ‚professional complex' (Parsons 1978) in der Gesellschaft rechnet Parsons neben den genuin professionellen Berufen der Ärzt:innen, Jurist:innen, Professor:innen und Ingenieur:innen auch weitere Berufe in Bildung, Fürsorge, Verwaltung, Buchführung und Bankwesen zu.

Gemäß der strukturtheoretischen ‚revidierten Professionalisierungstheorie' (Oevermann 1997) lassen sich die Autonomie, Selbstverwaltung und Selbstkontrolle von Professionen (als drittem Handlungskomplex neben Markt und Staat) bezüglich Berufsbildung und -ausübung nur befriedigend erklären, wenn diese Merkmale aus der spezifischen Art der professionellen Problemlösung abgeleitet werden. Die besondere Handlungslogik von Professionen wurzelt in der Bearbeitung konkreter lebenspraktischer Krisen in Therapie, Rechtspflege, Wissenschaft und Kunst, bei der in einer nicht-schematischen Weise auf universale, wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden zurückgegriffen wird.

Aus systemtheoretischer Perspektive entstehen Professionen in Funktionssystemen, die zur Umsetzung ihres Codes (z. B. „wahr/unwahr" in der Wissenschaft) und ihrer Programme (z. B. Theorien und Methoden) keine Erfolgsmedien (z. B. Wahrheit in der Wissenschaft, Geld in der Wirtschaft) entwickelt haben (Kurtz 2000; Stichweh 1994). Stattdessen müssen die angestrebten positiven Werte (z. B. Gesundheit im Gesundheitssystem, Vermittelbarkeit im Erziehungssystem) durch eine interaktive, aber erfolgsungewisse Veränderung *von Personen* angestrebt werden. Diese durch ein ‚Technologiedefizit' (Luhmann/Schorr 1982) gekennzeichnete Veränderung ist Aufgabe der professionellen Berufe, deren Ausübung Gespür für den konkreten Einzelfall, Urteilskraft und Verantwortungsübernahme erfordert, während die Klient:innen Vertrauen investieren müssen.

Die interaktionistische Professionssoziologie (Schütze 1984 u. 1992; Gildemeister 1995) rückt die konkreten Arbeitsbedingungen und -vollzüge von Professionen in den Mittelpunkt. Auftrag von Professionen ist die fallbezogene Problemlösung für Klient*innen auf der Basis geteilter professioneller

Orientierungen. Professionen besitzen sowohl die Lizenz (formale Berechtigung) als auch das Mandat (Deutungshoheit über Problemlagen und Bedarfe), in das Leben der Klient*innen einzugreifen. Das zu behandelnde Problem wird in der Interaktion zwischen Professionsmitglied und Klient:in definiert, wobei die Deutungsmacht auf Seiten der Professionellen liegt. Die Problemlösung bleibt dennoch stets unsicher, weil sich die Problemdefinition im Laufe der Interaktion ändern kann und die professionellen Analyse- und Problemlösungsschemata sehr abstrakt sind. Zur Vermeidung von Fehlern bedarf es daher einer supervisionsförmigen Selbst(-Kontrolle). Grundsätzlich ist die professionelle Arbeit mit den Klient:innen durch Spannungen (u. a. zwischen Nähe und Distanz, Klient:innen und Allgemeinwohl) gekennzeichnet, die ausbalanciert werden müssen.

In machtkritischen Ansätzen (Larson 1977) wird das Entstehen von Professionen mit dem Streben eines Berufs nach Dominanz, Sozialprestige und Selbstkontrolle des Berufszugangs (durch aufwändige Bildungs- und Sozialisationsprozesse) erklärt. Autonomie und Privilegien von Professionen resultieren aus dem gesellschaftlichen Einfluss letzterer und nicht primär aus ihrer besonderen Problemlösungskompetenz. Professionelle streben danach, die Monopolstellung ihrer wissensbasierten Leistungen in soziale und ökonomische Vorteile zu verwandeln.

Der knappe Abriss verschiedener Professionstheorien zeigt, dass der Begriff in den Sozialwissenschaften uneinheitlich gebraucht wird. Dennoch lassen sich (in einer systemtheoretisch orientierten Perspektive) Merkmale festhalten, die in vielen Professionstheorien eine Rolle spielen und es erlauben, Professionen von anderen Berufsgruppen abzugrenzen. Zu diesen Merkmalen zählen ihre Funktion, ihr Wissen, ihre Rollenstruktur, ihr Umweltverhältnis, ihr Verhältnis zu Organisationen und ihre (Selbst)Kontrolle (Kleimann 2016: 215ff.).

Die *Funktion* von Professionen liegt in der Bearbeitung und unterstützenden Bewältigung kritischer Lebenslagen von Klient:innen in sozialen Teilsystemen, die auf *people processing* angelegt sind (Stichweh 1994 u. 2005). Für die Problemlösung gibt es keine standardisierbaren Lösungen. Vielmehr bedarf die Bewältigung der Situation einer Interaktion zwischen dem Professionsmitglied und dem/der Klient:in, wobei die Professionellen die Definitionsmacht über das Problem besitzen und die Bedarfe der Klient:innen nach ‚objektiven' Kriterien bestimmen.

Für die Lösung des Problems greifen die Professionellen auf ein besonderes *Wissen* zurück (Pfadenhauer/Sander 2010). Dieses Wissen ist einerseits wissenschaftlich-abstrakter Art; es wird von der akademischen Elite der jeweiligen Profession generiert und vermittelt. Andererseits ist es an praktischen Erfordernissen ausgerichtet (Stichweh 1994) und muss auf den jeweiligen Klient:innenfall angewandt werden. Beide Wissensformen werden in einer langjährigen, in der Regel universitären Ausbildung und in damit verknüpften praktischen Ausbildungssequenzen vermittelt.

Die *Rollenstruktur* von Professionen ist nach außen durch die asymmetrische Beziehung zwischen den ‚deutungsmächtigen' praktizierenden Professionals und den Klient:innen gekennzeichnet. Im Innenverhältnis treten die akademische (v. a. Professor:innen) und die praktische Kernrolle (z. B. praktizierende Ärzt:innen) auseinander. Sie bleiben aber zugleich durch den Anwendungsbezug des von der akademischen Elite generierten Wissens und durch die Rückbindung der Berufspraxis an den Stand des professionellen Wissens miteinander gekoppelt (Stichweh 1994). Beide Rollen werden dabei prinzipiell als gleichwertig angesehen.

Gegenüber der sozialen Umwelt schließen sich Professionen durch die staatlich abgesicherte Monopolisierung ihrer Problemzuständigkeit ab. Dies wird mit Verweis auf ihr besonderes Wissen und ihre spezifischen Kompetenzen legitimiert und durch hohe Zugangshürden in Gestalt langer Ausbildungsgänge und Sozialisationsprozesse garantiert. Auf diese Weise sichern sich Professionen ökonomische Vorteile, gesellschaftliches Prestige und den Anspruch auf Autonomie und Vertrauenswürdigkeit.

Organisatorische Formen des Zusammenwirkens der Professionellen sind einerseits interessenorganisatorische Berufsvereinigungen und -verbände wie z. B. ‚Kammern', die die Interessen der Mitglieder gegenüber der Umwelt vertreten. Da Professionelle primär individuelle Praktiker:innen sind (Stichweh 2005), versuchen sie andererseits aber auch als Mitglieder von Arbeitsorganisationen (z. B. Rechtsanwält:innen in Unternehmen), den spezifischen Modus ihrer Berufungsausübung zu bewahren (Stichweh 1994). Während die meisten Organisationen heute vereinzelt Professionelle für spezielle Aufgaben beschäftigen (z. B. Justiziar:innen), stellen ‚Professionsorganisationen' (Mintzberg 1983) Einrichtungen dar, in denen überwiegend oder in bestimmender Weise Professionals arbeiten und deren Zweck mit der Funktion der jeweiligen Profession zusammenfällt (z. B. Krankenhäuser).

Was schließlich die *Kontrolle* über Professionen betrifft, werden die Mitgliedschaftsbedingungen (v. a. akademische Ausbildung) und die Qualitätsstandards der professionellen Leistungen im Wesentlichen von der Profession selbst kontrolliert. Diese Selbstkontrolle erfolgt aufgrund der unterstellten Gleichwertigkeit der Kernrollen in einem kollegialen Entscheidungsmodus, der auf Verhandlungen unter Gleichen beruht (Hüther 2010). Normative Richtschnur ist ein professionsspezifisches Berufsethos, das im Rahmen der Ausbildung vermittelt wird (Stichweh 1994) und u. a. Art und Qualität der zu erbringenden Leistungen reguliert. Dieses Ethos schließt zwar einen klient*innenzentrierten „institutionalisierten Altruismus" (Stichweh 2005: 37) ein, erwerbswirtschaftliche Motive und professionelles Statusstreben aber nicht aus.

Die akademische Profession

Zur akademischen Profession zählen die in wissenschaftlicher Forschung und Lehre beruflich tätigen Personen. Für die Übertragung des Professionsbegriffs auf Wissenschaftler:innen spricht – erstens – die historische Kopplung von Universität und Profession: So sind die drei oberen Fakultäten der alteuropäischen Universität aus den klassischen Professionen der Theologie, Jurisprudenz und Medizin hervorgegangen (Stichweh 2005). Zweitens ist es in der Hochschulforschung international üblich, Wissenschaftler:innen auf der Basis des modernen Professionsbegriffs als Mitglieder einer „academic profession" oder „wissenschaftlichen Profession" (Schimank 2005; Franzmann 2012; Teichler 2017) zu bezeichnen. Drittens gelten vor diesem Hintergrund Hochschulen als *professional bureaucracies* (Mintzberg 1983) bzw. als Profi-, Expert:innen- oder (multi-)professionelle Organisationen (Klatetzki/Tacke 2005). Viertens werden diese Begriffsverwendungen durch den Umstand plausibilisiert, dass sich die oben genannten Merkmale von Professionen – wenn auch mit Abweichungen – auf die Gruppe der beruflich in der Wissenschaft Tätigen übertragen lassen (→ IV.3.1 Prä-Docs und Promotion; → IV.3.2 Post-Docs, Habilitation, Juniorprofessur).

Die *Funktion* der akademischen Profession ist durch eine enge Kopplung von Forschungs- und Lehrtätigkeit gekennzeichnet (Teichler 2017). In der Forschung wird – wie eingangs dargelegt – das Prob-

lem der methodisch-kontrollierten Erzeugung, Verbreitung und Prüfung relevanten neuen Wissens bearbeitet. Nicht die Bewältigung lebenspraktischer Krisen wie bei den anderen Professionen, sondern das Lösen selbstgenerierter, fachspezifischer Probleme steht dabei im Vordergrund (Franzmann 2012). Dies ist Folge der Ausdifferenzierung von wissenschaftlichen Disziplinen aus den ursprünglichen Professionen, wobei Stichweh (1994) die Rolle als Hochschullehrer:in hervorhebt (→ II.2.2 Professionalisierung (in) der Hochschullehre und Hochschuldidaktik). Folglich scheint in der Lehre der Professionscharakter deutlicher ausgeprägt als in der Forschung (Cramer 2020; konträr dazu: Oevermann 2005: 29); in der Lehre stellt die reflexiv kontrollierte Vermittlung wissenschaftlichen Wissens und wissenschaftsbezogener Fähigkeiten an Studierende als Klient:innen die zu bearbeitende Herausforderung dar. Diese Rollenunterschiede zwischen Forschung und Lehre haben zur Charakterisierung von Professor:innen als ‚Semi-Professionelle' geführt (Kleimann 2016). In der Forschung greift die akademische Profession – wie oben dargelegt – auf den kollektiven *Wissensbestand* der jeweiligen wissenschaftlichen Gemeinschaft (bezüglich Theorien, Methoden, offenen Forschungsfragen etc.) zurück. Die Lehre operiert dagegen mit zwei Wissensformen: Objekt der pädagogischen Vermittlung ist einerseits das von der Forschung bereitgestellte wissenschaftliche Wissen. Andererseits geht in die Lehre das Wissen der → II.1.1 Hochschul- und → II.1.2 Wissenschaftsdidaktik ein, das Lehrhandlungen reflexiv anleitet (Luhmann/Schorr 1982) und dafür exemplarisch-typisierende Deutungen (Cramer 2020) bereitstellt. Die Aneignung sowohl des Forschungswissens als auch des für die Durchführung von Lehre erforderlichen Wissens erfolgt in langen, aufwändigen Ausbildungszusammenhängen (Teichler 2017).

Hinsichtlich der *Rollenstruktur* der akademischen Profession kennt die Forschung nur die Rolle der Wissenschaftler:innen, die – eher untypisch für Professionen – zugleich Leistungsersteller:innen und -empfänger:innen sind (Stichweh 1994). In der Lehre treten die Lehrenden dagegen den Studierenden als Klient:innen gegenüber. Der Bezug der akademischen Profession zu *Organisationen* fällt für den Forschungs- und Lehrbereich unterschiedlich aus. Während die Lehre aufgrund der arbeitsteiligen Leistungserstellungsprozesse und des hohen sachlichen, sozialen, räumlichen und zeitlichen Koordinationsbedarfs nicht nur auf Organisation als Prozess, sondern auch auf formale Organisationen angewiesen ist (und daher weltweit fast ausschließlich an Hochschulen und ähnlichen Einrichtungen stattfindet), ist die Forschung als ortsverteiltes Geschehen deutlich loser mit formalen Organisationen gekoppelt und wird in unterschiedlichen Organisationstypen wie Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Akademien und Unternehmen durchgeführt.

Insgesamt ist die akademische Profession als beruflicher Zusammenhang aber sowohl auf Interessen- als auch auf Arbeitsorganisationen angewiesen. Der Interessenvertretung bezüglich Forschung und Lehre dienen wissenschaftliche Fachgesellschaften, bezüglich beruflicher Belange Gewerkschaften und – vornehmlich bei Professor:innen – nach Hochschultypen differenzierte Verbände (Deutscher Hochschulverband; Hochschullehrerbund). Besonders wichtig sind die Arbeitsorganisationen der Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, öffentlichen Forschungseinrichtungen oder Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von Unternehmen: Sie stellen den Mitgliedern der akademischen Profession Beschäftigungsverhältnisse, Gehälter, Karriereoptionen, Forschungs- und Lehrinfrastrukturen, Mitentscheidungsmöglichkeiten und die für die Ausübung der professionellen Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (Geld, Personal, Räume) zur Verfügung. Auf diese Weise sind sie Grundlage für eine professionelle Berufstätigkeit von Wissenschaftler:innen.

Bezüglich der *(Selbst)Organisation und -kontrolle* der akademischen Profession weist letztere, wie alle Professionen, ein hohes Maß an Autonomie auf (Teichler 2017; Teichler et al. 2017). Als Grund dafür wird das ‚Technologiedefizit' (Luhmann/Schorr 1982) von Forschung und Lehre verantwortlich gemacht, das die Unsicherheit der Zielerreichung in Forschung und Lehre begründet. Zugleich ist die Freiheit von Forschung und Lehre grundgesetzlich (GG Artikel 5 Absatz 3) und höchstrichterlich geschützt. Struktureller Ausdruck dieser Autonomie in den Hochschulen ist das hochschulische Gremienwesen mit seinem teils polyarchischen, teils quasi-ständischen Entscheidungsmodus.

Professionelle Selbst- und Fremdorganisation der Forschung

Die Angewiesenheit der akademischen Profession auf formale Organisationen eröffnet Möglichkeiten der Fremdsteuerung, die mit dem Aufkommen des New Public Management gestärkt worden sind. So ist die externe Einschränkung der professionsspezifischen Handlungsspielräume als „Deprofessionalisierung" (Schimank 2005) charakterisiert worden. Die akademische Profession steht daher im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Fremdsteuerungsbestrebungen.

Betrachtet man die Selbst- und Fremdorganisation getrennt nach Forschung und Lehre, so erfolgt die Selbststeuerung der akademischen Profession im Bereich der *Wissensproduktion in der Forschung* im Rahmen wissenschaftlicher Produktionsgemeinschaften (Gläser 2006). Ausgehend vom jeweiligem Wissensbestand einer solchen Gemeinschaft (Theorien, Methoden, relevante Forschungsfragen) entscheiden die Mitglieder individuell, welche Erkenntnislücke sie in welcher Weise schließen wollen und können. Dabei werden sie durch die Aussicht auf Reputation motiviert.

Grundsätzlich ist der Prozess der wissenschaftlichen Erkenntnisproduktion mit Unsicherheit behaftet, da nicht gewiss ist, worin das jeweilige Erkenntnisproblem besteht, ob und wie es gelöst werden kann und wer es mit welchem Ausgangswissen zu lösen imstande ist (Gläser 2012: 155). Diese Unsicherheit ist Grund für die verschwenderische Natur der Wissenschaft, in der ein Problem oft zeitgleich von mehreren Wissenschaftler:innen bearbeitet wird. Die Eingliederung von Beiträgen in den gemeinschaftlichen Wissensbestand erfolgt dadurch, dass die Beiträge aufgegriffen und dabei nach dem Kriterium intersubjektiver Geltung auf ihre Qualität geprüft werden. In diesem Zusammenhang sorgt das Peer Review dafür, dass Wissenschaftler:innen sich an den gemeinschaftlichen Qualitätsstandards orientieren und Beiträge zur Kenntnis genommen, ausgesondert, gegebenenfalls überarbeitet oder weiterverwendet werden. So formt die selektive Rezeption von Beiträgen den gemeinschaftlichen Wissensbestand.

Dabei unterliegt das ortsverteilte Zusammenwirken der Forschenden keiner zentralen Steuerung, was die für Innovation erforderlichen Freiräume eröffnet. Koordiniert wird das Forschungshandeln der Professionsmitglieder durch den Governancemechanismus des Wettbewerbs um Forschungserfolge, Karrierechancen, Reputation und Ressourcen (→ III.1.8 Konkurrenz und Kooperation). Hinzu treten fachspezifische Qualitätsstandards und forschungsethische Normen (→ III.1.6 Peer Review). Für den Wettbewerbserfolg spielt zudem die Vernetzung mit anderen Wissenschaftler:innen eine erhebliche Rolle. Eine informale hierarchische Steuerungskomponente schließlich sind akademische Eliten, die in einem Forschungsfeld tonangebend und als Evaluator:innen für die Verteilung von Ressourcen und Chancen (mit-)verantwortlich sind (→ III.1.5 Forschungsförderung und Universitäts-

professuren). Hinsichtlich der *Distribution* des Forschungswissens ist die akademische Profession in erheblichem Maße auf Organisationen des wissenschaftlichen Publikationssystems (Verlagen, Bibliotheken, Zeitschriften etc.) angewiesen und damit einem zunehmenden ökonomischen Druck ausgesetzt (→ III.1.4 Fachkommunikation).

Grenzen und offene Fragen professioneller Selbst- und Fremdorganisation

Die Fremdsteuerung der akademischen Profession ist – wie angedeutet – im Zuge des New Public Managements gestärkt worden. Instrumente sind die Stärkung hierarchischer Entscheidungsorgane in den Hochschulen bei gleichzeitiger Schwächung professionell dominierter Selbstverwaltungsgremien, eine quantifizierte Leistungsbeobachtung und darauf fußende Leistungsevaluation, die Verschärfung und thematische Einengung des Forschungswettbewerbs, die Einführung leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile oder der Abschluss bindender Zielvereinbarungen (→ IV.1.4 Leistungsmessung und -steuerung). Außerdem kann durch erhöhte Anforderungen in der Lehre aufgrund der Zeitkonkurrenz zwischen Forschungs- und Lehraufgaben mittelbar auf die Forschung Einfluss genommen werden – und umgekehrt.

In der Lehre sind die Freiräume für die inhaltliche und methodische Gestaltung von Lehrveranstaltungen, die in der Regel von einzelnen Lehrenden durchgeführt werden, relativ groß und grundgesetzlich geschützt. Orientierung bieten didaktische Fachstandards, die z. T. über Qualifikationsangebote vermittelt werden und in Leitfäden und Handreichungen kodifiziert sind. Dagegen ist die innerprofessionelle Konkurrenz in der Lehre schwächer ausgebildet als in der Forschung, da der Reputationsmechanismus weitgehend fehlt. Für die notwendige Koordination im Bereich der Lehre sorgt formal der Governancemechanismus der Mehrheitsentscheidung in Gremien (z. B. in Studien- und Prüfungskommissionen). Informell beugen zudem implizite ‚Nichtangriffspakte' (Schimank 1995) Konflikten vor.

Die Fremdsteuerung in der Lehre erfolgt, verglichen mit der Forschung, sehr viel direkter durch Gesetze, Verordnungen, Satzungen, Zielvereinbarungen oder hochschulische Kontroll- und Entscheidungsverfahren. Durch Verordnung sind beispielsweise die Lehrverpflichtung (Teichler et al. 2017) oder die Anzahl zuzulassender Studierender in zulassungsbeschränkten Studiengängen reguliert, Studien- und Prüfungsordnungen legen zu vermittelnde Inhalte und Verfahren der Leistungskontrolle fest, Finanzzuweisungen erfolgen z. T. anhand von indikatorgestützt gemessenen Belastungs- und Leistungskriterien in der Lehre, und Lehrqualität soll durch Lehrkompetenz als Kriterium in Berufungsverfahren, Lehrveranstaltungsevaluationen und Akkreditierungsverfahren sichergestellt werden. Daneben treten verstärkt Anreize für gute Lehre in Form von kapazitätsneutralen zusätzlichen Finanz- und Personalressourcen und organisationalen Unterstützungsstrukturen.

Vor dem Hintergrund dieser Beschreibung der akademischen Profession ist zunächst auf offene Fragen hinzuweisen. So ist unklar (Teichler 2017), ob nur Vollzeit- oder auch Teilbeschäftigte und ob nur an Hochschulen Beschäftigte oder auch Beschäftigte in Forschungseinrichtungen und Unternehmen Professionsmitglieder darstellen. Diskutiert wird zudem das Verhältnis der akademischen Profession

zur Hochschulorganisation (Müller/Schneijderberg 2020) sowie die Frage, inwiefern Tätigkeiten im Umfeld der Kernfunktionen Forschung und Lehre – wie das Hochschulmanagement (Blümel et al. 2011) – der akademischen Profession zuzurechnen sind. Schließlich ist umstritten, ob es *eine* oder mehrere (disziplinär differenzierte) akademische Professionen gibt (Hüther 2010).

Ausblick

Was die empirische Forschung zur akademischen Profession betrifft, werden zahlreiche Merkmale dieses besonderen beruflichen Zusammenhangs untersucht. Dabei kommen vor allem quantitative Surveys (z. B. Fabian et al. 2024), aber auch qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz. Beispiele für das Spektrum der betrachteten Rahmenbedingungen und Tätigkeitsmerkmale sind Beschäftigungsverhältnisse (Schneijderberg/Götze 2020) und Arbeitsbedingungen (Fabian et al. 2024), Arbeitszufriedenheit (Ambrasat/Fabian 2023), Publikationspraktiken (Schneijderberg et al. 2022), internationale Mobilität (Netz et al. 2020), Karrierewege, -bedingungen und -chancen (Habicht et al. 2024), Einstellungen und Sichtweisen der Professionsmitglieder zu Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit (Fabian et al. 2024) oder der internationale Vergleich zwischen nationalen Ausprägungen der akademischen Profession (Machado-Taylor et al. 2017).

Im Zuge des Verblassens des New Public Management bildet sich eine „wertebasierte Hochschulgovernance" (Jungbauer-Gans et al. 2023) im deutschen Hochschulsystem heraus. Für sie ist kennzeichnend, dass über gesetzliche Vorgaben, Wettbewerbe, Netzwerke oder neue gemeinschaftliche Orientierungen verstärkt gesellschaftliche Werte – wie Gleichberechtigung der Geschlechter, Nachhaltigkeit, Gesundheits- und Demokratieförderung und viele andere – in den Hochschulen verankert werden. Diese Entwicklung betrifft auch das Aufgabenportfolio und die Identität der akademischen Profession, die sich der Herausforderung gegenübersieht, professionelle Autonomie und gesellschaftliche Verantwortung neu auszubalancieren.

Literaturempfehlungen

Stichweh, Rudolf (1994): Wissenschaft, Universität, Professionen: Soziologische Analysen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. Die Texte entfalten eine differenzierte Konzeption des Professionsbegriffs und beleuchten den Zusammenhang zwischen Disziplin und Profession.

Gläser, Jochen (2006): Wissenschaftliche Produktionsgemeinschaften. Die soziale Ordnung der Forschung. Frankfurt a. M./New York: Campus. *Das Buch beschreibt eingehend die Merkmale von wissenschaftlichen Produktionsgemeinschaften.*

Machado-Taylor, Maria de Lourdes/Soares, Virgilio Meira/Teichler, Ulrich (Hg.) (2017): Challenges and Options: The Academic Profession in Europe. Cham: Springer. *Der Band gibt eine Übersicht über Karrierebedingungen in der akademischen Profession in verschiedenen europäischen Ländern.*

Literaturverzeichnis

Ambrasat, Jens/Fabian, Gregor (2023): Who Benefits from Job Security? Job Satisfaction and Performance in Academia. SocArXiv, https://doi.org/10.31235/osf.io/7j2pt.

Blümel, Albrecht/Kloke, Katharina/Krücken, Georg (2011): Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement in Deutschland. In: Langer, Andreas/Schröer, Andreas (Hg.), Professionalisierung im Nonprofit Management. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 105–127.

Cramer, Colin (2020): Professionstheorien. Überblick, Entwicklung und Kritik. In: Harant, Martin/Thomas, Philipp/Küchler, Uwe (Hg.), Theorien! Horizonte für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Tübingen: Tübingen University Press, 111–128.

Crane, Diana (1972): Invisible Colleges: Diffusion of Knowledge in Scientific Communities. Chicago: University of Chicago Press.

Fabian, Gregor/Heger, Christophe/Fedzin, Merritt (2024): Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023. Berlin: DZHW, https://doi.org/10.31235/osf.io/ea5kr.

Fleck, Ludwig (1935/2023). Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache: Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Franzmann, Andreas (2012): Die Disziplin der Neugierde: Zum professionalisierten Habitus in den Erfahrungswissenschaften. Bielefeld: transcript.

Gläser, Jochen (2006): Wissenschaftliche Produktionsgemeinschaften. Die soziale Ordnung der Forschung. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Gläser, Jochen (2012): Scientific Communities. In: Maasen, Sabine et al. (Hg.), Handbuch Wissenschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer, 151–162.

Habicht, Isabel M./Schröder, Martin/Lutter, Mark (2024): Female Advantage in German Sociology. Does Accounting for the „Leaky Pipeline" Effect in Becoming a Tenured University Professor Make a Difference? In: Soziale Welt: Special Issue 26, 407–456. doi: doi.org/10.5771/9783748925590-407.

Hüther, Otto (2010): Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jungbauer-Gans, Monika/Gottburgsen, Anja/Kleimann, Bernd (2023): Wertebasierte Governance in Hochschule und Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 45(1), 44–65.

Klatetzki, Thomas/Tacke, Veronika (2005): Einleitung. In: Klatetzki, Thomas/Tacke, Veronika (Hg.), Organisation und Profession. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–30.

Kleimann, Bernd (2016): Universitätsorganisation und präsidiale Leitung. Führungspraktiken in einer multiplen Hybridorganisation. Wiesbaden: Springer VS.

Kurtz, Thomas (2000): Moderne Professionen und Gesellschaftliche Kommunikation. In: Soziale Systeme 1. Zeitschrift für soziologische Theorie, 169–194.

Kurtz, Thomas (2002): Berufssoziologie. Bielefeld: transcript.

Larson, Magali S. (1977): The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis, Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.

Luhmann, Niklas/Schorr, Karl E. (1982): Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik. In: Dies. (Hg.), Zwischen Technologie und Selbstreferenz. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 11–40.

Machado-Taylor, Maria de Lourdes/Soares, Virgilio Meira/Teichler, Ulrich (Hg.) (2017): Challenges and Options: The Academic Profession in Europe. Cham: Springer.

Mintzberg, Henry (1983): Structures in fives. Designing Effective Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Müller, Lars/Schneijderberg, Christian (2020): The Emergence of the Organizational Academic Profession: Vertical differentiation of German universities and the research-teaching nexus. In: Higher Education Forum, http://doi.org/10.15027/48954.

Netz, Nicolai/Hampel, Svenja/Aman, Valeria (2020): What effects does international mobility have on scientists' careers? A systematic review. In: Research Evaluation 29(3), 327–351, https://doi.org/10.1093/reseval/rvaa007.

Oevermann, Ulrich (1997): Die Architektonik einer revidierten Professionalisierungstheorie und die Professionalisierung rechtspflegerischen Handelns, In: Wernet, Andreas (Hg.), Professioneller Habitus im Recht. Berlin: Edition Sigma, 9–20.

Oevermann, Ulrich (2005): Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung 14(1), 15–51.

Parsons, Talcott (1968): Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In: Ders., Beiträge zur soziologischen Theorie. Neuwied/Berlin: Luchterhand.

Parsons, Talcott (1978): Research with Human Subjects and the „Professional Complex". In: Ders., Action Theory and the Human Condition. New York: The Free Press.

Pfadenhauer, Michaela/Sander, Tobias (2010): Professionssoziologie. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hg.), Handbuch Spezielle Soziologien. Wiesbaden: Springer VS, 361–378.

Schimank, Uwe (1995): Hochschulforschung im Schatten der Lehre. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Schimank, Uwe (2005): Die akademische Profession und die Universitäten: „New Public Management" und eine drohende Entprofessionalisierung. In: Klatetzki, Thomas/Tacke, Veronika (Hg.), Organisation und Profession. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 143–164.

Schimank, Uwe (2007): Elementare Mechanismen. In: Benz, Arthur/Lütz, Susanne/Schimank, Uwe/Simonis, Georg (Hg.), Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Handlungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 29–45.

Schimank, Uwe (2012): Wissenschaft als gesellschaftliches Teilsystem. In: Maasen, Sabine/Kaiser, Mario/Reinhart, Martin/Sutter, Barbara (Hg.), Handbuch Wissenschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS. DOI: 10.1007/978-3-531-18918-5_9.

Schneijderberg, Christian/Götze, Nikolai/Müller, Lars (2022): A study of 25 years of publication outputs in the German academic profession. In: Scientometrics 127, 1–28, https://doi.org/10.1007/s11192-021-04216-2.

Schneijderberg, Christian/Götze, Nikolai (2020): Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018. INCHER Working Paper.

Schütze, Fritz (1984): Professionelles Handeln, wissenschaftliche Forschung und Supervision. In: Lippenmeier, Norbert (Hg.), Beiträge zur Supervision, Bd. 3. Kassel: Eigenverlag, 262–389.

Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als ‚bescheidene' Profession. In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hg.), Erziehen als Profession. Opladen: Springer, 132–170.

Stichweh, Rudolf (1994): Wissenschaft, Universität, Professionen: Soziologische Analysen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Stichweh, Rudolf (2005): Wissen und die Professionen in einer Organisationsgesellschaft. In: Klatetzki, Thomas/Tacke, Veronika (Hg.), Organisation und Profession. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 31–44.

Teichler, Ulrich (2017): Academic Profession, Higher Education. In: Shin, Jung Cheol/Teixeira, Pedro Nuno (Hg.), Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions. Dordrecht: Springer, 1–6, https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_290-2.

Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava/Jacob, Anna Katharina (2017): The Academic profession in Germany. In: Machado-Taylor, Maria de Lourdes/Soares, Virgilio Meira/Teichler, Ulrich (Hg.), Challenges and Options: The Academic Profession in Europe. Cham: Springer, 167–191.