

---

Article by an MPIFG researcher

Wolfgang Streeck: Die Festsetzung von Professorengehältern in den USA. In: Soziologie 27(3), 23-30 (1998). Leske + Budrich

---

Wolfgang Streeck

## Die Festsetzung von Professorengehältern in den USA

Amerikanische Professoren sind keine Beamten, auch nicht an öffentlichen Universitäten. Sie wechseln häufig ihre Wirkungsstätte, und ihre Gehälter bestimmen sich durch ihren Marktwert, der wiederum als Ausdruck ihrer Leistung betrachtet wird. Die Evaluation ihrer professionellen Leistung durch andere gehört für amerikanische Professoren zur Alltagserfahrung. Insgesamt sind Einkommensniveaus und Einkommenserwartungen weniger fixiert und ungewisser als in Europa.

Im folgenden werde ich beschreiben, wie die Gehälter der Professoren im Soziologie-Department der Universität von Wisconsin in Madison, einer der führenden öffentlichen Universitäten der USA, festgesetzt werden. Das Soziologie-Department selbst zählt, den regelmäßig ermittelten Ranglisten zufolge, zu den zwei oder drei besten des Landes. Mit etwa vierzig regulären Mitgliedern - *full professors* (vergleichbar mit C4-Professoren), *associate professors* (die ungefähr C3-Professoren entsprechen) und *assistant professors* - ist es zudem eines der größten. Nicht alle Departments in Madison setzen ihre Gehälter auf genau dieselbe Weise fest, und andere Universitäten haben wiederum andere Methoden. In Madison, und besonders im Soziologie-Department, besteht eine tief verankerte Tradition direkter Selbstverwaltung und Autonomie. Ausdruck hiervon ist unter anderem der geringe Einfluß des Vorsitzenden des Departments sowie der Universitätsverwaltung bei der Festsetzung der Gehälter. Wie immer aber das jeweilige Arrangement im einzelnen aussehen mag, in den USA wird überall und von allen akzeptiert, daß Professorengehälter den erbrachten Leistungen zu entsprechen haben.

Es gibt im wesentlichen drei Ereignisse, von denen die Professorengehälter am Soziologie-Department in Madison abhängen: die Vergabe oder Nicht-Vergabe von sogenannten *Sommergehältern*, die jährlichen *Leistungsbeurteilungen* und die bei einem Ruf an eine andere Universität geführten *Bleibeverhandlungen*.

## Das Sommergehalt

Die große Mehrheit der Professoren in Madison - und in den USA allgemein - werden lediglich für die reguläre Vorlesungszeit von September bis Mai, also für neun Monate pro Jahr bezahlt. Während dieser Zeit geben sie normalerweise zwei Kurse pro Semester, d.h. alles in allem vier Kurse. Dies scheint für deutsche Verhältnisse wenig. Wegen der Intensität, mit der an einer Universität wie der in Madison gelehrt wird, bleibt jedoch kaum Zeit für andere Dinge. Nun leidet kein Professor Hunger, wenn er in den Sommermonaten auf ein zusätzliches Einkommen verzichtet, und einige sind in der Tat mit ihrer Bezahlung über das „akademische Jahr“ zufrieden. Doch die meisten sind es nicht - und schon gar nicht jedes Jahr. Professoren, die während des Sommers Geld verdienen möchten, können Kursangebote im Rahmen einer „summer school“ machen. Amerikanische Universitäten bieten während der sogenannten „summer sessions“ stark komprimierte Kurse an, bei denen sich Studenten fünf Mal die Woche jeden Vormittag treffen. Nur bei ausreichender Nachfrage für einen angebotenen Kurs wird dieser in das endgültige Programm aufgenommen. Die Bezahlung für einen Sommerkurs entspricht in etwa einem Monatsgehalt.

Im Sommer zu lehren ist ausgesprochen anstrengend, und es bleibt für eigene Forschung keine Zeit. An einer Forschungsuniversität wie der von Madison ist jedoch gerade die Forschungsleistung von entscheidender Bedeutung für das Prestige ihrer Angehörigen. So gilt bei den meisten Mitgliedern des Departments eine Beteiligung an der "summer school" nicht als erste Wahl. Um ihr aus dem Weg zu gehen und dennoch zusätzliches Geld zu verdienen und gleichzeitig den eigenen Status als aktive und erfolgreiche Forscher zu demonstrieren, bewerben sich die Fakultätsmitglieder lieber bei Stiftungen, um von dort Geld für Forschungsprojekte zu erhalten. Amerikanische Stiftungen vergeben gewöhnlich Forschungszuschüsse, mit denen auch das "Sommergehalt" eines Professors bestritten werden kann. Eingeschlossen sind Anteile an den Gemeinkosten der Universität, die im Gegenzug die Zuschüsse verwaltet. Gewöhnlich sind Sommergehälter für Forschung auf zwei Monate begrenzt; dabei wird unterstellt, daß Professoren einen einmonatigen Urlaub nehmen sollten. In besonderen Fällen kann jedoch ein weiteres Monatsgehalt gewährt werden. Die Mittelvergabe erfolgt kompetitiv; schon im Herbst des vorangehenden Jahres müssen detaillierte Anträge vorgelegt werden, die Inhalt und Bedeutung der beabsichtigten Forschungsarbeiten darlegen müssen. Wird dem Antrag auf Zuschüsse nicht entsprochen, bleibt an den meisten Universitäten nur die Alternative, Sommerunterricht zu geben oder einen Sommer ohne Einkommen zu verbringen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Nicht notwendigerweise jedoch ohne Arbeit. Viele Prüfungen finden bereits im August statt, wenn der Lehrkörper, technisch gesehen, sich noch in unbezahltem Urlaub befindet. Auch nutzen Professoren, die sich durch die Ablehnung eines Forschungsantrags nicht haben entmutigen lassen, den unbezahlten Sommer zur Forschung oder zur Vorbereitung eines neuen Antrags für das Verfahren im Herbst.

In Madison besteht allerdings eine weitere Möglichkeit. Neben einer Bewerbung um externe Förderung können Professoren auch das universitätseigene Forschungskomitee um ein Sommergehalt ersuchen. Bei ihm kann auch Unterstützung für die Anstellung von Forschungsassistenten oder für ein Forschungsjahr („sabbatical“) beantragt werden (es gibt keine regulären Freisemester in Madison; jedoch ist es gängige Praxis, sich mit Geldern des Forschungskomitees oder aus externen Quellen aus der Lehre „herauszukaufen“). Die Mittel, die das Forschungskomitee jedes Jahr verteilt, stammen aus Patent- und Lizenzgebühren, die der Universität zufließen. Abgabetermin für Bewerbungen ist der September, der Beginn des akademischen Jahres. Assistenzprofessoren, die noch ihr eigenes Forschungsprogramm entwickeln müssen, genießen einen gewissen Vorrang. Grundsätzlich sind die Gewährung von Mitteln wahrscheinlicher, wenn der Bewerber zusätzlich externe Gelder einzuwerben versucht und eine realistische Chance hat, diese auch zu bekommen. Tritt dieser Fall ein, dann gehen die auf diese Weise „eingesparten“ internen Gelder an Bewerber, die auf der Liste des Komitees weiter hinten platziert wurden. Die Unterstützung des Komitees wird für höchstens zwei Jahre in Folge gewährt. Wer drei Jahre hintereinander ein Sommergehalt beziehen will, muß spätestens im dritten Jahr externe Geldgeber finden. Das Verfahren ist für alle Beteiligten sehr arbeitsaufwendig. Die Antragsteller müssen Anträge formulieren, die ähnlich umfangreich sind und ähnlich viel Arbeit erfordern wie Bewerbungen bei Stiftungen. Und die Mitglieder des Forschungskomitees tagen während des gesamten Herbstes jeden Mittwochnachmittag und jeden Samstagvormittag, um jeden einzelnen Bewerber zu befragen und die zuvor begutachteten Anträge zu beraten. Die Entscheidungen werden kurz vor Weihnachten bekanntgegeben. Etwa die Hälfte der Bewerber geht leer aus.

Nicht alle Forschungsgelder der Universität werden auf diese Weise verteilt. Wenn Fachbereiche neue Mitglieder anstellen, beantragen sie bei der Universitätsleitung ein garantiertes Sommergehalt, das damit Teil des „Angebotspaketes“ für das Fakultätsmitglied wird. Ebenso können Vereinbarungen bei Bleibeverhandlungen bezahlte Sommer vorsehen. Ein Sommer ist die Regel, doch es kann auch über zwei oder gar drei Sommergehälter verhandelt werden. Das Forschungskomitee vergibt zudem jedes Jahr eine kleine Zahl dotierter Lehrstühle mit garantiertem Sommergehalt über mehrere Jahre und manchmal auf unbegrenzte Zeit. Zusätzlich kann es Forschungsprofessuren vergeben, die keine Lehrverpflichtungen beinhalten. In den Genuß solcher Stellen gelangen jedoch nur wenige, im Jargon der „Nobelpreis-Liga“ zugerechnete Personen.

### **Die Leistungsbeurteilung**

Die jährlichen Gehaltserhöhungen werden nach der individuellen Leistung bemessen. Routinemäßige und für alle gleiche Erhöhungen des Gehalts, etwa mit

fortschreitendem Alter oder zum Inflationsausgleich, sind unbekannt. Das Verfahren ist ungefähr wie folgt:

1. Die Universität erhält vom Parlament des Staates Wisconsin eine Mitteilung über den Gesamtzuwachs ihres Gehaltsvolumens, ausgedrückt in Prozent der Gehaltssumme ihres akademischen Personals.<sup>2</sup> Der größte Teil dieser zusätzlichen Gelder wird dann von der Universität an die Departments verteilt. Dies erfolgt weitgehend nach deren Gehaltssumme; manche Fakultäten erhalten jedoch einen etwas höheren, andere einen niedrigeren anteiligen Zuwachs. Normalerweise wissen die Departments Anfang März, wieviel Geld ihnen zur Verfügung stehen wird, um die Gehälter des Lehrkörpers für das im September beginnende nächste akademische Jahr zu erhöhen.
2. Im Januar oder Februar legt jedes Mitglied des Lehrkörpers dem Vorsitzenden des Departments einen Drei-Jahres-Leistungsbericht vor. In ihm sind Veröffentlichungen, Konferenzvorträge, eingeworbene Forschungsmittel, abgehaltene Lehrveranstaltungen, beaufsichtigte Dissertationen und Diplomarbeiten u.a. aufgeführt. Die Berichte werden an alle Mitglieder des Leitungsausschusses des Departments (*executive committee*) verteilt, dem sämtliche auf Lebenszeit beschäftigten Professoren (*full professors* und *associate professors*) mit Sitz und Stimme angehören. Der Leitungsausschuß erhält darüber hinaus für jedes Mitglied des Departments detaillierte statistische Auswertungen der Beurteilung seiner Lehrveranstaltungen der letzten drei Jahre durch die Studenten, also der „Noten“, die an jedem Semesterende und in allen angebotenen Kursen von den Studenten an die Professoren vergeben werden.
3. Die Mitglieder des Leitungsausschusses erhalten weiterhin einen Arbeitsbogen zur Leistungsbeurteilung und Verdiensteinstufung. In ihm sind die Namen aller Mitglieder des Departments in alphabetischer Reihenfolge sowie ihre Jahresgehälter für die letzten sieben Jahre aufgeführt. Damit sind alle *full professors* und *associate professors* über das genaue Gehalt und die genaue Gehaltsentwicklung aller Fakultätsmitglieder voll informiert. Auf der rechten Seite des Arbeitsbogens befindet sich hinter jedem Namen ein leeres Feld. Die Mitglieder des Ausschusses ordnen hier jedem Fakultätsmitglied, außer sich selber, einen Gehaltszuwachs in Dollars zu. Am unteren Ende des Bogens müssen sich alle zugeordneten Zuwächse auf den dem Fachbereich zur Verfügung gestellten Gesamtzuwachs addieren.
4. Es gibt keine Regel dafür, wie Zuwächse zugewiesen werden müssen, außer, daß die eigene Person unberücksichtigt zu bleiben hat. Von den Mitgliedern

---

2 In Jahren mit einem vergleichsweise hohen Anstieg der Gehaltssumme wurde gelegentlich vom Parlament eine Aufteilung des Zuwachses beschlossen, wobei ein Teil für einen allgemeinen Anstieg zum Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten und der andere für Gehaltserhöhungen nach individueller Leistung vorgesehen war. Dies geschieht jedoch nur gelegentlich und ist seit langer Zeit überhaupt nicht mehr vorgekommen.

- des Komitees wird erwartet, daß sie die Drei-Jahres-Leistungsberichte und Lehrbeurteilungen der Kollegen in Betracht ziehen; wie sie dies tun, ist ihnen überlassen. In Abweichung zur Praxis anderer amerikanischer Universitäten werden vom Department keine Indikatoren der Gesamtleistung errechnet. Es ist möglich und durchaus üblich, jemandes Gehalt überhaupt nicht zu erhöhen, d.h. in das betreffende Kästchen eine Null einzutragen. Wenn dies häufig geschieht, können im Ergebnis die Bezüge eines Fakultätsmitglieds eingefroren werden. Eine Möglichkeit für Gehaltssenkungen besteht jedoch nicht. Nach oben gibt es keine Begrenzung des Anteils am Gesamtzuwachs, der an eine Person vergeben werden kann.
5. Die Beurteilungsbögen müssen an einem bestimmten Datum zurückgegeben werden. Danach errechnet das Büro des Departments den Median der an jedes Mitglied vergebenen Zuwächse. (Der Median wird verwendet, um den Einfluß von Extremwerten auszuschalten.) Nach proportionaler Anpassung an den verfügbaren Gesamtbetrag - ein sehr kleiner Prozentanteil des Gesamtzuwachses des Departments wird vom Vorsitzenden direkt verteilt, etwa um hervorragende Leistungen in der Lehre gesondert zu belohnen - erhält jedes Fakultätsmitglied einen Brief, der es über die Gehaltserhöhung informiert, die ihm seine Kollegen kollektiv und im Durchschnitt zugebilligt haben.

Die Integrität der Leistungsbeurteilung wird durch starke informelle Normen geschützt. Obwohl die Mitglieder des Leitungsausschusses bei der Zuteilung der Gehaltserhöhungen nicht beobachtet werden können, geben sich die meisten bei der Bestimmung der relativen Verdienste ihrer Kollegen große Mühe. Diskussionen zwischen Mitgliedern darüber, wieviel an wen vergeben werden soll, finden - wenn überhaupt - sehr selten statt. Ein Tauschhandel ("Erhöhe ich dein Gehalt, erhöhst du meines") ist in einem solchen kulturellen Umfeld unmöglich; wer ein solches Angebot zu machen versuchte, würde für immer den Respekt bei seinen Kollegen verlieren.

Die Mitglieder des Exekutivkomitees sollen ausschließlich aufgrund der Leistung entscheiden. Doch fließen auch andere Überlegungen in die Beurteilung ein. So hat die statistische Analyse gezeigt, daß es bei der Vergabe zu Clusterbildungen kommt, d.h. daß der Gehaltszuwachs, die ich jemand anders gebe, einen gewissen Vorhersagewert für die Erhöhung hat, die diese Person mir gibt. Demographen beispielsweise schätzen die Arbeit anderer Demographen höher ein als die Arbeit von Sozialpsychologen. Aber im großen und ganzen wird dies durch die hohe Zahl von Mitgliedern des Departments ausgeglichen. Letztlich erhöht die Leistungsbeurteilung die Gehaltsspanne mehr, als daß sie diese komprimieren würde. Unter den *full professors* beläuft sich das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Gehalt annähernd auf 2,5 zu 1.

Assistenzprofessoren sind an der Beurteilung nicht aktiv beteiligt; wie erwähnt haben sie keinen Sitz im Leitungsausschuß. Dies könnte die Vermutung nahelegen, daß dadurch ihre Gehälter entsprechend niedriger ausfallen. Tatsächlich werden jedoch einige Assistenzprofessoren höher bezahlt als einige *associate professors*. Dies liegt zum Teil an hohen Startgehältern, die den Marktwert der betreffenden Personen zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses reflektieren, kann aber auch das Ergebnis besonderer Anerkennung von Publikationen oder hervorragenden Leistungen in der Lehre sein.

Was genau die Erhöhung bestimmt, die ein Individuum erhält, läßt sich schwer sagen. Es scheint, daß Forschungsmittel und Publikationen, insbesondere Veröffentlichungen in Zeitschriften, erheblich wichtiger sind als die Lehre oder als Tätigkeiten in der Selbstverwaltung des Departments. Dies bereitet einigen Fakultätsmitgliedern ein un gutes Gefühl. Auch über die hohen Einkommensunterschiede zwischen Professoren, die auf eine langfristige Stagnation der Gehälter am unteren Ende der Skala zurückgehen, wird gelegentlich Unbehagen geäußert. Alter führt, wenn überhaupt, nur zu geringfügigen Erhöhungen. Beförderungen - der Übergang zu unbefristeter Beschäftigung (*tenure*) bei der Beförderung zum *associate professor* oder die Beförderung vom *associate* zum *full professor*, die in der Regel etwa vier oder fünf Jahre später erfolgt - führen meist zu größeren Gehaltserhöhungen, obwohl keine notwendige Verbindung besteht. Vergleichbarkeit mit Kollegen gleichen Rangs gilt offensichtlich als wichtiger Faktor bei der Gehaltsfestsetzung.<sup>3</sup> Assistenzprofessoren, deren Arbeit von einem besonderen Ausschuß jedes Jahr detailliert dokumentiert und begutachtet wird, erhalten bei guter Beurteilung bei der nächsten Gelegenheit mit großer Wahrscheinlichkeit eine Gehaltserhöhung. Eine Wahl zum Vorsitzenden des Departments scheint hingegen keinen derartigen Effekt zu haben.

### Externe Angebote und Bleibeverhandlungen

Daß Kollegen einen Ruf an eine andere Universität erhalten, ist kein seltenes Ereignis in einem großen und hochangesehenen Department, dessen Mitglieder relativ jung sind, im Vergleich zur Ost- oder Westküste eher niedrige Gehälter beziehen und von denen angenommen werden kann, daß sie den Wunsch haben, in wärmere oder weltläufigere Orte umzuziehen. In einem typischen akademischen Jahr muß das Soziologie-Department in Madison sich mit drei oder vier Angeboten anderer Universitäten beschäftigen. Wenn das Mitglied der Fakultät, das ein solches Angebot erhalten hat, bereit ist, über sein Bleiben zu verhandeln - und die meisten sind es -, dann informiert der Vorsitzende des Departments den Leitungsausschuß über alle Einzelheiten des an den Kollegen ergangenen Rufes, einschließlich des Gehalts. Der Ausschuß entscheidet dann, ob ein

3 Vor kurzem hat die Universität festgelegt, daß, wenn jemand befördert wird, sein Gehalt durch den Dekan für den neuen Rang um einen Mindestbetrag angehoben werden muß.

„Bleibe-Paket“ zusammengestellt werden soll. Wenn die Entscheidung positiv ausfällt, spricht der Vorsitzende mit der Universitätsleitung über Sommergehälter, Forschungsjahre, Geldmittel für Forschungsassistenten u.a., da das Department selber hierfür keine Mittel hat. Der Vorsitzende erkundet ebenfalls, wieviel die Universität bereit ist, zu einer Gehaltserhöhung beizutragen. Gewöhnlich zahlt die Universität die Hälfte einer im Rahmen von Bleibebehandlungen zugesagten Erhöhung, und zwar aus Haushaltsmitteln, die vor der Zuteilung der Mittel des Parlaments an die Departments beiseite gelegt wurden. Die andere Hälfte muß das Department tragen. Auf der Grundlage des Ergebnisses der Verhandlungen mit der Universitätsleitung macht der Leitungsausschuß dann ein Gehaltsangebot, mit dem das „Bleibe-Paket“ komplettiert wird - ein Angebot, von dem er hofft, daß es hoch genug sein werde, um den Kollegen vom Gehen abzuhalten.

Bleibeangebote sind oft mit kräftigen Gehaltserhöhungen verbunden. Die hohen Gehälter der privaten Elite-Universitäten - also der Universitäten, die am ehesten versuchen werden, Fakultätsmitglieder in Madison abzuwerben - kann sich Madison, als öffentliche Universität im mittleren Westen, jedoch nicht leisten. Hohe Gehaltszuwächse anzubieten fällt dem Department schon deshalb nicht leicht, weil mindestens die Hälfte des Zuwachses aus den Mitteln kommen muß, die dem Department für Gehaltserhöhungen allgemein zur Verfügung stehen. Ein hohes Bleibeangebot verringert deshalb den Betrag, der an die übrigen Mitglieder des Departments verteilt werden kann. (Wer ein Bleibeangebot akzeptiert, wird von der nächsten normalen Gehaltserhöhung ausgenommen; die im Zusammenhang der Bleibebehandlungen erzielte Erhöhung wird im voraus in das entsprechende Kästchen des Beurteilungsbogens eingetragen.) Insbesondere in mageren Jahren, wenn der vom Parlament des Staates zugeweilte allgemeine Zuwachs niedrig ist, kann die Verteidigung gegen zwei oder drei hohe Angebote anderer Universitäten einen so großen Teil der zusätzlichen Gehaltssumme verbrauchen, daß für den Rest des Departments nur sehr wenig übrigbleibt.

Ungeachtet dessen ist das Department in den meisten Fällen bereit, konkurrenzfähige Bleibeangebote zu machen. Die Tatsache, daß diese zum großen Teil aus dem eigenen Portemonnaie finanziert werden, wird zwar manchmal scherzhaft erwähnt, bildet aber kein wirkliches Hindernis. Hohe Angebote von anderen Universitäten signalisieren dem Department, daß die Leistungen seiner Mitglieder Anerkennung finden. Indem es diese Mitglieder hält, bewahrt und erhöht das Department sein Prestige. Besonders dann, wenn jemand als unentbehrlich dafür angesehen wird, daß das Department seine führende Position im nationalen *ranking* der Soziologie-Departments behält - etwa weil der oder die Betreffende besonders gute Studenten anzuziehen vermag oder ein Fachgebiet abdeckt, das der Fachbereich ansonsten nicht abdecken könnte - wird der Lei-

tungsausschuß versuchen, mit einer spürbaren Gehaltserhöhung den Ruf der konkurrierenden Universität zurückzuweisen.

Die Diskussion innerhalb des Leitungsausschusses darüber, was ein angemessenes Bleibeangebot sein kann, kann längere Zeit in Anspruch nehmen. Zumindest in Madison scheint Neid jedoch bei der Entscheidung kaum eine Rolle zu spielen. Die Mitglieder des Ausschusses sind davon überzeugt, daß es gut für sie ist, zu einem angesehenen Department zu gehören - teils weil dies ihren eigenen Wert auf dem externen Arbeitsmarkt erhöht, und teils weil ein Department mit hoher Reputation erfolgreicher mit der Universitätsverwaltung über Forschungsmittel, dotierte Lehrstühle oder Forschungsprofessuren verhandeln kann. Hinzu kommt, daß Bleibe- und Berufungsverhandlungen mitunter zu Gehaltsdisparitäten führen, die die Mitglieder bei der nächsten Verdienstbeurteilung nicht übersehen können. Ein in Bleibebehandlungen erreichter hoher Gehaltszuwachs führt denn auch typischerweise zu geringeren Zuwächsen in den folgenden Jahren, und sehr wahrscheinlich zu höheren Zuwächsen bei Kollegen von vergleichbarer Stellung oder mit ähnlichen Arbeitsgebieten. Auch hat eine große Zahl der Mitglieder des Departments eine gute Chance, selbst einen Ruf von außen zu erhalten, was ihnen ein Eigeninteresse an der Praxis der Bleibebehandlungen gibt.

Nicht zuletzt jedoch besteht im Soziologie-Department der Universität von Madison ein starker „corps d'esprit“, der sich unter anderem in der gemeinsamen Überzeugung äußert, daß man zu recht stolz darauf sein könne, mit vergleichsweise bescheidenen Mitteln eine Spitzenfakultät aufgebaut zu haben, und daß es reicheren Universitäten nicht erlaubt werden dürfe, diese für sich auszuschlachten. Erfolgreiche Bleibeangebote, selbst wenn sie das Department und seine Mitglieder teuer zu stehen kommen, gelten deshalb als Grund zum Feiern.

(Aus dem Englischen von *Dr. Olaf Struck*, Bremen)