

**Literatur:**

- Küpper, H.-U./Sinz, E. (Hrsg.): Gestaltungskonzepte für Hochschulen. Effizienz, Effektivität, Evolution. Stuttgart 1998.
- Laske, S./Gorbach, S. (Hrsg.): Spannungsfeld Personalentwicklung. Konzeptionen – Analysen – Perspektiven. Wien 1993.
- Maier, W.: Systemisches Personalmanagement. Möglichkeiten und Grenzen. München, Mering 1998.
- Neuberger, O.: Personalentwicklung. 2. durchges. Auflage. Stuttgart 1994.
- Sattelberger, T. (Hrsg.): Innovative Personalentwicklung. Grundlagen, Konzepte, Erfahrungen. 3. Auflage. Wiesbaden 1995.

**Angaben zur Autorin**

Ao. Univ.-Prof. Dr. Ada Pellert  
 Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung  
 Karl-Franzens-Universität Graz  
 Universitätsplatz 3/I  
 8010 Graz  
 Tel: +43 31 63 80-1006, -2203  
 Fax: +43 31 63 80-9001  
 Mobil: 0676/5273938  
 E-Mail: ada.pellert@kfunigraz.ac.at

**Personalvertretung****Peer Pasternack**

Zahlreiche der neuen Hochschulreform-Ideen berühren die Interessen der nicht-professoralen Mitarbeiter/-innen elementar. Das betrifft sowohl die Erhaltung wie die Gestaltung der Arbeitsplätze. Ganz allgemein ergeben sich die wesentlichen Veränderungen daraus, dass die wichtigsten Hochschulreform-Ideen mehr Wettbewerbsfähigkeit erzeugen wollen, um die (teils vermeintliche, teils tatsächliche) öffentlich-rechtliche Gemütlichkeit zu untergraben.

Hinsichtlich der **Erhaltung von Arbeitsplätzen** müssen sich Personalvertretungen nicht nur auf eine generelle Effizienzorientierung einstellen, sondern auch auf die personalrelevanten Folgen der Haushaltsbudgetierung – insbesondere wenn es in dessen Folge einmal zu einem richtigen Hochschulpersonalmanagement kommt –, auf geplante Rechtsformänderungen (insbesondere für Hochschulkliniken) sowie Outsourcing.

Mit der Flexibilisierung der Haushalte erhalten die Hochschulen auch Freiräume in der Gestaltung ihrer Stellenpläne. Denkbar wird – bei konsequenter An-

wendung der Haushaltsbudgetierungslogik – etwa, dass die Hochschule abschließt, einen Teil der Stellen zu streichen, um die dadurch frei werdenden Mittel zur Aufstockung der Vergütung bei anderen Stellen zu verwenden. Damit erhalten Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen, bei Höhergruppierungen und bei Kündigungen eine besondere Bedeutung – in der Privatwirtschaft Gegenstände des Personalmanagements.

Ebenso ist mit einer Intensivierung der Verteilungskämpfe zu rechnen: Denn wo staatliche Stellenpläne relative Sicherheit geben, da sie ausfinanziert sind – d. h. die Vergütung der Beschäftigten unabhängig von Dienstalter, Familienstand oder Kinderanzahl gesichert ist –, dort muss die Hochschule im budgetierten Haushalt mit dem jeweiligen Zuschussvolumen auskommen. Im Anschluss daran kann die Forderung nach mehr Flexibilität unter anderem dazu führen, dass die Anzahl der ungesicherten Arbeitsverhältnisse, etwa wissenschaftliche Hilfskraftstellen, steigt – zumal diese weitgehend ohne Berücksichtigung des vielfach als hinderlich geltenden Personalvertretungsrechts bewirtschaftet werden können. (Vgl. *Kuhne* 2001).

Noch aktueller für den Personalrat sind Rechtsformänderungen. Insbesondere für Hochschulkliniken werden sie diskutiert und bereits umgesetzt, doch bezieht sich die Debatte zunehmend auch auf ganze Hochschulen – etwa unter dem Stichwort Stiftungshochschulen. Hier muss die Personalvertretung am Anfang jeweils eine Bewertung der in Rede stehenden Rechtsform(en) vornehmen. Bei der Überführung in einen Landesbetrieb z. B. besteht kein besonderer Handlungsbedarf, denn dort sind die für den öffentlichen Dienst geltenden beschäftigungsrelevanten Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Vereinbarungen usw. ebenso verbindlich. Anders bei der Überführung in eine Anstalt des öffentlichen Rechts oder private Trägerschaft: Dort übernimmt eine neue juristische Person die Position des Arbeitgebers. Daraus ergeben sich neue gesetzliche Verpflichtungen, auf deren Einhaltung die Personalvertretung achten muss.

Vergleichbare Erwägungen müssen Personalvertretungen auch dann anstellen, wenn es um das Outsourcing bestimmter Leistungsbereiche – etwa Fuhrparks, Werkstätten oder Sprachausbildungsinstitute – geht.

Neben dem Bemühen, Arbeitsplätze zu erhalten, muss sich der Personalrat im Zuge der Hochschulorganisationsreformen auch verstärkt darum kümmern, **wie die (verbleibenden) Arbeitsplätze an der Hochschule gestaltet werden**. Der den Reformen zu Grunde liegende Wettbewerbsansatz folgt zunächst aus politisch gesetzten Anforderungen. Diese lassen sich darin zusammenfassen, dass in einer Situation der Mittelverknappung von den Hochschulen Leistungserweiterungen erwartet werden. Es soll also mit weniger Mitteln als zuvor mehr geleistet werden. Damit wird, anders gesagt, Leistungsverdichtung erwartet – womit ein klassisches Thema betrieblicher Auseinandersetzungen den öffentlich-rechtlichen Sektor erreicht.

Die praktische Organisation von **Leistungsverdichtungen** erfolgt auf vielfältigen Wegen, zu denen die Personalräte sämtlichst Kompetenz erwerben müssen. Zu-

dem ist nach Schnittmengen der Interessen von Hochschulleitungen und Beschäftigten zu suchen. Solche bestehen bspw. in den erfolgversprechendsten Anreizwirkungen. Für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen etwa bestehen diese nicht vorrangig in monetären *incentives*, sondern bei der Ausgestaltung ihrer eigenen Arbeit: Die höchste Anreizwirkung wird selbstständigem Arbeiten, Eigenverantwortung und der Freistellung für Forschung zugeschrieben (Krieger 2001).

Hier können z. B. Bemühungen um die Einführung von → *Qualitätsmanagement* durchaus erfolgversprechend anknüpfen. Soweit es sich um Total Quality Management handelt, wird dieses – bei konsequenter Umsetzung – von Enthierarchisierung und Verantwortungsdelegation nach unten begleitet sein. Damit können korrespondierende positive Effekte der Leistungsverdichtung erzeugt werden, welche die Leistungsverdichtung selbst aus der Sicht der Mitarbeiter/-innen tragbar werden lassen. Ein solcher Effekt dürfte vor allem erhöhte Arbeitszufriedenheit sein. Diese wiederum könnte sich daraus ergeben, dass als Folge eines hochschuladäquat adaptierten Qualitätsmanagements nicht mehr permanent die Folgen mangelnder Prozessqualität – wie Havarien, Mehrarbeit, angespannte Arbeitsatmosphäre und dgl. – bewältigt werden müssen.

Zwingende Folge der angezielten Outputorientierung im Hochschulbereich werden regelmäßige *Leistungsbewertungen* sein. In Lehre und Forschung wird dafür zunehmend versucht, in Gestalt von Evaluationen Akzeptanz zu erzeugen. Doch auch im Bereich der Verwaltung werden systematische Leistungsbewertungen einziehen, nicht zuletzt in der Form eines permanenten Vergleichs der Hochschulverwaltung mit der → *Effizienz und Effektivität* privater Leistungserbringer. Darauf sollten die Beteiligten sich einstellen, um von vornherein sachkundig an der Lösung des zentralen Problems jeglicher → *Evaluation* mitwirken zu können: der Beantwortung der Frage, an Hand welcher Kennzahlen und Indikatoren die Leistungen bewertet werden sollen.

*Evaluation* heißt auch Mitarbeiterkontrolle – und damit ist ein klassisches Konfliktfeld zwischen Arbeitgebern und Personalvertretung erreicht. Die Hochschule ist an Daten interessiert, die vermeintliche oder tatsächliche Schwachstellen und Einsparpotentiale aufdecken. Dem Personalrat muss einerseits ebenfalls an einer effizienten Arbeitsorganisation gelegen sein, da auch ihm der Erfolg der Hochschule im Interesse der Beschäftigten nicht gleichgültig sein kann. Andererseits muss er aber zugleich die Interessen der Beschäftigten im Auge behalten. Das heißt nicht zuletzt, der ungehemmten Kontrolle von Arbeitsverhalten und Leistung entgegenzutreten. Wohl kann der Personalrat auch Kontrollen zustimmen, die dem Fehlverhalten Einzelner zu Lasten ihrer Kollegen und Kolleginnen entgegenwirken sollen. Vor allem aber muss er immer daran interessiert sein, dass sämtliche Auswertungen und Kontrollen möglichst transparent und nachvollziehbar sind (vgl. Broetz 2001).

Dafür wird zunehmend entscheidend sein, wie die EDV-Systeme an den Hochschulen gestaltet werden. Jedes System kann prinzipiell unterschiedlichste Wir-

kungen haben. Es kann Arbeitsplätze verbessern (nicht zuletzt unter ergonomischen Aspekten), die Arbeit verdichten, Arbeitsabläufe optimieren, Arbeitszusammenhänge zerlegen oder zusammenführen, die Arbeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule verlagern oder den Arbeitsplatz schlicht vernichten. Welche Wirkungen konkret zu erwarten sind, wird meist sichtbar, wenn zwei Fragen gestellt und beantwortet werden: Wer wird das neue EDV-System bedienen, und wessen Einsatz als tatsächliche Anwender ist geplant? (Broetz 2001).

Daneben sind vor allem die Fragen der *Datensicherheit und des Datenschutzes* – und hier vor allem die der personenbezogenen Daten – wichtig und daher zwischen Hochschulleitung und Personalrat regelungsbedürftig. Dies betrifft sowohl inhaltliche Daten (so ist etwa bei einem elektronisch verwalteten Personalsystem sehr brisant, wer welche Daten ansehen, verändern oder auswerten kann) wie auch Daten, die beim Arbeitsablauf anfallen (wer hat wann welche Daten eingegeben oder sich angesehen?).

Mittelfristig ist damit zu rechnen, dass alle diese bisher genannten Aspekte der Gestaltung von Arbeitsplätzen – Qualitätsmanagement, Leistungsbewertungen usw. – über *Zielvereinbarungen* geregelt werden. Das Problem bei der Aushandlung von → *Zielvereinbarungen* besteht insbesondere auf den unteren Hierarchieebenen darin, dass sie nicht unter Bedingungen gleichberechtigter Kommunikation stattfinden. Abhängigkeitsverhältnisse unterschiedlicher Art (z. B. über die professorale Weisungsbefugnis, Zusagen oder Versagungen von Vertragsbefristungen bzw. Qualifikationen) prägen das Arbeitsverhältnis der wissenschaftlich Beschäftigten. Daher sollten Zielvereinbarungen nicht nur eine Sache der individuellen Aushandlung sein, sondern unter Beteiligung des Personalrats stattfinden. Schon bei den Vereinbarungen zwischen Hochschule und Professor/in werden die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten unmittelbar berührt: Gelingt die Aufgabenerfüllung, bleibt der Ressourcenbestand gewahrt oder wird sogar noch aufgestockt; gelingt sie nicht, besteht die Gefahr, dass die Mittel für das jeweilige Fachgebiet gekürzt werden – und zwar zu Lasten der wissenschaftlich Beschäftigten, deren Verträge dann nicht mehr verlängert werden oder die mit Um- bzw. mit Versetzung zu rechnen haben. Bevor es dazu kommt, sollten jedoch gezielte Maßnahmen der strukturellen und individuellen Personalentwicklung eingefordert werden (vgl. Kuhne 2001a).

Eine besondere Herausforderung stellt für die Personalvertretungen schließlich die *Behindertenförderung* dar. Wenn nämlich die Hochschulen sich unternehmensförmiger organisieren und verhalten, besteht grundsätzlich die Gefahr, dass sie sich auch beim Thema der Behindertenförderung privatwirtschaftlichen Unternehmen angleichen. Deren diesbezügliche Anstrengungen aber sind vielfach ausgesprochen defizitär. Neben der ethischen Verpflichtung besteht hier auch eine gesetzliche: Nach § 23 Schwerbehindertengesetz hat auch der Personalrat die Pflicht, die Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern. Das betrifft insbesondere die Aufmerksamkeit für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht seitens des Arbeitgebers (auf wenigstens 6 % aller Arbeitsplätze sind Schwerbe-

hinderte zu beschäftigen, §§ 5 und 6 SchwbG) und für dessen Pflichten zur Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen für Behinderte (§ 14 SchwbG). Bei der Erfüllung dieser Pflicht kommt dem öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion zu. Diese darf nicht unter Kostengesichtspunkten relativiert werden, etwa bei Entscheidungen über behindertengerechte Ausführung von Baumaßnahmen (vgl. *Classen* 2001).

Einige der neuen Formen der Personalvertretungsarbeit sind alte. Gleichwohl sind sie auf neue Inhalte der Personalvertretungsarbeit anzuwenden, was Anpassungen erfordert. *Dunker* (1995, S. 235) hebt hervor, dass bei der »dargelegten Vielzahl denkbarer Veränderungen ... beinahe alle gesetzlichen Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes berührt« werden. Zugleich weist er darauf hin, dass das geltende Personalvertretungsrecht auf die Besonderheiten des Neuen Steuerungsmodells nur unzulänglich eingerichtet ist. Insbesondere wird es dem Prozesscharakter vieler Reformvorgänge nicht hinreichend gerecht: Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben sehen nur die Beteiligung an Einzelmaßnahmen vor. Dadurch wird zum einen erschwert, dass der Reformprozess in seiner Gesamtheit betrachtet und fortentwickelt wird. Zum anderen muss die Dienststellenleitung erst zu ihrer eigenen Entscheidung gekommen sein, ehe sie eine Maßnahme zur Mitbestimmung oder Mitwirkung vorlegt (*Kuhne* 2001a).

Dennoch hält das geltende Personalvertretungsrecht auch für Mitwirkung an new-public-management-orientierten (→ *Public Management*) Hochschulorganisationsreformen relevante Instrumente bereit: das Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung; die Verpflichtung zu gemeinschaftlichen Besprechungen; die Anhörung bei der Vorbereitung von Entwürfen zu Organisations- und anderen Plänen; die Mitwirkung bei betrieblichen bzw. behördlichen Grundsätzen der Personalplanung, bei der Auflösung, Einschränkung, Ver- oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen, bei Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit durch Dritte; die Mitbestimmung bei der Einführung, Anwendung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten, Einführung, Anwendung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze u.a., ohne die ein komplexes Planungskonzept nicht realisierbar ist.

Unklarheiten über die **Mitwirkungsrechte der Personalvertretung** tauchen immer wieder bei der Gestaltung von flexibilisierten bzw. globalisierten Hochschulhaushalten auf. Dabei ist indessen darauf zu verweisen, dass die Personalhaushalte an den Hochschulen durchschnittlich ca. 70 bis 80 % des Gesamtbudgets ausmachen, so dass sich entsprechende Beteiligungen des Personalrats der Sache nach von selbst verstehen. Bisher sind zwar Haushaltsangelegenheiten in den Personalvertretungsgesetzen nicht mit starken Beteiligungsrechten der Personalvertretungen ausgestattet; denn für sie sind traditionellerweise das Parlament bzw. der ihm unmittelbar verantwortliche Minister zuständig, und diese dulden keine Einschränkung ihrer Kompetenzen durch Mitbestimmung. Deshalb sind hier i. d. R. nur Anhörungsrechte bei der Aufstellung des Stellen-

plans durch die oberste Dienstbehörde vorgesehen. Mit der Umstellung auf Globalhaushalte gehen aber entscheidende Haushaltsgestaltungsrechte auf die Hochschulen über. Die Haushaltsentscheidungen der Hochschulen sind damit nicht mehr hoheitliche Entscheidungen des Souveräns, sondern pragmatische Optimierungsentscheidungen der Dienststellen. Sie sind daher – nach der Logik des Personalvertretungsrechts – nicht mehr so stark verfassungsrechtlich vor einer Mitbestimmung geschützt (*Otto* 2001).

Das naheliegendste Instrument, um die Interessen von Beschäftigten und Hochschulleitung abzugleichen, dürfte die **Dienstvereinbarung** sein. Diese könnte auch zum Komplementärinstrument zur Zielvereinbarung ausgebaut werden. Dienstvereinbarungen erlauben einerseits die allgemeine Regelung einer Vielzahl von zu definierenden Maßnahmen; sie gestatten andererseits auch die Festlegung auf eine frühzeitige Beteiligung der Personalvertretung, die dann eine stärkere Mitgestaltung der Maßnahmen ermöglicht. Als bislang eher selten genutzte Form der Personalratsbeteiligung haben Dienstvereinbarungen einige Vorteile gegenüber herkömmlichen Verfahren. Sie können die Beteiligungssachverhalte freier festlegen, die Beteiligungsverfahren offener gestalten und darüber hinaus die Verfahrensbeteiligten sowohl auf der Dienststellenseite wie auf der Personalvertretungsseite eigenständig bestimmen. Insbesondere erlauben sie, aktiven Einfluss auf die Gestaltung von Prozessen zu nehmen, anstatt lediglich unerwünschte Maßnahmen zu verhindern (vgl. *Otto* 2001).

Faktisch ist die Durchsetzbarkeit von Dienstvereinbarungen gegenüber der Hochschulleitung um so größer, je mehr ein Personalrat die Realisierung einseitiger Dienststellenentscheidungen durch seine Beteiligungsrechte behindern kann (diese Chancen sind in Haushalts- und Organisationsangelegenheiten i. d. R. gering). Das Interesse der Hochschule an Dienstvereinbarungen dürfte um so größer sein, je mehr sie an einer aktiven Mitgestaltung der Hochschulentwicklung durch das Personal insgesamt und die einzelnen Kollegen und Kolleginnen am Arbeitsplatz interessiert ist.

Dienstvereinbarungen auf Landesebene – also zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Ministerium – erlauben allerdings, grundsätzliche Regelungen zu treffen, die dann an jedem Hochschulstandort Geltung haben. Insbesondere in der Einführungsphase von Globalhaushalten kann versucht werden, den Prozess durch Dienstvereinbarungen auf Landesebene zu gestalten: etwa die Verpflichtung zum Abschluss von örtlichen Dienstvereinbarungen bei der Einführung von Personalentwicklungskonzepten oder bei der sozialverträglichen Umsetzung von Organisationsänderungen.

Hinsichtlich der Gestaltung von Dienstvereinbarungen regt *Otto* (2001) an, dass sie »knapp, präzise und verständlich sein (sollten)«. Sie sollen Kooperation ohne institutionalisiertes Misstrauen möglich machen, andererseits auch klare Konfliktregelungsmechanismen vorsehen. Jedenfalls sollten der Geltungsbereich der Dienstvereinbarung (also die Sachverhalte, die geregelt werden sollen), das Beteiligungsverfahren (also wie und wann der Personalrat bei der Vorberei-

tung und der Durchführung von Maßnahmen von der Dienststelle<sup>6</sup> beteiligt wird bzw. selbst initiativ werden kann) und die Konfliktregelung (also wie man verfährt, wenn man sich nicht einigen kann) unmissverständlich geregelt sein.«

Falls das jeweilige Landespersonalvertretungsgesetz gemeinsam von Personalrat und Dienststelle gewünschte Dienstvereinbarungen zum Globalhaushalt nicht zulässt, so bliebe schließlich eine Ausweichmöglichkeit: Die Hochschule verfügt im formellen Sinne einseitige Verfahrensrichtlinien, über die aber vorher inhaltlicher Konsens mit der Personalvertretung hergestellt worden ist.

#### Literatur:

- Broetz, A.: Die Einführung neuer EDV-Systeme aus der Sicht des Personalrats. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001.
- Burkhardt, A.: Rechtsformänderung von Hochschulklinika. Balanceakt zwischen wirtschaftlichen Erfordernissen und universitärem Anspruch. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001.
- Classen, G.: Integration der Behindertenförderung. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001.
- Dunker, K.: Mitbestimmung des Personalrates bei der Modernisierung der Verwaltungen. In: *Der Personalrat* 6/1995, S. 233-241.
- Färber, C.: Zur Umstrukturierung der Betriebs- und Rechtsform der Hochschulmedizin im Freistaat Sachsen. Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst, Saarbrücken 1997.
- Greifenstein, R./Kißler, L.: Blockieren oder mitgestalten? In: *Die Mitbestimmung* 11/1998, S. 15-17.
- Krieger, W.: Budgetierung, leistungsbezogene Kennzahlen und Controlling. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001.
- Kuhne, D.: Personalmanagement bei budgetierten Haushalten in Hochschulen. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001.
- Kuhne, D.: Neues Steuerungsmodell und Mitbestimmung. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001a.
- Otto, H.: Dienstvereinbarungen zum Globalhaushalt. In: *Pasternack, P. a. a. O.* 2001.
- Pasternack, P.: Besoldete Qualität? Qualitätsbewertung und leistungsgerechte Besoldung. In: *Wissenschaftsmanagement* 4/2000, S. 8-13.
- Pasternack, P. (vgl. Hrsg.): Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch für Personalräte und Gremienmitglieder, Marburg 2001.

#### Angaben zum Autor:

Dr. Peer Pasternack  
 HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
 Collegienstraße 62  
 06886 Wittenberg  
 Tel.: +49 34 91 46 61 42  
 Fax: +49 34 91 46 62 55  
 E-Mail: pasternack@hof.uni-halle.de  
 www.hof.uni-halle.de

## Privatuniversitäten

### Hans Pechar

Der Reformstau an öffentlichen Massenhochschulen führt vielfach zur Suche nach privaten Alternativen. Privatuniversitäten werden nicht nur als Ausweg aus staatlicher Überregulierung betrachtet, man hält sie auch für leistungsstärker und konnotiert sie mit »Elite«. Diese Sichtweise orientiert sich an den USA und nimmt die privaten Hochschulsektoren vieler anderer Länder nicht zur Kenntnis (vgl. Geiger, R. 1986). Der folgende Beitrag gibt einen vergleichenden Überblick jener Systeme, in denen Privatuniversitäten mehr als eine marginale Rolle spielen und skizziert abschließend die aktuelle Entwicklung im deutschsprachigen Raum.

**Öffentliche und private Universitäten mit gleichem Status:** Dieses Muster ist selten und tritt in Ländern auf, in denen es aus historischen Gründen ein kleines, zumeist kirchlich getragenes Segment an Privatuniversitäten gibt, das in Bezug auf staatliche Anerkennung und Finanzierung mit den öffentlichen Universitäten vollständig gleichgestellt ist. Das ist z. B. in Belgien und den Niederlanden der Fall. Auf Grund der weltanschaulichen »Versäulung« dieser Gesellschaften im 19. Jahrhundert haben die Mitglieder einiger Religionsgemeinschaften auf eigenen Universitäten bestanden und diese zunächst auch selbst finanziert. Sie haben aber im Laufe der Zeit eine vollständig staatliche Finanzierung durchgesetzt, was auch zu einer Annäherung der beiden Sektoren geführt hat. Für den Laien ist der private Status dieser Universitäten kaum erkennbar. Sie unterscheiden sich weder in Profil, Prestige oder anderen wesentlichen Aspekten systematisch von den öffentlichen Universitäten.

**Öffentliche Elite- und private Massensektoren:** Das ist das häufigste Muster, es dominiert in Japan (vgl. Kitamura, K. 1991) und einigen anderen asiatischen Staaten sowie in weiten Teilen Südamerikas (vgl. Levy, D. 1986). In Europa gibt es nur in Portugal Tendenzen in diese Richtung. In all diesen Ländern hat es vor der Hochschulexpansion ein kleines Segment öffentlicher Eliteuniversitäten gegeben. Als in den Sechziger- und Siebzigerjahren die Nachfrage nach Studienplätzen stieg, haben sich diese Eliteeinrichtungen nicht geöffnet. Vielmehr hat sich neben ihnen ein privater Hochschulsektor entwickelt, der den Massenandrang aufgefangen und die öffentlichen Universitäten abgeschirmt hat. Diese Privatuniversitäten erhalten keine (oder nur eine geringe) öffentliche Basissubvention, sind also fast ausschließlich auf Einnahmen aus Gebühren und Auftragsforschung angewiesen. Grundlagenforschung ist unter diesen Voraussetzungen nur eingeschränkt möglich. Dementsprechend gering ist der akademische Status dieser Privatuniversitäten. Das öffentliche Elitesegment ist mehrfach privilegiert: auf Grund der öffentlichen Basissubvention ist es vom Marktdruck