

Juniorprofs

Junioren-ProfessorInnen oder verjüngte Professorenschaft?

Peer Pasternack
Wittenberg/Leipzig

Der Weg zur Professur ist ein merkwürdiger Karriereweg. Einerseits zielt er auf einen Beruf mit anspruchsvollster Rollenkomplexität. Andererseits gilt er als berufliche Sackgasse für den Fall, dass das Ziel verfehlt wird.

Professoren und Professorinnen sollen vieles zugleich sein: gut in der Forschung wie in der Lehre, begeistert in der Selbstverwaltung, erfolgreich im Netzwerkmanagement und bei der Drittmittelwerbung, hinreichend fintenreich gegenüber der Hochschulverwaltung, gelassen und kompetent in partnerschaftlicher Mitarbeiterführung, dazu souveräne Instrumentalisten auf allen neuen Medien, kognitive Innovateure wie auch unablässige Erzeuger öffentlicher Resonanz und nimmermüde Übersetzer wissenschaftlicher Fragestellungen auf gesellschaftliche Relevanzbedürfnisse hin.

Dass in einer Sackgasse landet oder landen soll, wer sich zirka zwanzig Jahre auf eine derart rollenkomplexe Tätigkeit vorbereitet hat, ist nicht spontan plausibel – insbesondere nicht im Lichte der heutigen berufsweltlichen Anforderungen und der entsprechenden Debatten über die nötigen individuellen Qualifikationsprofile: Deren Elemente sind kritisches Denken, innovative Neugier, vernetztes und Mehrebenenendenken, Methodenkompetenz und methodische Reflexion, Polyzentrismus, Befähigung zur gesellschaftlichen Kontextualisierung und Handlungsfolgenabschätzung, Risikobereitschaft und Innovationsneigung, Fremdsprachigkeit und individuelle Zeitmanagementfertigkeiten, Mobilität, lebenslanges Lernen, Fähigkeit zum Berufswechsel, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktmanagementkompetenz, Multitasking, Zielorientiertheit, Entscheidungs-

stärke und Stresstabilität – mithin Elemente, die der Professorenrolle sämtlich nicht fremd sind.

Als Erklärungen dafür, dass der Weg zur Professur ein Karriereweg ist, der einerseits auf einen Beruf mit anspruchvollster Rollenkomplexität zielt, andererseits als berufliche Sackgasse für den Fall gilt, dass das Ziel verfehlt wird, bieten sich alternativ zwei Thesen an: Entweder bereitet der Karriereweg gar nicht auf die Rollenkomplexität vor, deren Beherrschung von den in der Regel mindestens 40jährigen Erstberufenen dann vom ersten Tage an erwartet wird. Oder die komplexen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die auf dem Weg zur Professur erworben werden, liegen vollständig *neben* den außerhalb des Hochschulbetriebs erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Augenblicklich ist die hierüber nötige Debatte weitgehend überformt durch Argumentationen, die mit beträchtlicher Vordergründigkeit interessengeleitet sind. Anlass dafür ist die Einführung der Juniorprofessur als ein hochschulreformerisches Großprojekt, das die traditionelle Professorabritätsproduktion (in Deutschland) grundsätzlich in Frage stellt. Das Projekt zielt darauf, das Berufungsalter zu senken, jüngerer WissenschaftlerInnen frühzeitiger als bisher zu wissenschaftlicher Selbständigkeit zu verhelfen und mittelfristig die Habilitation abzuschaffen. Promovierte forschungserfahrene junge WissenschaftlerInnen sollen auf eine befristete Professur berufen werden, zunächst für drei Jahre mit einer Verlängerungsoption für weitere drei Jahre, worüber eine Zwischenevaluation entscheiden wird. Dort sollen sie in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement die für den Hochschullehrerberuf nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben, ohne zusätzlich das bisherige Habilitationsverfahren durchlaufen zu müssen.

Um den sachlich gebotenen Anschluss an das oben entwickelte Problem von Rollenkomplexität einerseits und beruflichen Sackgasenrisikos andererseits zu finden, wird hier indes eines zu prüfen sein: Lässt die Juniorprofessur im allgemeinen und ihre aktuell projektierte Ausgestaltung im besonderen erwarten, dass einerseits die Beherrschung der Rollenkomplexität des Professorenberufs erworben wird, andererseits die etwaige – und in dem Modell auch systematisch angelegte – Scheiternserfahrung umgemünzt werden kann in professionellen Erfolg auf einem anderen Feld?

Erst wenn beides bejaht werden kann, ist eine zentrale Erwartung realistisch: dass die Juniorprofessur zum Bestandteil individueller Karrierestrategien nicht allein der vollständig intrinsisch motivierten, also zu jedem Opfer incl. des existentiellen Scheiternsrisikos bereiten AnwärterInnen wird, sondern dass sie vielmehr ebenso zum Bestandteil individueller Karrierestrategien solcher KandidatInnen avanciert, die auch unter Zugrundelegung individueller Nutzenskalküle entscheiden. Denn sofern die Juniorprofessur ein Instrument zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Hochschulen sein soll, wird sie beide Gruppen ansprechen müssen.

Ebenso aber wird die Juniorprofessur um ihres Erfolges willen eine akademische Kulturrevolution benötigen, deren Katalysator sie zugleich sein soll. Was da zu verändern ist, wird man sich immer wieder vergegenwärtigen müssen, denn die Größe der Aufgabe wird nicht dadurch geringer, dass man sie sich kleiner denkt.

Wenn heute ein deutscher Professor einen anderen Professor anspricht, sagt er „Herr Kollege“, gegebenenfalls „Frau Kollegin“. Darauf muss die Gelehrte, die womöglich klüger, aber ohne Professorintitel ist, verzichten. Sie ist nur, zum Beispiel, „Frau Dr. Müller“. Solche Feinheiten sollten nicht unterschätzt werden. Darin drückt sich eine Menge aus: ob jemand Forschungsanträge stellen kann oder zu Gutachten gebeten wird, ob er oder sie an der Verteilung von Institutsressourcen hin zu bestimmten Forschungsgegenständen (und von anderen Gegenständen weg) mitwirkt, ob man in Berufungskommissionen sitzen darf, Doktorandenstellen zu vergeben hat oder auch ob man auf subtile Art MitarbeiterInnen nötigen kann, sich an unsauberen, weil unter Zeitdruck durchgeführten Experimenten zu beteiligen, bei denen am Ende dann die Daten hingebogen werden, damit der Auftraggeber nichts merkt.

Die freie Entfaltung des Professors geschieht auf Kosten der NichtprofessorInnen. Während dieser biographisch seine Produktivitätsspitze meist überschritten hat (wenn auch manches durch Erfahrung wettmacht), sind jene meist in ihrer kreativsten Lebensphase. Manche Professoren sind nett, aufgeschlossen und großzügig, dann ist das Hierarchiegefälle kein Problem. Andere sind es nicht, dann kann sich die Abhängigkeit desaströs auswirken.

Um hier zu einer Lösung zu kommen, gäbe es einen einfachen Weg: die Abschaffung des Professorats. Etwas Besonderes ist dieses

ohnehin nicht mehr. Seit der Hochschulexpansion in den 70er Jahren und seitdem es Fachhochschulen gibt, hat sich das Professoriat zur Massenbewegung entwickelt. 39.000 Profs gibt es in Deutschland heute. Dennoch hat der Titel nach wie vor ein außergewöhnliches Sozialprestige. Jenseits der Hochschulmauern hält sich hartnäckig der Glaube, ein Professor sei zwingend überdurchschnittlich klug und begütert. In den Hochschulen weiß man es natürlich besser. Dennoch ist der Titel und die Institution der Professur sakrosankt. Was also tun?

Wenn sich etwas nicht abschaffen lässt, dann könnte es zumindest durch Inflationierung unwichtiger gemacht werden. Zugespißt gesagt: Man sollte also am besten alle oder, wenn das nicht geht, möglichst viele zu ProfessorInnen ernennen. Das kehrt auf Dauer die Hierarchiepyramide um, bis diese die Balance verliert, auf die Seite fällt und Oben und Unten gründlich durcheinander wirbelt. Die Juniorprofessur, in der Tat, könnte ein Schritt dahin sein: statt bis Mitte 40 als „Nachwuchswissenschaftler“ zu gelten und allseits flexibel zwischen Forschungsprojekten und Arbeitsamt hin und her zu turnen, demnächst also mit Anfang 30 so selbständig, wie es ProgrammierInnen und NetzdesignerInnen schon mit Anfang 20 sind. Die Juniorprofessur könnte dazu beitragen, die traditionelle akademische Machtmechanik außer Kraft zu setzen. Eine Juniorprofessorin, anders als die Assistentin, kann der altgediente Ordinarius nicht zum Kopieren schicken, sondern hat sie an Promotionsverfahren zu beteiligen.

Die so erzeugte Selbständigkeit hat auch einen Nötigungseffekt. Wer sich selbst kümmern muss, weiß anschließend, wie es geht. Wer sich frühzeitig selbst kümmern muss, wird mit manchen Anforderungen nicht erst in einem Alter konfrontiert, in dem er oder sie sich kaum noch ändert – Stichwort Rollenkomplexität, siehe oben.

Ein paar Voraussetzungen müssen dafür freilich gegeben sein. Wenn diese fehlen, dann werden sich kaum allzu viele finden, die nicht nur ProfessorIn werden wollen, sondern auch noch einige der vielfältigen Anforderungen auf die Reihe kriegen. In den 70er Jahren gab es schon einmal etwas ähnliches wie die Juniorprofessur, die Assistenzprofessur. Akzeptanz hatte die seinerzeit nicht gefunden. Sie wurde folglich wieder abgeschafft. Nun muss man Fehler nicht noch einmal machen, sondern kann sie auch produktiv auswerten. Eine Reform in den Sand zu setzen, wird nicht dadurch vermieden, dass sie gut gemeint ist – sondern weil das gute Ziel mit angemessenen In-

strumenten verfolgt wird und weil die Rahmenbedingungen darauf abgestimmt sind.

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat unlängst der Dienstrechtsreform, in der die Juniorprofessur tragendes Element ist, überraschend ihre Unterstützung entzogen. Die Begründungen sind auch dann nicht abwegig, wenn man sich fragt, ob die Gründe tatsächlich erst unmittelbar vor der Abstimmung im Bundestag (am 8.11.2001) zu erkennen waren: Die strikte Kostenneutralität – von der Bundesbildungsministerin gefordert und von der Finanzministerkonferenz betont – mache, so die HRK, die an sich begrüßenswerten Ziele der Reform unerreichbar. Insbesondere den Fachhochschulen und den ostdeutschen Hochschulen fehlten die Finanzmittel für leistungs- und arbeitsmarktbezogene Zulagen. Auch seien die Hochschulen benachteiligt, die nur wenige altershalber freiwerdende Professuren (mit den damit verfügbar werdenden bisherigen Alterszuschlägen) haben. Schließlich müsse auf die Definition der Juniorprofessur als Regelberufungsvoraussetzung verzichtet werden.

Letzteres erscheint angemessen, wenn damit keine implizite Naturschutzklausel für die Habilitation intendiert ist, sondern die anderen Zugangswege zur Professur gleichberechtigt werden sollen. Immerhin qualifiziert sich auch heute nur eine Minderheit des Hochschullehrernachwuchses auf regulären Stellen. Die Mehrheit nutzt – weniger aus Neigung, sondern auf Grund des Mangels an Etatstellen – Projektfinanzierungen, um die Habilitation vorzubereiten. Der Zugang zur Professur über Projekte – wie auch über außerwissenschaftliche Beschäftigungen – muss neben der Juniorprofessur ebenso möglich sein, wie die Habilitation so unattraktiv gemacht werden muss, dass sie keine Chance hat, das Anliegen der Laufbahnreform zu unterlaufen. Bleibt die Habilitation jedoch als eine Normalvariante des Zugangs zur Professur erhalten, dann wird sie in Besetzungsverfahren weiterhin bevorzugt werden. Denn es sind habilitierte Professoren, die diese Verfahren dominieren.

Ersatzweise ließe sich zweierlei tun. Entweder wird die Habilitation in den Landeshochschulgesetzen gar nicht mehr erwähnt (außer für eine zehnjährige Übergangsfrist, wie sie geplant ist, um die gegenwärtige Habilitiertengeneration nicht zu benachteiligen). Oder von den Habilitierten wird verlangt, nicht nur einen Forschungsnachweis zu erbringen, sondern gleichrangig noch zwei weitere Nachweise: ei-

nen für Lehrbefähigung (da reicht die bisherige Probevorlesung nicht aus) und einen für Managementfertigkeiten (erfolgreiche Projektorganisation zum Beispiel). Wem das zu viel der Anforderungen ist, kann sich ja auf eine Juniorprofessur bewerben. Und wer allein für gutes Netzwerkmanagement talentiert oder nur ein sehr guter Forscher ist, ist gewiss ehrenwert, aber unzureichend qualifiziert. Er oder sie sollte einen Platz im Hochschulmanagement oder an einem Max-Planck-Institut finden.

Schließlich wird ein wenig Anstrengung des Nachdenkens noch in die Phase nach der Juniorprofessur zu investieren sein: Wie geschieht der geregelte Übergang aus der Junior- in die „Senior“-professur? Den Fakultäten und Fachbereichen wird man das nicht als Einzelfallentscheidungen überlassen dürfen. Denn dann bleibt die traditionelle akademische Machtmechanik in Kraft, obwohl soeben ein großer Schritt zu ihrer Außerkraftsetzung vollbracht worden war.

Wie zu sehen ist, vieles will bedacht und finanziert sein, und wenn es diesmal doch wieder nicht klappen sollte – auch kein Problem: Dann wird sich vermutlich – vergleiche die Assistenzprofessur der 70er Jahre – bereits gegen 2025 erneut eine Gelegenheit zur tiefgreifenden Personalstrukturreform bieten.