

Die Professur im Zeitalter der Differenzierung

Peer Pasternack

1. Die Professur als Karriereziel und Sackgasse

Der normale Karriereweg im deutschen Wissenschaftssystem zielt auf die Professur. Zugleich gilt dieser Weg als berufliche Sackgasse für den Fall, dass das Ziel verfehlt wird. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gelten spätestens nach der Habilitation als vollständig fehlqualifiziert für sämtliche außerwissenschaftlichen Einsatzfelder. Sie seien überspezialisiert und für berufliche Verwendungen, die praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangen, völlig ungeeignet.

Nun sollen aber Professoren und Professorinnen vieles zugleich sein: exzellent in der Forschung wie in der Lehre, begeistert in der akademischen Selbstverwaltung, dynamisch im Netzwerkmanagement und bei der Drittmittelinwerbung, hinreichend finntenreich gegenüber der Hochschulverwaltung, gelassen und kompetent in der Mitarbeiterführung, dazu souveräne Instrumentalisten auf allen alten und neuen Medien, kognitive Innovateure wie auch unablässige Erzeuger öffentlicher Resonanz und nimmermüde Übersetzer wissenschaftlicher Fragestellungen auf gesellschaftliche Relevanzbedürfnisse hin. Mithin: Die Hochschullehrerrolle zeichnet sich durch erhebliche Komplexität aus.

Dass in einer beruflichen Sackgasse landet oder landen soll, wer sich zirka zwanzig Jahre lang auf eine derart rollenkomplexe Tätigkeit vorbereitet hat, ist nicht spontan plausibel. Es ist insbesondere nicht plausibel, wenn dies im Lichte der heutigen berufsweltlichen Anforderungen und der entsprechenden Debatten über die nötigen individuellen Qualifikationsprofile betrachtet wird. Was wird da nicht alles gefordert: kritisches Denken, innovative Neugier, vernetztes und Mehrebenenendenken, Methodenkompetenz, Polyzentrismus, Risikobereitschaft und Innovationsneigung, Fremdsprachigkeit und individuelle Zeitmanagement-Fertigkeiten, Mobilität, lebenslanges Lernen, Fähigkeit zum Berufswechsel, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktmanagementkompetenz, Multitasking, Zielorientiertheit, Entscheidungsstärke und Stresstabilität – also durchgehend Elemente, die der Professorenrolle sämtlichst nicht fremd sind. Und dennoch gilt der Weg zur Professur als berufliche Sackgasse für den Fall, dass das Ziel verfehlt wird. Wie das?

Es hängt mit gesellschaftlich virulenten Vorurteilen zusammen. Eine arbeitslose Privatdozentin als Vermittlungsfall überfordert die Fantasie der Arbeitsvermittlungsanstalt, auch wenn die jetzt Agentur heißt. Ein Professor hingegen zehrt vom überkommenen Sozialprestige seines Standes. Zwar hat sich, seit der Hochschulexpansion in den 70er Jahren und seitdem es Fachhochschulen gibt, das Professoriat zur Massenbewegung entwickelt. 39.000 Professoren und Professorinnen gibt es heute in Deutschland. Doch hält sich jenseits der Hochschulmauern hartnäckig der Glaube, ein Professor sei zwingend nicht nur überdurchschnittlich begütert, sondern zudem ganz besonders klug. Nun ist das auch nicht immer falsch. Aber es wird unwahrscheinlicher. Begütert werden nach flächendeckender Durchsetzung der W-Besoldung nur diejenigen Professoren sein, für die sich Zuverdienstmöglichkeiten ergeben. Klugheit wird künftig anders als traditionell zu definieren sein. Denn was das Berufsfeld hinfort prägt, sind zahlreiche neue Differenzierungen – mit entsprechend unterschiedlichen Anforderungen.

2. *Ausdifferenzierung des Berufsfeldes*

Differenzierungen sind nicht per se gut oder schlecht, sondern ambivalent. Sie können sowohl die Erweiterung von Optionen bedeuten als auch selektierende Wirkungen entfalten. Bislang war die entscheidende Strukturdifferenzierung im deutschen Hochschulsystem die der Dualität von Universitäten und Fachhochschulen. Tendenziell wird dies durch zahlreiche weitere Differenzierungen ergänzt.

Dies beginnt bei den *Beruf(ung)s Voraussetzungen*. Die Stellung der Habilitation wird tendenziell erschüttert: Sie wird ihre bislang überragende Bedeutung als vorzugsweiser Initiationsritus, der die Statuspassage vom wissenschaftlichen Mitarbeiter zur Professorin bestimmt, verlieren. Dies gilt auch dann, wenn in Rechnung gestellt wird, dass der Versuch, die Habilitation bundesgesetzlich abzuschaffen, nicht dazu geführt hat, dass sie tatsächlich abgeschafft ist (sondern dieser Versuch erst einmal nur bezeugte, dass Hochschulpolitiker/innen mitunter wenig von akademischer Kultur und der Langfristigkeit kultureller Veränderungsprozesse verstehen). Vor allem die internationale Unüblichkeit der Habilitation und das Bestreben, wettbewerbsfähig zu bleiben, wird die Bedeutung der Habilitation sukzessive mindern. Die Juniorprofessur wird dabei voraussichtlich nicht zum neuen Königsweg avancieren – dazu ist ihre Einführung zu dilettantisch angegangen worden. Doch sie wird sich gewiss als einer unter mehreren Zugangswegen zur Vollprofessur etablieren. Angesichts des problematischen Stellenkegels an den Hochschulen – deutlich zu wenig Mittelbaustellen angesichts des professoralen Ersatzbedarfs der nächsten Jahre – werden daneben Projektstellen und Drittmittelkarrieren wesentliche Zugangswege zur Professur bilden. Soll die Wettbewerbsfähigkeit der Auswahlverfahren für Professuren aufrecht erhalten werden, wird es unmöglich sein, die nichthabilitierten Bewerber/innen mit Projektkarrieren auszuschließen – sie also, wie bislang noch in vielen Fächern üblich, wegen „fehlender formaler Voraussetzungen“ in der ersten Auswahlstufe, derjenigen nach ‚Papierlage‘, auszusondern.

Regional differenziert, nämlich abhängig von landesrechtlichen Regelungen, wird künftig das *Berufungsrecht* gestaltet sein. Bislang berief die Ministerin oder der Minister – aus guten Gründen, wie sich bereits bei Schleiermacher nachlesen lässt. Gewiss müsse, so der Berliner Universitätsreformer 1808, die Universität „am besten wissen, was sie bedarf ...; und da man bei ihren Mitgliedern Bekanntschaft voraussetzen darf mit allem, was sich Merkwürdiges auf dem vaterländischen Gebiete der Wissenschaften regt, so muß sie auch wissen, wo sie ihren Bedarf finden kann.“ Allerdings, so heißt es weiter, möchte wohl auch „niemand dafür stimmen, ihr jede Wahl allein zu überlassen; die Universitäten sind im

ganzen so berüchtigt wegen eines Geistes kleinlicher Intrigue, so daß wohl jeder ... von den in literarischen Fehden gereizten Leidenschaften, von den persönlichen Verbindungen die nachteiligsten Folgen befürchten wird“.¹

Daher lange Zeit hindurch das beim Staat angesiedelte Berufungsrecht, ausgeübt auf der Grundlage akademisch erstellter Vorschlagslisten. In den meisten Bundesländern wird es derzeit abgelöst durch die Übertragung des Berufungsrechts an den oder die Hochschulleiter/in. Regionale Unterschiede bestehen hierbei darin, dass es mitunter definierte Ausnahmen gibt (etwa dass ein Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten zu ministerieller Befassung mit dem Vorgang führt), dass es mit einer Anzeigepflicht beim Ministerium verbunden ist, dass die neue Berufungspraxis befristet wird und vor einer Verstetigung evaluiert werden soll, oder aber dass die Übertragung des Berufungsrechts an Rektor oder Präsidentin völlig unkonditioniert erfolgt.

Worauf aber wird berufen? Bislang war das übersichtlich: entweder eine FH- oder eine Universitätsprofessur,² diese wiederum entweder mit C2, C3 oder C4 besoldet. Damit die Übersichtlichkeit auch sichtbar wird, schreiben die C4-Besoldeten gern auf ihre Briefköpfe, dass sie einen „Lehrstuhl“ besetzten. So lässt sich erreichen, dass die seit langem abgeschaffte Unterscheidung von Ordinariat und Extraordinariat doch irgendwie weiterlebt. In 14 von 16 Bundesländern liegen diese „Lehrstuhlinhaber“ damit allerdings neben dem Hochschulrecht (nur in Bayern und Baden-Württemberg kennen die Hochschulgesetze Lehrstühle). Die Bemühungen um Distinktion werden aber künftig aller Voraussicht nach mehr Fantasie erfordern. Denn die Vielfalt wächst. Dies beginnt bei der *professoralen Personalstruktur*. Binnen kurzem werden wir neben der herkömmlichen Unterscheidung von FH- und Universitätsprofessur eine Ausdifferenzierung der letzteren in voraussichtlich vier Positionen haben: Forschungsprofessur, Lehrprofessur, Juniorprofessur (hierbei landesrechtliche Unterschiede hinsichtlich der vollständigen oder weniger vollständigen Gleichstellung gegenüber den anderen ProfessorInnen) sowie daneben eine Art Senior-Lecturer-Position als Quasi-Lehrprofessur.

In diesem Zusammenhang wird sich von der Vorstellung zu verabschieden sein, dass sämtliche Professoren und Professorinnen eine einheitliche *Lehrverpflichtung* haben. Entweder wird es künftig unterschiedliche Lehrdeputate in Abhängigkeit von der

¹ Friedrich Daniel Ernst Schleiermacher: Gelegentliche Gedanken über Universitäten in deutschem Sinn. Nebst einem Anhang über eine neu zu errichtende [1808], in: Ernst Müller (Hg.), Gelegentliche Gedanken über Universitäten, Leipzig 1990, S. 211-213.

² Aus Vereinfachungsgründen und weil sie quantitativ nicht so ins Gewicht fallen, wird hier darauf verzichtet, auf Berufsakademie-, PH- und künstlerische Professuren einzugehen.

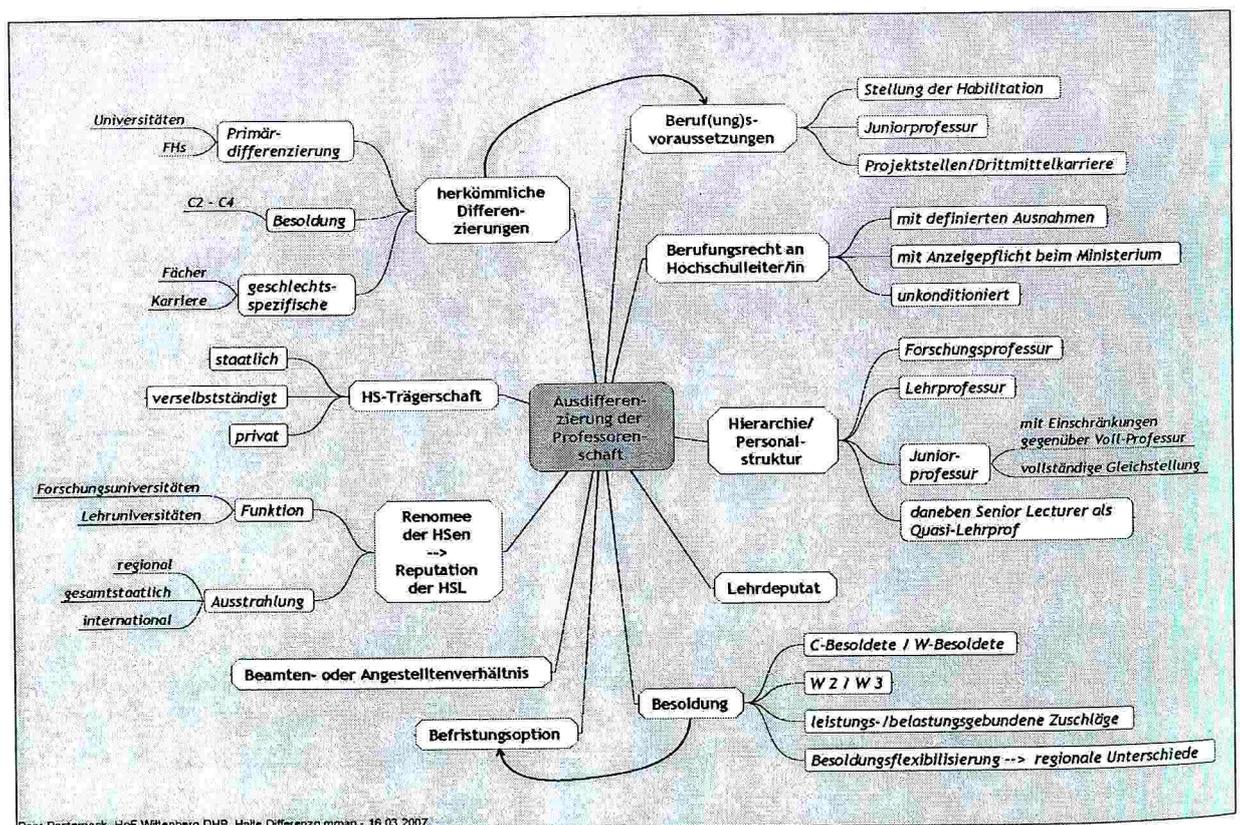
jeweiligen Professorenkategorie geben, oder die Lehrdeputate einer Organisationseinheit werden gepoolt und dann belastungsabhängig auf die einzelnen Personen verteilt. Letzteres scheint die klügere Lösung zu sein, da phasenweise unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, z.B. in Forschung oder Administration, besser berücksichtigt werden könnten. Das hieße konkret: Allen Professoren wird zunächst eine (vergleichsweise hohe) Lehrverpflichtung gegeben, und von dieser wird dann entsprechend diverser Belastungen (Administration, Forschungsprojektleitung, aber auch z.B. Anzahl der zu betreuenden Studienabschlussarbeiten) ermäßigt. Umgekehrt ließe sich dies auch organisieren, indem statt eines solcherart flexibilisierten Lehrdeputats ein durchschnittliches Forschungsdeputat pro Hochschullehrer/in definiert und dieses in Abhängigkeit von den tatsächlichen Forschungsaktivitäten differenziert verteilt wird. Bei denjenigen, die ein hohes Forschungsdeputat haben, würde sich damit automatisch das Lehrdeputat verringern. Schließlich ließen sich auch Administrationsaufgaben im Rahmen einer gepoolten Deputats differenziert verteilen und mit dem Umfang der Aufgaben in Lehre und Forschung synchronisieren.

Gewöhnungsbedürftig wird es auch sein, dass Professuren als *befristete Stellen* ausgeschrieben werden, und dass sie nicht mehr automatisch mit einer *Verbeamtung* verbunden sind. Das heißt in der Differenzierungsperspektive: Wer sofort auf eine unbefristete Stelle berufen und dann auch noch zum Beamten ernannt wurde, wird fürderhin Wege finden, dies so bescheiden wie unübersehbar kenntlich zu machen, während die anderen, mit Mitte Vierzig eine befristete Angestelltenprofessur erklommen, so tun müssen, als mache ihnen das nun weiß Gott nichts aus.

Diese positionale Ausdifferenzierung wird verbunden sein mit *Besoldungsunterschieden*: W2 oder W3, verbunden mit je nach finanzieller Leistungskraft des Bundeslandes bzw. der Hochschule komfortableren oder geringeren Möglichkeiten, Belastungs- und Leistungszuschläge zu bekommen; verbunden aber auch mit regionalen Unterschieden bereits in der Grundbesoldung, da im Zuge der Föderalismusreform die diesbezügliche Bundeseinheitlichkeit aufgegeben wurde. Hinzu tritt die Spezialität, dass es noch auf Jahrzehnte hinaus C-Besoldete an den Hochschulen geben wird, die Vertrauensschutz genießen. Sie haben einerseits höhere Bezüge als ihre jüngeren Kollegen und müssen nicht um Leistungszuschläge feilschen; andererseits aber sind sie auch zur Immobilität bis zur Pensionsgrenze verdammt, denn jede Wegberufung ist nur möglich beim Wechsel in die W-Besoldung.

Wiederum quer zu diesen neuen internen Hierarchisierungen der Professorengruppe nach Funktion und Bezügen liegt eine weitere kommende Differenzierung: die nach dem *Renomee der Hochschulen*, denn dieses bestimmt wesentlich die Reputation der Hochschullehrer/innen. Das Renomme der einzelnen Hochschulen ist auch bislang schon unterschiedlich. Doch werden diese Unterschiede künftig betont werden, wenn die Hochschulen explizite Funktionszuweisungen erhalten – Forschungsuniversität oder Lehruniversität z.B. –, und wenn die Ausstrahlung der Hochschulen – regional, gesamtstaatlich, international – durch Rankings und Exzellenzwettbewerbe unübersehbar bzw. nicht mehr kaschierbar wird.

Schließlich kann auch die zunehmende Gründung nichtstaatlicher Hochschulen die herkömmliche Renomee-Verteilung unter den deutschen Hochschulen durcheinanderwirbeln. Bislang war eine widersprüchliche Neigung der Professoren insbesondere an den privaten Hochschulen ausgeprägt: Man wurde nicht müde, das freiheitliche und wettbewerbliche Klima an der eigenen Einrichtung zu lobpreisen, und bewarb sich gleichzeitig ohne Unterlass an staatliche Hochschulen – also in die C-Besoldung, den Beamtenstatus und die Pensionsberechtigung hinein. Mit der



Attraktivitätsminderung der Professur an den öffentlichen Hochschulen haben die privaten alle Chancen, dieses bisherige Bewerbungsmuster aufzubrechen. Hinzu tritt, dass es künftig nicht nur staatliche, private und sonstige nichtstaatliche (meist konfessionelle) Hochschulen geben wird, sondern auch verselbstständigte, ehemals staatliche Hochschulen, etwa Stiftungsuniversitäten. Die Auswirkungen dieser neuen Konstruktionen auf die professoralen Beschäftigungsverhältnisse sind derzeit noch nicht absehbar.

3. *Fazit*

Die bislang entscheidende Strukturdifferenzierung im deutschen Hochschulsystem, die Dualität von Universitäten und Fachhochschulen, wird tendenziell durch zahlreiche weitere Differenzierungen ergänzt (siehe Abb.). Unter diesen ragt voraussichtlich insbesondere die in Exzellenzuniversitäten mit internationaler Ausstrahlung, Spitzenuniversitäten mit überregionaler Ausstrahlung im gesamtstaatlichen Rahmen, Fachhochschulen mit überregionaler Bedeutung, Regionsuniversitäten und FHs mit eher regionaler Ausstrahlung heraus.

Eine wesentliche Wirkung der zahlreichen Differenzierungsprozesse wird darin bestehen, dass die durchschnittliche Attraktivität der Professur sinkt. Bislang zehrten die ProfessorInnen vom überkommenen Sozialprestige ihres Standes. Das bildete sich beispielsweise im bislang üblichen Verständnis der „amtsangemessenen Besoldung“ ab. Hier hat die W-Besoldung eine entscheidende Schneise geschlagen. Künftig wird es einzelnen ProfessurinhaberInnen gelingen, ihre Stellung komfortabler auszugestalten, als dies bisher möglich war. Doch im Durchschnitt wird der Hochschullehrerberuf an finanzieller Attraktivität verlieren, gefolgt von einer Absenkung des symbolischen Prestiges. Die Ressourcenausstattung wird wesentlich davon abhängen, an welcher Hochschule die Professur angesiedelt ist. Die individuelle Freiheit, eigene Tätigkeitsschwerpunkte zu setzen, wird sehr viel stärker als bislang von Leistungsnachweisen abhängen.

An all dem lässt sich allerdings auch durchaus Positives entdecken. So ist eine Normalisierung der Professur im Reputationsspektrum der Berufe auch eine Angleichung an andere Länder, die nicht nur bedauert werden muss. Und: Wo berufliche Positionen weniger attraktiv sind, dort steigen die Chancen für Frauen, auf solche Positionen zu gelangen. Da passiert dann also etwas Richtiges aus z.T. falschen Gründen.

Schließlich und endlich ist anzumerken: Zahlreiche der neuen Differenzierungen sind noch Gegenstand hochschulpolitischer Aushandlungsprozesse. Sie sind folglich Interventionen keineswegs prinzipiell unzugänglich.