

Die Juniorprofessur und der Zug der Zeit

Klaus Funke



Der Roman „*Transparent Things*“ ist ein Spätwerk Vladimir Nabokovs. Durch den Vordergrund der Handlung hindurch, vorbei an scheinbaren Möglichkeiten und Hoffnungen, blickt der Leser auf das zugrunde liegende Webmuster des Geschehens. Er erkennt, versteht und wird nachdenklich. Nicht viel anders ist es mit der Juniorprofessur. Das Webmuster ist hier der Zug der Zeit.

Zunächst der Vordergrund der Handlung. Das Konzept der Juniorprofessur ist Bestandteil der Reform des Hochschulrahmengesetzes, beschlossen von Bundestag und Bundesrat, unterzeichnet vom Bundespräsidenten, von den Ländern noch umzusetzen in Landesrecht. Die auf zweimal drei Jahre begrenzte Juniorprofessur soll exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern schon bald nach der Promotion die Möglichkeit eigenständiger Forschung und Lehre bieten. Sie ist als neuer Qualifikationsweg und als neue Regelvoraussetzung für eine Lebenszeitprofessur gedacht. Die Habilitation soll als Nachweis wissenschaftlicher Leistung mehr und mehr an Bedeutung verlieren und schließlich im Jahr 2010 jeden Wert als Voraussetzung für eine Professur verloren haben. Die bisherigen Kategorien Assistent (C1), Oberassistent (C2) und Hochschuldozent (C2) werden ersatzlos abgeschafft.

Die Möglichkeiten und Hoffnungen, die die politischen Entscheidungsträger von Anfang an mit der Juniorprofessur verbunden haben, sind in den Medien oft genannt worden. Um den Kontrast zwischen der gegenwärtigen und der künftig angestrebten Situation deutlich herauszuarbeiten, wurde bevorzugt das Bild des alternden Habilitanden gezeichnet, der eigenständige Forschung nicht betreiben kann, weil er von seinem Professor abhängig ist und von ihm „ausgebeutet“ wird. Die Einführung der Juniorprofessur soll diese Probleme nun beenden. Die Anschubfinanzierung von 75000 €, die dienstrechtliche Unabhängigkeit und die Aussicht auf „tenure track“ und baldige Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur lassen das Konzept sehr attraktiv erscheinen. Tatsächlich kann das Landesrecht bestimmen, dass der Übergang von der Juniorprofessur zur Lebenszeitprofessur ohne Ausschreibung vollzogen wird. Voraussetzung ist nur, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von einer anderen Universität berufen worden ist. Einige Universitäten haben

diese Idee sehr früh mit Begeisterung aufgenommen. So heißt es z. B. in einer Pressemitteilung der Humboldt-Universität (HU) vom 31. Mai 2001: „Die HU verspricht sich davon, herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu gewinnen und den Grundstein für exzellente Berufungen in den kommenden Jahren zu legen.“

Über zwei Dinge besteht Einvernehmen unter allen Beteiligten. Erstens ist *natürlich* zu wünschen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs eine gute Chance erhält, in jungen Jahren seine besonderen Fähigkeiten in Forschung und Lehre unter Beweis zu stellen und eine Hochschullehrerlaufbahn einzuschlagen. Zweitens ist *natürlich* auch zu wünschen, dass die Lebenszeitprofessuren an den Universitäten mit den besten Köpfen besetzt werden, und zwar nicht nur im nationalen, sondern auch im internationalen Vergleich. Wir sind daher nach wie vor auf ein funktionierendes und wirksames Instrument angewiesen, um die Besten zu finden und zu fördern und um Qualität zu schaffen und zu belohnen. An die Stelle des alten Qualifizierungsmodells, der Habilitation, soll nun mit der Juniorprofessur ein neues treten, und wir haben die Aufgabe, zu vergleichen und abzuwägen.

Blicken wir durch den Vordergrund hindurch, an Versprechungen und Verlockungen vorbei, so wird vor allem eines deutlich. Der Wechsel von der Habilitation zur Juniorprofessur als Qualifizierungsmerkmal bedeutet eine Verschiebung der Werte, einen Paradigmenwechsel, der dem Zug der Zeit völlig entspricht. Dieser Wandel der Werte wird deutlich, wenn man die beiden Qualifikationsmodelle, Habilitation und Juniorprofessur, miteinander vergleicht.

Traditionell ist die Phase der Habilitation eine Zeit intensiver und fruchtbarer wissenschaftlicher Arbeit nach der Promotion. Auslandsaufenthalte dienen dem Kennenlernen neuer Forschungsstätten und Forschungsfelder, eigene Forschungsprojekte werden in Angriff genommen und durchgeführt, Drittmittel werden eingeworben, eine eigene kleine Arbeitsgruppe wird aufgebaut. Der Mentor stellt das wissenschaftliche Umfeld einschließlich seines Geräteparks zur Verfügung. Die kürzlich von der GDCh durchgeführte Umfrage unter Habilitierenden und frisch Habilitierten ergab, dass 69 % der Befragten das Verhältnis zu ihrem Professor mit „sehr gut“ bezeichneten, nur 6 % mit „schlecht“. Das Argument der „Ausbeutung“ durch den Professor wurde nicht bestätigt, die Dauer der Habilitationszeit erwies sich mit durchschnittlich etwa fünf Jahren als relativ kurz, und das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Habilitation ist mit 36,6 Jahren nicht zu hoch. Als größte Sorgen wurden die ungewisse akademische Zukunft und die fehlende soziale Absicherung genannt. Die Möglichkeit, die Zeit zwischen Habilitation und Berufung mit Hilfe von Oberassistenten- oder Hochschuldozentenstellen zu überbrücken, wird dankbar anerkannt.

Im Unterschied zum Habilitanden hat der Juniorprofessor von Anfang an Pflichten wie ein Lebenszeitprofessor: acht Stunden Lehrdeputat, Praktika, Seminare, Prüfungen, Gutachten und Administration. Das alles ohne Professorengehalt und ohne existenzielle Absicherung. Zwar suggeriert die Möglichkeit des „tenure track“ Ähnlichkeiten mit dem amerikanischen System, doch ist der deutsche Juniorprofessor gegenüber dem amerikanischen assistant professor

Prof. Dr. Klaus Funke
Universität Münster
Institut für Physikalische Chemie
Schloßplatz 4
D-48149 Münster
Tel. (02 51) 832 34 18
Fax (02 51) 832 91 38
E-Mail: K.Funke@uni-muenster.de

wegen des eingeschränkten Freiraums zur wissenschaftlichen Profilierung stark benachteiligt. Auch die scheinbare Unabhängigkeit und Selbstständigkeit sind illusorisch, denn die Stelle ist ja befristet und die Zukunft evaluationsabhängig. Anstatt in ein Team eingebunden zu sein, müssen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an verschiedenen Stellen als Bittsteller auftreten, etwa bei der Verwendung von Apparaturen. Mit der Anschubfinanzierung kommen sie nicht weit, und ihre vielfältigen Belastungen lassen ihnen kaum Zeit für eigene Drittmittelprojekte. Wie sollen sie unter diesen Umständen, behindert durch Lehr- und Verwaltungsaufgaben, neue Forschungsfelder für sich erschließen, sie intensiv bearbeiten und sich am Ende im internationalen Vergleich einen guten Namen machen? Viele werden nicht an einer deutschen Universität bleiben wollen, obwohl sie geeignet sind. Sie gehen der Wissenschaft entweder ganz verloren oder ins Ausland, wo sie bessere Bedingungen vorfinden. Diejenigen, die bleiben, könnten leicht der Versuchung erliegen, das in der Wissenschaft aus Zeitnot nicht Erreichte durch Künste der Selbstdarstellung zu kompensieren. Das macht auf internationalen Konferenzen keinen guten Eindruck und fällt auf Deutschland als Wissenschaftsstandort zurück.

Bei nüchternem Vergleich der beiden Qualifikationsmodelle muss man feststellen, dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit der Einführung der Juniorprofessur unter allen Gütern, die den Habilitierenden noch zur Verfügung standen, das wertvollste genommen wird, nämlich die Zeit und die Ruhe, ohne die gründliche selbstständige Forschung nicht möglich ist. Stattdessen kommt jene wissenschaftsfeindliche Hektik früh ins Spiel, die Lebenszeitprofessoren zur Genüge kennen. Wann denn im Leben, wenn nicht in dieser Phase, sollen angehende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an der Front der Wissenschaft arbeiten? Das bringt nicht nur neue wissenschaftliche Erkenntnisse, sondern prägt auch die Persönlichkeiten derer, denen die Ausbildung der Jugend übertragen wird. Angesichts des mangelnden Freiraums, den das Modell der Juniorprofessur mit sich bringt, wird niemand ernsthaft behaupten können, dass hier die Förderung der Entwicklung wissenschaftlicher Exzellenz den Vorrang hat. Bei der Ausbildung und Auslese der zukünftigen Professorinnen und Professoren werden stattdessen andere Kriterien eingeführt. Es erfolgt eine Verschiebung der Werte vom persönlichkeitsprägenden Umgang des Forschers mit der Wissenschaft in Richtung auf die Fähigkeit, Forschung, Lehre und Administration geschickt zu organisieren und dem Druck verschiedener simultaner Belastungen standzuhalten. Die Frage, die wir uns selbst stellen müssen, ist, ob wir diesen – gewiss sehr zeitgemäßen – Paradigmenwechsel akzeptieren wollen.

Im Trend der Zeit liegen noch zwei weitere Aspekte. Erstens ist die Reform des Hochschulrahmengesetzes ein kaum getarntes Sparprogramm des Staates. Zweitens verschärft sich die Konkurrenz zwischen den Universitäten.

Zu den durchsichtigen Dingen dieser Reform gehört es, dass sich hier für den Staat die Gelegenheit ergibt, durch Abschaffung der Assistentenstellen und Einführung der Juniorprofessuren kostenneutral eine deutliche Erhöhung der Lehrkapazitäten herbeizuführen und damit Überkapazitäten zu schaffen, die danach durch Stellenstreichungen wieder abgebaut werden können. Sparmöglichkeiten eröffnen sich auch, wenn Lebenszeitprofessuren zunächst als Juniorprofessuren ausgeschrieben werden, mit der Absicht einer späteren Überleitung. Schließlich ist das Fortfallen der C2-Stellen zusammen

mit der Zwölfjahres-Befristungsregelung nicht nur eine Sparmaßnahme des Staates, sondern auch eine besondere Härte für den wissenschaftlichen Nachwuchs. In diesem Zusammenhang sind diejenigen, die jetzt kurz vor oder nach der Habilitation stehen, als „betrogene Generation“ bezeichnet worden. Das ungute Politikerzitat von der „notwendigen Verschrottung der Privatdozenten“ (Süddeutsche Zeitung, 9. Januar 2002, S. 13, und Forschung & Lehre, 2002, S. 196) passt in dieses Bild.

In ihrer Konkurrenz um die besten Köpfe versuchen einige Universitäten, exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler früh an sich zu binden. Die auf Juniorprofessuren Berufenen könnten später auf Dauerstellen übernommen werden und stünden dann für andere Universitäten nicht mehr zur Verfügung. Das bedeutet eine Umkehr der Rekrutierungswege. Lag die Verantwortung für die wissenschaftliche Leistung bisher bei der abgebenden Universität (Habilitation), so liegt sie nun bei der aufnehmenden, mit allen Unsicherheiten bei der Prognose der zukünftigen Leistungen. Als notwendige Konsequenz dieser Unsicherheiten darf der „tenure track“ kein Automatismus werden. Vielmehr sind ordnungsgemäße Berufungsverfahren bei der Besetzung von Lebenszeitprofessuren im Interesse der Studierenden unumgänglich.

Die Reform des Hochschulrahmengesetzes ist von vielen Seiten kritisch beurteilt worden, so etwa von der Konferenz der Fachbereiche Chemie, die ebenso wie die Hochschulrektorenkonferenz mit der Abschaffung der Habilitation nicht einverstanden ist. Die Juniorprofessur wird von der KFC und anderen Gremien nicht als das bessere Modell angesehen, besonders nicht unter der Vorgabe der Kostenneutralität.

In der gegebenen Situation besteht unsere dringlichste Aufgabe darin, im Interesse der Wissenschaft in Deutschland Einfluss auf die zukünftigen Entwicklungen zu nehmen. Solange die Umsetzung des Hochschulrahmengesetzes in gültiges Landesrecht noch nicht erfolgt ist, gibt es in der Tat Möglichkeiten für Korrekturen. Die drei wichtigsten Punkte, auf die wir hinarbeiten müssen, wurden auf der Mitgliederversammlung der ADUC am 10. März 2002 in Köln genannt. Erstens ist die Belastung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren durch Lehr- und Verwaltungsaufgaben ganz wesentlich zu reduzieren. Zweitens muss es bei der Besetzung von Lebenszeitprofessuren immer ein ordnungsgemäßes Berufungsverfahren geben. Drittens darf die Juniorprofessur sich nicht zu einem monolithischen Qualifikationsmodell entwickeln. Vielmehr sollen Habilitation und Juniorprofessur als Modelle koexistieren und in einen gesunden Wettbewerb treten.

Schließlich muss eine Vision erlaubt sein. Welche Regierung wird am Ende die Entwicklung der Wissenschaft in Deutschland am nachhaltigsten fördern? Es wird diejenige sein, die den Mut aufbringt, eine Universitätslaufbahn wieder attraktiv zu machen. Dazu muss sie die Randbedingung der Kostenneutralität über Bord werfen, die Zahl der Professorenstellen deutlich erhöhen und diese Stellen sinnvoll ausstatten.