

## **Juniorprofessuren statt Habilitation? Eine Klärung festgetretener Positionen**

Ewald Berning  
Hans-Ulrich Küpper

Die gegenwärtige Diskussion über die möglichen Wege der wissenschaftlichen Qualifizierung für die Laufbahn des Universitätsprofessors lastet dem traditionellen Habilitationswesen Versagen und Nachteile an, die sich empirisch nicht halten lassen oder mit seinem Kern wenig bzw. nichts zu tun haben. Andererseits erhalten die geplanten Juniorprofessuren einen Vertrauensvorsprung in ihre Leistungskraft, der den mit der Universitätsrealität vertrauten Beobachter skeptisch macht, ob sich die erwarteten Effekte auch einstellen werden. Der vorliegende Beitrag beschreibt die gemeinsame Funktion der beiden Qualifizierungswege, reflektiert ihre unterschiedlichen Rahmenbedingungen, klärt die zahlreichen Vorurteile und wägt die Vor- und Nachteile der Wege gegeneinander ab.

## 1 Aktualität der Fragestellung – vor einem Scheideweg?

Die Habilitation als traditioneller Qualifizierungsweg für eine Universitätsprofessur war in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten mehrfach umstritten. Im Gefolge der von Georg Picht in den 60-er Jahren angeregten Bildungsoffensive sowie der Strukturveränderungen an den Universitäten nach 1968 wurden in den 70-er Jahren zahlreiche Professuren mit nicht-habilitierten Bewerbern besetzt. Besonders häufig war dies an neuen Hochschultypen wie den Gesamthochschulen zu beobachten. Diese Entwicklung wurde in einigen Bundesländern durch die Einrichtung von Assistenzprofessuren gefördert, deren Inhaber nicht selten ohne Habilitation in die Gruppe der auf Dauer beschäftigten Professoren übergeleitet wurden. Im Regierungsentwurf zum ersten Hochschulrahmengesetz von 1973 waren ebenfalls Assistenzprofessuren vorgesehen. Sie fanden aber in das HRG von 1976 keinen Eingang. Stattdessen wurde die Position des Hochschulassistenten geschaffen, die als Qualifizierungsstelle den Fakultäten oder Fachbereichen zugeordnet war. Die Universitäten haben jedoch deutlich weniger Stellen für Hochschulassistenten eingerichtet als erwartet. Weil ihre Inhaber früh selbständig und nicht einzelnen Professoren, sondern den Fakultäten zugeordnet sein sollten, kamen sie für die üblichen wissenschaftlichen sowie sonstigen Dienstleistungen im Auftrag und in der Verantwortung der einzelnen Professoren weniger in Frage. Die Fakultäten waren daher kaum an ihnen interessiert. Das HRG von 1985 schaffte die Hochschulassistenten wieder ab zugunsten der wissenschaftlichen Assistenten mit klarer Definition ihrer Aufgaben, nämlich wissenschaftlicher Dienstleistungen und der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung (vgl. *Dallinger 2000*). Diese Entwicklung bedeutete eine Festigung der Habilitation als Regelzugang zum Professorenberuf; sie hat aber die damals schon möglichen anderen Wege nicht tangiert. Die Auseinandersetzungen um die Gesamthochschulen sowie die Betonung der Habilitation als einer der wesentlichen unterscheidenden Voraussetzungen für die Übernahme einer (A-) Professur an Universitäten gegenüber den Fachhochschulen vervollständigen den Hintergrund der Diskussion.

In den 90er Jahren hat eine erneute Diskussion um die Habilitation eingesetzt, jedoch mit anderen Schwerpunkten und Akteuren. Während sie nach 1968 aus hochschulpolitischen Gründen und von eher „progressiven“ Kreisen in Frage gestellt wurde, kommen die Einwände jetzt mit unterschiedlich akzentuierten wissenschaftlich-fachlichen Begründungen vorrangig aus Teilen der etablierten Forschung und aus Organisationen wie dem Wissenschaftsrat, der Max-Planck-Gesellschaft und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (vgl. *Wissenschaftsrat 2001; Brooks-Kommission 1999; Winnacker 2000*). Sie sind überdies sehr stark

von den Erfahrungen in den Naturwissenschaften geprägt. Dementsprechend sieht in den Universitäten eine Reihe von eher naturwissenschaftlich und experimentell ausgerichteten Fächern in der Habilitation ein Hindernis für den wissenschaftlichen Fortschritt und die Internationalität. Die dienstrechtliche Stellung der meisten Habilitanden und die damit verbundene formelle Abhängigkeit von einzelnen für sie zuständigen Professoren verhindere ihre frühzeitige wissenschaftliche Selbständigkeit und beeinträchtige die Qualifizierung für die Forschung, das Forschungsmanagement und die eigenverantwortliche Lehre. Als Alternativen werden unterschiedlich akzentuierte Qualifizierungsmodelle in Anlehnung an das Vorbild des anglo-amerikanischen tenure track empfohlen, die in Deutschland unter den Bezeichnungen Juniorprofessuren oder Assistenzprofessuren eingeführt werden sollen (vgl. *BMBF 2000; HRK 2000; KMK 2000; Wissenschaftsrat 2001; Berning/Harnier/Hofmann 2001*).

Das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung hat in den Jahren 1999/2000 eine umfassende empirische Erhebung zum Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern bei 1.000 Habilitierten und Habilitanden sowie bei 60 Fakultäten bayerischer Universitäten durchgeführt. Ein zentraler Befund ist, dass die Bewertung der Habilitation sich je nach Fächern und Forschungstraditionen stark unterscheidet und ihre wissenschaftliche Leistungskraft somit differenziert zu sehen ist (vgl. *Berning/Harnier/Hofmann 2000; dies. 2001*). Von den befragten Habilitierten und Habilitanden sprachen sich ca. 57 % dafür aus, die Habilitation als wissenschaftliche Qualifizierung für Universitätsprofessuren generell beizubehalten; allerdings seien Reformen der Rahmenbedingungen und der Habilitationsverfahren erforderlich. 43 % votierten dafür, die Habilitation aufzugeben und sie durch Qualifizierungswege nach dem Muster des anglo-amerikanischen tenure track zu ersetzen. Die Befragten aus den experimentell orientierten Naturwissenschaften wünschten diese Alternative zu etwa zwei Dritteln, während eine deutliche Mehrheit aus den Geisteswissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für die Beibehaltung der Habilitation und ihre Reform eintrat. Die Position fast aller befragten Fakultäten war abwartend. Entweder war die Habilitation zum Befragungszeitpunkt Anfang 1999 für sie kein brisantes Thema, oder man wollte an ihr noch als einem der wesentlichen Nachweise der Eignung für den Professorenbetrieb festhalten.

Die Zukunft der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses über die Habilitation oder über Juniorprofessuren wird in den Universitäten seit dem Vorliegen der genannten Strukturvorschläge kontrovers diskutiert. Tiefgreifende Veränderungen sind nur unter einer möglichst umfassenden Berücksichtigung

aller wesentlichen Auswirkungen vertretbar. Will man - nach einer Übergangsphase von bis zu zehn Jahren - eine für alle Fächer gleichermaßen verbindliche Entscheidung zwischen beiden Wegen herbeiführen, wie es das Konzept des BMBF mit der Einführung der Juniorprofessuren und der Abschaffung der Habilitation vorsieht, wäre dies eine Weichenstellung mit tiefgreifenden Konsequenzen für die deutschen Universitäten. Deshalb wird im folgenden versucht, zusätzlich zu den empirisch erhobenen Befunden und den daraus abgeleiteten Argumenten die wichtigsten konzeptionellen Gesichtspunkte und Konsequenzen einer so grundlegenden Veränderung der Qualifizierungswege für Universitätsprofessuren herauszuarbeiten.

## **2      Notwendigkeit und Funktion von Qualifikationskriterien für eine           Universitätsprofessur**

### **2.1.    Qualifizierung in Forschung und Lehre**

Für die Tätigkeit als Hochschullehrer an einer Universität sind wie in anderen Berufen eine Reihe von präzise definierten Fähigkeiten erforderlich. Diese betreffen primär die Forschung und die Lehre, beziehen sich aber auch auf Anforderungen in Personalführung und Organisation im Rahmen der universitären Selbstverwaltung. Die Aufteilung des deutschen Hochschulwesens in Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen als eigenständigen Einrichtungen verleiht den unterschiedlichen Zugangswegen und den jeweils geforderten Qualifikationen ein spezifisches Gewicht. Allgemein wird für die Universitäten ein besonderer Ausweis in der Forschung verlangt, während eine Tätigkeit an der Fachhochschule profunde Erfahrungen in der beruflichen Praxis voraussetzt.

### **2.2     Steuerungswirkung klarer Qualifikationskriterien**

Bewerber um eine Professur haben die im Hochschulrecht geforderten Qualifikationen nachzuweisen und sie inhaltlich von den zuständigen Instanzen prüfen zu lassen (bisher: Berufungsausschüsse und Senate der Hochschulen sowie zuständige Ministerien). Die Universitäten und der Staat, vertreten durch das jeweils zuständige Ministerium, sind die in jeder Hinsicht verantwortlichen Träger der Rekrutierung des akademischen Personals und der Ergänzung des Lehrkörpers. Die Klarheit der hierbei zu Grunde gelegten Qualifikationskriterien ist wesentlich für die Auswahl und die Ausbildung angehender Hochschullehrer, für deren fachliche Qualifizierung sowie für die Effizienz von Berufungsverfahren und die Erteilung von Rufem. Die Art und die Präzision der Anforderungen

geben den Nachwuchswissenschaftlern und angehenden Hochschullehrern entscheidende Signale für die Ausrichtung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit. Sie bestimmen, welche Personen Hochschullehrer werden können und ob sie es unter den gegebenen Bedingungen auch wollen; sie beeinflussen die Bearbeitung der Themenstellungen in ihren Methoden und Inhalten sowie den Erwerb der darüber hinaus erwarteten Fähigkeiten. Damit haben sie eine zentrale Bedeutung für die Steuerung des gesamten Hochschulsystems. Je deutlicher diese Kriterien erkennbar sind und je größer der Konsens darüber in den einzelnen Wissenschaftsgebieten ist (national und international), um so besser kann eine kontinuierliche Besetzung von Professuren gelingen, die weltweiten wissenschaftlichen Standards genügt. Viele Berufungsverfahren belegen, welche Probleme unscharfe Qualitätskriterien und deren Erfüllung durch die Bewerber verursachen.

### **2.3 Qualifizierung durch die Habilitation**

In den deutschen Universitäten hat sich die Habilitation in einem komplexen historischen Prozess zum entscheidenden Zugangskriterium für die Laufbahn der Professoren entwickelt (vgl. *Forschung und Lehre 2/2000*). Aus dieser Praxis heraus hat sie Eingang in das Hochschulrecht gefunden und wurde zur Regelvoraussetzung für den Professorenberuf. Sie war aber nie alleiniges und exklusives Kriterium. Verstünde man - wie es ihre Gegner oft tun - unter dem Begriff der Habilitation nur die für das Feststellungsverfahren vorzulegende schriftliche Leistung, allenfalls noch die Probevorlesung und das Gespräch mit der Fakultät, also den prüfungsähnlichen Teil, wäre das eine unzulässige Verkürzung. Vielmehr bestätigt eine Fakultät in einem erfolgreich bestandenen Habilitationsverfahren im Namen ihrer Universität den Nachwuchswissenschaftlern den Nachweis des erbrachten o. g. (idealtypisch) vielgestaltigen Leistungs-Sets, das für eine Professur erforderlich ist. Die Fakultät trägt die Verantwortung und übernimmt die Gewähr dafür, dass ihre Habilitierten den Anforderungen, die in ihrem Wissenschaftsgebiet an eine Tätigkeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement gestellt werden, auch wirklich erfüllen. Die Erteilung der *Venia legendi* ist dessen formelle Bescheinigung. Ein universitätsinternes Unterlaufen der wissenschaftlichen Verantwortung der Fakultäten für ihren Nachwuchs wird durch das Verbot von Hausberufungen sichergestellt.

### **2.4. Evaluierungsverfahren für Juniorprofessoren**

Ersetzt man die Habilitation durch andere Zugangswege, müssen die für Professuren geforderten Leistungen dennoch erworben, nachgewiesen und festgestellt werden. Für die geplanten Juniorprofessuren soll es förmliche Evaluierungsver-

fahren geben. Das erste nach drei Jahren bestätigt bei positivem Ausgang, dass der Juniorprofessor sich als Hochschullehrer bewährt hat. Es ist die Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung seines Dienstverhältnisses. Im zweiten Drei-Jahres-Zeitraum können sich Juniorprofessoren um eine Lebenszeitprofessur, auch an der gleichen Hochschule, bewerben. Sie müssen dafür ein ordentliches Berufungsverfahren durchlaufen. Auch in anderen Qualifizierungsmodellen als der Habilitation hat also eine Feststellung der „Habilitationssadäquanz“ der wissenschaftlichen Leistungen und sonst erforderlichen Qualitäten der Bewerber um Professuren zu erfolgen, wie das bisher auch bei Berufungen ohne Habilitation geschieht.

Trotz der intensiven Diskussion um die Habilitation ist die Notwendigkeit einvernehmlich geforderter und feststellbarer Kriterien für die Qualifizierung zum universitären Hochschullehrer unbestritten. Für die Habilitation sind sie in den entsprechenden Habilitationsordnungen und in den wissenschaftlichen Standards der scientific community festgelegt. Bei einer Abschaffung der Habilitation müssten die Qualifikationskriterien und -verfahren neu formuliert und ein der Habilitationsadäquanz entsprechendes wissenschaftliches Anforderungsniveau der neuen Qualifizierungsmodelle sichergestellt werden. Die vorliegenden Konzepte zu den Junior- bzw. Assistenzprofessuren zeigen noch eine Offenheit und Unklarheit in bezug auf diese Qualifikationskriterien. Diese müssen gezielt beseitigt und fächerspezifisch mit neugefassten Anforderungen gefüllt werden, wenn man Fehlsteuerungen und Ineffizienzen im Hochschulsystem vermeiden will. Der Wissenschaftsrat sieht diese Lücke und will demnächst entsprechende Rahmenempfehlungen für Berufungsausschüsse und ähnliche Gremien erarbeiten, denen die Feststellung der Eignung für eine Professur obliegt (*vgl. Wissenschaftsrat 2001*).

### **3 Habilitation auf Mittelbaustellen versus Juniorprofessuren**

#### **3.1 Funktionen des Mittelbaus für das Hochschulsystem**

Im Schnitt der vergangenen 20 Jahre hatten ca. 80 % der in Bayern Habilitierten während ihrer Qualifizierungszeit Beschäftigungsverhältnisse mit ihren Universitäten. Sie habilitierten auf Stellen. Darunter fallen unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse in einer nicht selten sehr komplizierten zeitlichen Abfolge. Die Universitäten handhaben die zeitlich befristete Sicherung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses über Stellen flexibel und mit großem Geschick.

Im Rahmen des geplanten neuen Dienstrechts für Hochschullehrer bedeuten die Juniorprofessuren eine grundlegende Veränderung im bisherigen akademischen Mittelbau. Juniorprofessoren sollen korporationsrechtlich zur Gruppe der Professoren gehören, wenn auch auf höchstens sechs Jahre befristet. Sie haben das Recht auf selbständige Forschung und Lehre sowie auf die dafür erforderlichen Voraussetzungen (u. a. eigenes Budget, drittmittelfähige Grundausrüstung, Promotionsrecht). Juniorprofessuren sollen - bei Wegfall der Habilitation - der Regelzugang zu einer Dauerposition als Universitätsprofessor sein. Andere Zugangswege, etwa aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter heraus oder auf Grund einer wissenschaftlichen oder beruflichen Tätigkeit außerhalb der Universitäten oder im Ausland, sind auch künftig möglich. Sie werden aber den Universitäten langfristig, wie auch bei der bisherigen Regelung mit der Habilitation, den geringeren Anteil der potentiellen Professoren zuführen. Der akademische Mittelbau, bisher das Reservoir für wissenschaftliche Dienstleistungen, für den Professorennachwuchs und vor allem auch für Forschungsleistungen, wird einen wesentlichen Teil seiner wissenschaftlichen Aufgaben verlieren. Seine Mitglieder sollen sich nach dem Konzept des BMBF nicht mehr der eigenen Qualifizierung für die Professorenlaufbahn widmen. § 53 Abs. 2 des Entwurfs des neuen HRG sieht allerdings wieder befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter vor, deren wissenschaftliche Dienstleistungen auch "der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind." Diese Regelung würde einen zweiten Zugang zu Professuren neben den Juniorprofessuren offen halten.

Man wird damit rechnen müssen, dass der Mittelbau zahlenmäßig schrumpfen wird, weil Juniorprofessuren - trotz des Förderungsangebotes des BMBF - wesentlich aus dem Stellenbestand des bisherigen Mittelbaus bereitgestellt werden. Hinzu kommt, dass er insbesondere in den Massenfächern bis jetzt eine wichtige Funktion in der Lehre und der Ausbildung übernimmt. Der Anteil an der Lehre soll jedoch künftig den Juniorprofessoren übertragen werden. Es ist offen, wie Juniorprofessoren diese Aufgaben ohne eine radikale Änderung der Betreuungsrelationen und ohne gravierende Beeinträchtigung ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit bewältigen sollen. Die sich hieraus für die Lehre in den Massenfächern ergebenden Probleme sind bisher in der öffentlichen Diskussion weitgehend unbeachtet geblieben.

Anders als die Stellen im akademischen Mittelbau, die je nach wissenschaftlichem Profil des jeweiligen Lehrstuhls oder Instituts eine breite fachliche Besetzung mit Nachwuchswissenschaftlern erlauben, werden die künftigen Juniorprofessuren wissenschaftlich eher eng ausgerichtet sein. Ihre Widmung richtet sich

nach den Bedürfnissen der Fakultäten und nach den spezifischen Forschungsgebieten, aus denen die Bewerber um solche Professuren kommen. Die bisherige Struktur des Mittelbaus erlaubte eine Mischung unterschiedlich hoch qualifizierter Nachwuchskräfte, unter denen sich die Besten über die Habilitation beweisen konnten. Juniorprofessuren dagegen sollen idealtypisch nur mit den Besten besetzt werden. Es ist die Frage, ob der Mittelbau nicht stark an Attraktivität verlieren wird, wenn seine Personalstellen weitgehend von der Chance einer wissenschaftlichen Qualifizierung abgekoppelt werden.

Künftige Juniorprofessoren dürften auf ein weiteres Problem treffen: die Starrheit der Personalstrukturen in der Professorenschaft. Die vorliegenden Strukturkonzepte gehen von einer Passgenauigkeit der erfolgreichen, zeitlich befristeten Juniorprofessuren und von einem problemlosen Übergang in die Gruppe der Dauerprofessoren einer Fakultät aus. Die festgeschriebenen Stellenpläne und die oft lange dauernden Stellen-Blockaden machen aber eine flexible Personal- und Berufungspolitik, wie sie im Modell der Juniorprofessuren erforderlich ist, fast unmöglich. Sollen Juniorprofessuren funktionieren, muss auch die Struktur der Professorenstellen und deren Handhabung verändert werden, einschließlich der Aufstiegschancen für Juniorprofessuren in der eigenen Universität. In den Vorschlägen zum neuen Dienstrecht für Hochschullehrer sind dafür keine hinreichenden Perspektiven zu erkennen. Das „Stellen-Geschiebe und -Gerangel“ in den Fakultäten könnte bei unveränderten Strukturen eher noch größer werden als bisher.

### **3.2 Abhängigkeit der Habilitanden**

Die Einrichtung von Juniorprofessuren wird mit der kürzeren Dauer des Qualifizierungsprozesses und einer früher als bisher gewährten eigenverantwortlichen wissenschaftlichen Tätigkeit begründet. Dabei werden Argumente gegen die Habilitation ins Feld geführt, die teilweise überaus pauschal, teilweise auch nur Behauptungen sind. Im Zusammenhang mit den gegenwärtigen und künftigen Personalstrukturen in den Universitäten sei ein Vorwurf kurz behandelt: „Die Habilitation führt in wissenschaftliche Abhängigkeit und hemmt die Entfaltung eigener wissenschaftlicher Fähigkeiten ... In keinem vergleichbaren Land der Welt ist der Abstand zwischen Selbständigkeit der Hochschullehrer und Abhängigkeit des Nachwuchses so groß wie in Deutschland“ (*BMBF 2000, S. 11*). Neben den Zweifeln an der wissenschaftlichen Leistungskraft der Habilitationen (s. u.) wiegt dieses Argument besonders schwer. In der Tat sind nach geltendem Recht die wissenschaftlichen Assistenten (und vergleichbare Personen) Professoren zugeordnet und erbringen ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter

deren fachlicher Verantwortung und Betreuung (§ 47 Abs. 2 HRG; Länderhochschulgesetze). Die mehr oder minder begründeten Klagen über diesen Rechtszustand haben den Gesetzgeber im Jahr 1998 veranlasst, eine weitergehende Regelung zugunsten der Nachwuchswissenschaftler zu treffen: „In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Assistenten auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.“ (§ 47 Abs. 1 HRG). Damit ist bereits im geltenden Recht ein Freiraum eröffnet, den man im geplanten veränderten Dienstrecht als eine neue Chance der Juniorprofessuren preist. Allerdings haben die Universitäten, soweit erkennbar, bisher von diesen Möglichkeiten wenig Gebrauch gemacht.

Die vom Staatsinstitut befragten Habilitierten und Habilitanden unterschieden mit Blick auf ihre wissenschaftliche Freiheit bzw. Abhängigkeit zwischen ihrer je persönlichen Situation und den vorgegebenen Personalstrukturen. Nur wenige der 1.000 Befragten beklagten, dass sie persönlich eine zu geringe wissenschaftliche Freiheit in ihrer Arbeit gehabt hätten oder gar – wie oft kolportiert – von den betreuenden Professoren „ausgebeutet“ worden seien. 42 % der Habilitierten und die Hälfte der Habilitanden stimmten aber dem Vorwurf zu, das Habilitationswesen und seine Rahmenbedingungen in Deutschland führe dazu, dass Nachwuchswissenschaftler generell zu spät Selbständigkeit gewannen und die volle Verantwortung für ihre Arbeit in Forschung und Lehre übernehmen könnten. Drei Viertel von ihnen machten dafür die herrschenden Hierarchien in den Fakultäten verantwortlich, nur jeweils knapp die Hälfte die rechtlich festgeschriebene Weisungsgebundenheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. das individuelle Verhalten einzelner Professoren ihnen gegenüber. Gleichzeitig wurde eine Stärkung der Verantwortung der Fakultäten für die Situation und die Arbeitsbedingungen der Habilitanden für richtig gehalten.

### **3.3 Selbständigkeit und Abhängigkeit von Juniorprofessoren**

Aus rechtlichen und strukturellen Gründen ist die Einrichtung von Juniorprofessuren nicht zwingend erforderlich, um Nachwuchswissenschaftlern eine frühzeitige Verantwortung und Selbständigkeit zu ermöglichen. Wenn dafür in den Fakultäten Mut und Phantasie vorhanden sind, erlauben die gegenwärtigen Personalstrukturen diese weithin geforderte Verbesserung der Rahmenbedingungen. Auch der stets als Vorbild zitierte *tenure track* ermöglicht ein nur schrittweises Hineinwachsen der Nachwuchswissenschaftler in die volle Verantwortung für Forschung und Lehre, am Ende auf einer unbefristeten Professorenstelle (*tenure*). Rechtliche Vorgaben können allenfalls Auswüchse verhindern und förderliche Bedingungen ermöglichen. Ein Juniorprofessor kann – trotz formeller Selbst-

ständigkeit und Ranggleichheit mit den anderen Professoren – isoliert und völlig auf sich selbst gestellt sein. Andererseits macht eine kollegiale Kooperation zwischen Professoren und ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern rechtliche Festlegungen zwar nicht überflüssig; sie haben aber ein nur relatives Gewicht. Dies mag ein *argumentum ad hominem* sein. Es verkennt nicht die Bedeutung der hochschulrechtlichen Sicherung der Arbeitsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs, die auch beim Habilitationswesen optimiert werden müssten. Es wendet sich aber gegen die Behauptung, dass nur Juniorprofessuren wissenschaftliche Freiheit, Selbständigkeit und frühen Erfolg garantieren.

Man darf darüber hinaus fragen, ob junge Wissenschaftler bereits sofort oder kurze Zeit nach ihrer Promotion in der Lage sind, fachlich und organisatorisch eine Juniorprofessur mit ihren Möglichkeiten und Anforderungen voll auszufüllen, oder ob eine schrittweise Gewinnung der Selbständigkeit und Verantwortung unter Einbindung in eine kollegiale Zusammenarbeit in der Verantwortung einer Fakultät für viele nicht der bessere Weg ist und weniger Belastung bedeutet. Juniorprofessoren müssen in höchstens sechs Jahren ihre Befähigung für eine Dauerprofessur nachweisen. Sie sollen aber schon von Anfang an in die volle Verantwortung eines Hochschullehrers eingespannt sein. Dies umfasst insbesondere in den Fächern mit hohen Studentenzahlen eine nicht zu vernachlässigende Belastung durch die Lehre. Rechnet man die Einbindung in die universitäre Selbstverwaltung hinzu, wird die für die eigene wissenschaftliche Arbeit verfügbare Zeit gegenüber den Habilitanden nicht zu-, sondern abnehmen. Dass die größere Freiheit eine geringere Last sei als der bisherige Status der wissenschaftlichen Mitarbeiter, ist doch zu bezweifeln.

#### **4 Geforderte Qualifikationen bei Habilitation und Juniorprofessur**

##### **4.1 Monografische oder kumulierte schriftliche Leistungen**

In der Diskussion um die Habilitation steht die traditionelle monografische schriftliche Leistung, das „Opus magnum“, im Zentrum der Kritik. Dabei wird übergangen, dass in einer Reihe von Fächern (allgemein in den Naturwissenschaften, besonders in der Biologie) die kumulative Habilitation auf der Grundlage mehrerer in referierten Organen publizierter Aufsätze längst gängige Praxis geworden ist. In Fächern, in denen die monografische Habilitationsleistung noch die Regel ist, haben auch die zusätzlichen Publikationen ihr Gewicht. Es ist abwegig zu glauben, das zweite große Buch nach der Promotion, geschrieben in Einsamkeit und Freiheit, sei heute durchweg die für die Habilitation allein in Frage kommende wissenschaftliche Leistung. Allerdings richten viele Fakultäten

(und Fächer) ihre Hauptaufmerksamkeit immer noch besonders auf die für das Habilitationsverfahren vorgelegte schriftliche Leistung und ziehen andere erst nachrangig in Betracht. Dies ergab sich in der Befragung des Staatsinstituts vor allem aus den Antworten der „Buchfächer“. Dort war die Habilitationsschrift weitgehend die zentrale wissenschaftliche Leistung. In den eher empirisch-experimentell arbeitenden Fächern wurde sie dagegen überwiegend als eine neben anderen Leistungen angesehen. Weit verbreitet war die Klage, dass Erfahrungen und Kompetenzen in der Lehre zu wenig berücksichtigt würden. Zudem erfuhren die Habilitanden nur in Ausnahmefällen eine systematische und betreute Hinführung zur Lehre. Man gebe sich aber keiner Illusion hin: auch im tenure track an amerikanischen Forschungsuniversitäten werden die Forschungsleistungen als ausschlaggebend bewertet; alles andere steht dahinter zurück.

#### **4.2 Einzelleistung versus Projekteinbindung**

Dass die traditionelle Habilitation als wissenschaftliche Einzelleistung nicht auf die heute geforderte wissenschaftliche Teamarbeit vorbereite, Juniorprofessuren dagegen wohl, ist empirisch nicht belegt, wenn es denn überhaupt zutrifft. In den Naturwissenschaften und den sonstigen eher experimentell-empirisch arbeitenden Fächern sind die vorgelegten Habilitationsleistungen in der Regel Teil größerer Forschungsvorhaben, könnten also ohne intensive Zusammen- und Teamarbeit gar nicht erbracht werden. In den eher theoretisch arbeitenden Fächern sieht es anders aus. Das ist durch die Natur der wissenschaftlichen Gegenstände und die Methoden begründet. Philosophische, philologische, mathematische, aber auch rechts- oder wirtschaftswissenschaftliche Arbeiten basieren in der Regel auf einer breiteren individuellen wissenschaftlichen Tätigkeit als etwa Arbeiten in der experimentellen Physik oder in den Biowissenschaften.

Das Erfordernis der wissenschaftlichen Teamarbeit entsteht aus der Arbeitsteiligkeit der Themenstellung sowie der Arbeitsschritte und stellt sich in den einzelnen Wissenschaftsbereichen unterschiedlich dar. Häufig betrifft es eher die Arbeitsorganisation und die wissenschaftliche Kommunikation als die Inhalte und Methoden. Auch ein Philosoph, der an einer Universität arbeitet und dies interdisziplinär tun will, muss teamfähig sein. Die philosophische Reflexion ist dennoch zunächst ein sehr individueller Vorgang. Man darf also bei der Forderung nach dem Erwerb von mehr Teamfähigkeit den je eigenen Charakter der wissenschaftlichen Arbeit in den einzelnen Fächern nicht übersehen und die Erwartungen an diese zu Recht betonte Kompetenz nicht überziehen.

Diese Gesichtspunkte haben mit dem personalstrukturellen Unterschied zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern (Habilitanden) und Juniorprofessoren nichts zu tun. Teamfähigkeit entsteht am ehesten in einer gelungenen Arbeitsatmosphäre sowie bei einer guten Arbeitsteilung und -organisation. Sie ist ein funktionaler Wert und muss an ihren Zielen gemessen werden. Jedenfalls ist sie keine Tugend an sich und kommt nicht durch Gesetzesvorgaben zustande.

#### **4.3 Habilitation: eine Prüfung – Juniorprofessur: eine Bewährung?**

Als Chimäre entpuppt sich die Behauptung, das Habilitationsverfahren sei eine Prüfung, die einem qualifizierten Nachwuchswissenschaftler nicht mehr zuzumuten sei; die Evaluierung der Tätigkeit eines Juniorprofessors durch „die zuständige Organisationseinheit“ (in der Regel eine Fakultät oder ein Department) nach drei bzw. sechs Jahren sei dagegen eine Bewährung in der Wissenschaft, ohne jeden diskriminierenden Beigeschmack einer Prüfung. Der Wegfall der Habilitation als formeller Prüfung bedeutet keinen Vorteil. Die Evaluierung der Juniorprofessoren ist natürlich auch eine Prüfung; denn von ihrem Ergebnis hängen ihre wissenschaftliche Karriere der Kandidaten und die Weiterbeschäftigung an der Universität ab. Das Scheitern bzw. eine nicht erfolgte Berufung an die eigene Universität können einen Ruf an eine andere Hochschule durchaus in Frage stellen.

Nach dem Auslaufen seiner befristeten Anstellung ist ein Juniorprofessor, der in rationaler Frist keinen Ruf auf eine Professur erhält, ein gewesener Professor. Eine formelle Bestätigung seiner wissenschaftlichen Qualität wie bei der Habilitation (die *Venia Legendi*) erhält er nicht. Die Situation eines von der eigenen Universität nicht berufenen Juniorprofessors dürfte bei weiteren Bewerbungen an anderen Universitäten wenig komfortabel sein. Ein Habilitierter ohne Aussicht auf eine Professur steht zwar vor vergleichbaren Berufs- und Lebensproblemen. Die Habilitation als formeller Qualifikationsnachweis und das Verbot der Hausberufungen schützen ihn jedoch vor falschen Verdächtigungen und Unterstellungen, wie sie nach einer absolvierten Juniorprofessur ohne Berufung an die gleiche Universität denkbar sind.

Es ist nicht zu sehen, dass die Sicherheit und die Karriereaussichten für Juniorprofessoren besser sein sollen als die für Habilitierte. Juniorprofessoren tragen das Risiko, innerhalb von sechs Jahren nicht berufen zu werden. Wenn sie - was bei den gegebenen Strukturen für hervorragende Wissenschaftler im Normalfall anzunehmen ist - auf eine C4-Professur mit guter Ausstattung gelangen wollen, muss an der eigenen Universität eine derartige Stelle in ihrer Ausrichtung ver-

fürbar sein, oder sie müssen sich wie die Habilitierten an anderen Hochschulen bewerben.

## **5 Der Qualifikationsprozess bei Habilitation und Juniorprofessur**

### **5.1 Dauer der Qualifizierung und Alter bei Abschluss**

Die vom Staatsinstitut befragten Habilitierten haben durchschnittlich 4,8 Jahre vom Beginn der Arbeit an der Habilitationsleistung bis zum Abschluss des Verfahrens benötigt. In den Geisteswissenschaften brauchte man länger (ca. 5,5 Jahre), in den Wirtschaftswissenschaften am kürzesten (4,2 Jahre). Die Habilitanden rechneten mit den in ihren Fächern üblichen Zeiträumen. Das hohe durchschnittliche Abschlussalter der Habilitierten von ca. 39,5 Jahren ist keine Folge der zu lange dauernden Habilitationen, sondern davor liegender Lebens- und Studienverläufe. Der späte durchschnittliche Studienbeginn (mit ca. 22 Jahren), das hohe Alter bei Abschluss des Erststudiums (ca. 28 Jahre), Verlustzeiten zwischen Schule und Studium sowie zwischen Studienabschluss, Promotion und Habilitation führen zum in der Tat hohen durchschnittlichen Abschlussalter. Hochbegabte Studenten, aus deren Gruppe sich der wissenschaftliche Nachwuchs wesentlich rekrutiert, studieren zwar schneller als der Durchschnitt der Studierenden. Dennoch kommt es auch bei ihnen zu zeitlichen Brüchen im Ablauf ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung. Aus diesem Grund ist es erforderlich, den potentiellen Professorenachwuchs gezielt zu suchen und zu fördern. Bei einem Studienabschluss incl. der Promotion vor Erreichen des 30-sten Lebensjahres wären die Dauer der Habilitation und deren Abschluss mit ca. bis zu 35 Jahren kein Problem mehr. Juniorprofessuren sollen eine Laufzeit von sechs Jahren haben. Davor kann eine Postdoc-Phase von bis zu zwei Jahren liegen. Es ist nicht zu erkennen, dass – bei unverändertem durchschnittlichem Alter bei Abschluss des Studiums und der Promotion – Juniorprofessoren bei Erreichen einer Dauerprofessur jünger sein sollten als heute die Habilitierten. Die Mehrheit der künftigen Juniorprofessoren dürfte einen Ruf nicht wesentlich früher erreichen (vgl. Bühler 1999). Universitäten und Fakultäten können kaum ein Interesse daran haben, ihre eigenen Juniorprofessoren möglichst früh zu berufen und damit auf einen Teil der Bewährungszeit zu verzichten. Die bereits angesprochenen Kollisionen mit starren Stellenplänen verschärfen das Problem zusätzlich.

## 5.2 Betreuung von Habilitanden und Juniorprofessoren

Unter den vom Staatsinstitut befragten Habilitierten und Habilitanden herrschte Unzufriedenheit über die oft zu geringe und fachlich unzulängliche Betreuung während der Habilitationszeit. Vermisst wurden insbesondere konstruktive Kritik an der Arbeit, fachliche Anregungen, wissenschaftlicher Austausch, Vorbereitung auf das Forschungs- und Projektmanagement. Es besteht also offensichtlich ein Bedarf an Unterstützung und Bestätigung erfahrener Personen in der unmittelbaren fachlichen Umgebung. Auch das Hinweinswachsen in die engere und weitere scientific community wird Nachwuchswissenschaftlern durch Kollegen erleichtert, die hier bereits zu Hause sind. Die Argumente gegen die Habilitation unterstellen, dass eine Begleitung und Betreuung für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler nicht mehr angemessen sei. Man spricht von Gängelerei und Bevormundung. Das historische Lehrer-Schüler-Verhältnis zwischen Professoren und ihren Mitarbeitern ist in weiten Wissenschaftsbereichen geschwunden und durch kollegiale Formen der Zusammenarbeit abgelöst worden. Dennoch zeigt die Erfahrung, dass Beratung und Partizipation an den Erfahrungen der (nicht nur an Jahren) älteren Kollegen weiterhin wichtig sind. Auch in der Wissenschaft steht man immer „auf den Schultern der Riesen“ (Merton 1980). Unter der Voraussetzung, dass eine so charakterisierte Arbeitsatmosphäre herrscht, sind die wissenschaftliche und persönliche Unterstützung sowie die Sicherheit angeblich abhängiger Habilitanden gewiss größer als die des Einzelkämpfers Juniorprofessor, der seiner nächsten Evaluierung entgegenseht.

Die Verantwortung der Fakultäten für eine optimale Förderung der Nachwuchswissenschaftler muss rechtlich stärker eingefordert werden. Sie müssen ihnen die Arbeitsbedingungen, Betreuung und Anreize bieten, die sie für eine erfolgreiche Qualifizierung benötigen: thematische und methodische Selbständigkeit in der wissenschaftlichen Arbeit, Zugriff auf die erforderlichen Ressourcen, internationale Beziehungen und Präsenz, Autorschaft an den Forschungsergebnissen, fachliche Betreuung durch Professoren und andere Wissenschaftler, turnusmäßige Präsentation der Forschungsergebnisse gegenüber der Fakultät, Dienstleistungen in Forschung und Lehre. Die bloße Einrichtung von Juniorprofessuren als neuer Stellenkategorie schafft solche positiven Rahmenbedingungen noch nicht.

Unabhängig vom rechtlichen Status der Nachwuchswissenschaftler bedarf es der Modernisierung der Anforderungen an die Habilitationsleistungen und der Verbesserung der Chancen, sie auch erbringen zu können. Ob Habilitanden oder Juniorprofessoren: beide müssen sich in Forschung, Lehre, Wissenschaftsorganisation und internationalen Beziehungen optimal auf eine Professur vorbereiten

können. Die Fakultäten tragen dafür die Verantwortung. Sie müssen die geforderten Leistungen so festlegen und überprüfbar machen, dass sie dem Ziel der umfassenden Vorbereitung auf eine Professur möglichst gut dienen können. Eine neue Personalkategorie allein wird hier wenig bewegen. Eine Fakultät, die heute noch monomanisch-monografisch arbeitende junge Wissenschaftler habilitiert, vernachlässigt ihre Verantwortung ebenso wie die, welche Juniorprofessuren mit allen gesetzlich geforderten Bedingungen schafft, sich aber um die konkrete Förderung der betreffenden Personen wenig kümmert. Die Einbindung in die scientific community der Fakultät, der Universität und der weltweiten Wissenschaftsbereiche ist eine Frage des praktischen Vollzugs, nicht von Personalkategorien.

### **5.3 Verlagerung der Verantwortung von den abgebenden zu den aufnehmenden Universitäten**

Die vorgesehene Verlagerung der Verantwortung für den Nachweis der Eignung für den Professorenberuf ist eine grundlegende Veränderung in der deutschen Hochschul- und Bildungstradition: Nicht mehr die Institution, an der eine wissenschaftliche Leistung erbracht wurde, trägt die Verantwortung für deren Qualität und die Eignung der so Erprobten für eine Universitätskarriere. Vielmehr prüft allein die Universität, die eine Professur besetzen möchte, Qualität und Eignung der Bewerber. „Die aufnehmenden Institutionen tragen anders als die abgebenden auch allein die Konsequenzen ihrer Entscheidungen“, heißt es dazu im Konzept des BMBF (*BMBF 200, S. 6*). Aber ist es wirklich ein Vorteil, wenn die Universitäten nicht mehr für die Förderung ihrer Nachwuchswissenschaftler dadurch gerade stehen müssen, dass sie ihnen die Eignung für eine Professur an jeder anderen Universität attestieren, unabhängig von einer konkreten Bewerbung? Die aufnehmenden Institutionen (Berufungsausschüsse, Senate, Ministerien) treffen bei Besetzung von Professorenstellen doch immer schon die maßgeblichen Entscheidungen über die Qualität der Bewerber und darüber, ob sie in die jeweilige Einheit in Forschung und Lehre passen.

Die entscheidende Folge der geplanten Veränderungen ist die Umkehr der Rekrutierungswege. Musste sich bisher ein Nachwuchswissenschaftler erst relativ spät für die Universität entscheiden, an der er als Professor tätig sein wollte, im Regelfall erst nach der Habilitation, soll er sich künftig möglichst früh an eine Universität binden, und diese an ihn. Bisher konnten die Bewertungskriterien in einem Habilitationsverfahren von denen in einem Berufungsverfahren teilweise abweichen. Bei einer Berufung spielen ja neben der fachlichen Qualität zusätzliche Gesichtspunkte wie die spezifische fachliche Ausrichtung, deren Einpassung

in die Fakultät und die Persönlichkeit des zu Berufenden eine maßgebliche Rolle. An die Stelle von zwei Beurteilungsverfahren mit jeweils eigenen Kriterien soll nun ein einziges treten.

Wenn künftig im Verlauf der akademischen Karriere der Wechsel der Universität in der Regel nach der Promotion erfolgen soll und die Berufung auf eine Professur auf Dauer an der gleichen Universität üblich werden sollte, an der die Juniorprofessur absolviert wurde, kann das eine erhebliche Veränderung in der Talentsuche bedeuten. Kandidaten für Juniorprofessuren sollen von anderen Universitäten kommen (ein mutiertes Hausberufungsverbot), eine Postdoc-Zeit durchlaufen haben und sich möglichst rasch wissenschaftlich ausweisen. Das kann dazu führen, dass ihre langfristige Leistungsfähigkeit schwieriger zu beurteilen sein wird. Die Universitäten binden sich sehr früh, wenngleich nicht endgültig, an junge Nachwuchswissenschaftler. Die Berufung erfolgreicher Juniorprofessoren an die gleiche Universität ist im Konzept des BMBF zwar nicht explizit als Regelfall genannt; sie ergibt sich aber faktisch als solcher aus der Logik der optimalen Förderung von Juniorprofessoren. Universitäten und Fakultäten, die über Juniorprofessuren viel in ihren potentiellen Nachwuchs investieren, dürften darauf bedacht sein, die erfolgreichen Kandidaten dann auch bei sich zu behalten.

In der bisherigen Praxis spielte demgegenüber die wissenschaftliche Wanderschaft eine bedeutende Rolle. Akademische Schulen, die in der deutschen Universitätstradition ihre Bedeutung haben (mit allen Vor- und Nachteilen), dürften von den neuen Rekrutierungswegen nicht unberührt bleiben. Die Chancen der akademischen Mobilität und ihre positiven Herausforderungen werden geringer. Wenn Hausberufungen üblicher, möglicherweise der Normalfall und Berufungen an andere Hochschulen erschwert werden, verringert dies den Wettbewerb zwischen den Wissenschaftlern. Damit würde eine wichtige Leistungskomponente abgebaut, was in völligem Widerspruch zur ansonsten betonten starken Leistungsorientierung steht.

Man muss solche Veränderungen nicht dramatisieren. Eine gewisse Skepsis ist aber angebracht, ob die Vorteile, die man in den Juniorprofessuren sieht, sich auch wirklich einstellen. Es ist kurzatmig, in einem komplexen System wie den Personal- und Qualifizierungsstrukturen an Universitäten an nur „einer Schraube drehen“ zu wollen und sich allein davon gravierende Verbesserungen zu versprechen.

#### 5.4. Juniorprofessuren – eine besondere Chance für Frauen?

Aus verschiedenen, empirisch gut belegten Gründen bestehen für Frauen in der Wissenschaft spezifische Schwierigkeiten, sich für Universitätsprofessuren zu qualifizieren. Sie liegen u. a. in der immer noch von Männern geprägten Wissenschaftswelt, in frauenspezifischen Lebenszyklen, aber auch in gesellschaftlich verfestigten Images und Rollenzuschreibungen. In der Untersuchung des Staatsinstituts betrafen die meistgenannten negativen Erfahrungen von Frauen die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Qualifizierung mit der Familie sowie die daraus erwachsenden arbeitsorganisatorischen Belastungen. Als Abhilfe erwartete man von den Universitäten eine flexible Handhabung der Stellenbesetzung, die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Familienpause und die Mitarbeit an einer familienfreundlichen Infrastruktur zugunsten aller weiblichen Universitätsangehörigen. Die befragten Frauen waren hinsichtlich der erwartbaren Verbesserungen durchaus realistisch und träumten nicht von einer Zukunft ohne Erschwernisse.

Nach dem Konzept des BMBF sollen Juniorprofessuren statt – nicht neben der bisherigen Habilitation die Chancen gerade für Frauen in der Wissenschaft wesentlich verbessern. Das Gegenteil ist zu befürchten. Juniorprofessoren arbeiten zwar frei und selbständig; stehen aber unter dem hohen Druck, innerhalb von sechs Jahren eine Dauerprofessur zu erreichen. Die volle Verantwortung für die Forschung, die Lehre, die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, die der Juniorprofessur zugeordnete personelle und sächliche Ausstattung sowie für Aufgaben der universitären Selbstverwaltung wird die Juniorprofessoren ungleich stärker belasten, als dies bisher bei Habilitanden der Fall war. Sie werden mit einem wesentlichen Anteil ihrer Arbeitszeit in der Universität präsent sein müssen. In den naturwissenschaftlichen Fächern ist das zwar ohnehin üblich, nicht aber in den geisteswissenschaftlichen oder anderen methodisch verwandten Fächern, in denen die Bindung an den Arbeitsplatz in den Räumen der Universität nicht so zwingend ist und in denen der Frauenanteil unter den Habilitandinnen besonders hoch ist.

Die Forderung nach erhöhter Präsenz in der Universität trafe Frauen in der für Juniorprofessuren vorgesehenen Lebensphase von etwa dem 28-sten bis zum 35-sten Lebensjahr besonders stark. In dieser Zeit müssen Frauen sich für oder gegen Kinder entscheiden und können nur einen Teil ihrer Zeit und Kraft der wissenschaftlichen Qualifizierung widmen. Die vielfachen Belastungen während der Wahrnehmung einer Juniorprofessur werden Frauen in viel höherem Maße treffen als Männer. Dies wird nach allen Erfahrungen auch negative Rückwirkungen auf das Auswahlverhalten der Universitäten gegenüber weiblichen Be-

werbem um eine Juniorprofessur haben. Halbtags-Juniorprofessuren, die Frauen mehr Zeit für Kinder und Familie gäben, verlängern die Zeit der Qualifizierung. Die Universitäten können aber kaum ein Interesse daran haben, Juniorprofessuren so lange Zeit mit jeweils nur einer Person zu besetzen. Die Zeit der Habilitation dagegen erlaubt – bei gutem Willen der Fakultäten und der Kollegen – den Frauen doch eine größere zeitliche Flexibilität in der Gestaltung der wissenschaftlichen Arbeit. Dass sie dennoch oft größere Schwierigkeiten zu bewältigen haben als Männer, belegen viele Studien.

„Gut und schnell“ ist die Devise, mit der Juniorprofessuren durchlaufen werden sollen. Der Druck auf die Frauen, die eine solche innehaben und den Konflikt mit der eigenen Lebens- und Familienplanung riskieren, dürfte noch größer, keinesfalls aber geringer sein als bei den Habilitandinnen, denen die Bindung an einen Lehrstuhl oder ein Institut und damit an Kolleginnen und Kollegen mehr Rückhalt zu geben vermag, als ihn die „Solistin Juniorprofessorin“ hat. Die faktische Abschaffung der Habilitation als legitimer Alternative zur Juniorprofessur bedeutet für die davon betroffenen Frauen somit eine klare Schwächung ihrer Wettbewerbsposition im Konkurrenzkampf um akademische Spitzenpositionen.

## **6 Der tenure track – ein übertragbares Modell?**

Wenn über die schlechten Rahmenbedingungen für die Qualifizierung hochbegabter junger Wissenschaftler in Deutschland geklagt wird, verweist man häufig auf die USA. Als Beleg wird aber fast ausschließlich auf die vielen Naturwissenschaftler verwiesen, die nach einem Forschungsaufenthalt nicht mehr nach Deutschland zurückkehren, weil sie an amerikanischen Einrichtungen ungleich bessere Bedingungen für ihre wissenschaftliche Arbeit vorfinden. Die Klagen sind ernst zu nehmen; der Sündenbock ist jedoch nicht der spezifisch deutsche Weg der wissenschaftlichen Qualifizierung über die Habilitation.

Das Konzept der Juniorprofessuren ist zwar keine bloße Übertragung des amerikanischen tenure track auf die deutschen Hochschulen; es lehnt sich aber doch eng an dieses Modell an. Wenn man von ihm eine wesentliche Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifizierung des Nachwuchses in Deutschland erwartet, muss man die Bedingungen beachten, unter denen der tenure track in den USA erfolgreiche akademische Karrieren eröffnet.

Eine Reihe wesentlicher Strukturunterschiede zwischen dem amerikanischen und deutschen Hochschulsystem beeinflusst auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Karrieren der Hochschullehrer:

- Die Hochschullandschaft in den USA ist extrem differenziert in zahlreiche Hochschultypen sowie unterschiedliche Bildungs- und Wissenschaftsniveaus; die Mehrheit der Studierenden verlässt die Hochschulen nach dem ersten Abschluss (Bachelor); nur eine Minderheit studiert weiter und erwirbt einen Master-Abschluss oder den Ph. D..
- Ein zentraler Unterschied liegt in der Funktion der Promotion. In der Regel werden an den Ph. D. höhere wissenschaftliche Anforderungen gestellt als an eine Promotion in Deutschland; die Ph. D.-Dissertationen und die anschließenden wissenschaftlichen Arbeiten liegen meistens im gleichen Themenbereich; der Wechsel in andere Bereiche wie bei der Habilitation ist die Ausnahme; schon die Ph. D.-Studenten erwerben eine umfangreiche Lehrpraxis; sehr viele Ph. D.-Studenten haben die Absicht, Hochschullehrer zu werden; demgegenüber gehen in Deutschland die meisten Doktoranden nach Abschluss ihrer Promotion in die berufliche Praxis.
- Es gibt keine beamtete Professorenschaft; die Hochschullehrer haben Beschäftigungs-, nicht aber Dienstverhältnisse mit ihren Hochschulen; es gibt einen echten offenen Arbeitsmarkt für Hochschullehrer, der sich nicht durch ein spezifisches Dienstrecht vom allgemeinen Arbeitsmarkt unterscheidet.
- Die Hochschulen binden sich früher und länger an ihre Dozenten und Professoren als in Deutschland; Dauer und Verpflichtungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse bestimmen die Hierarchie in der Professorenschaft; Status und Gehalt der Hochschullehrer werden ausgehandelt; Drittmittel und sonstige Ressourcen sind das Fundament des Prestiges der Professoren.
- Die Präsidenten und Dekane sind Manager der Hochschulen und Fakultäten; ihre starke Stellung und ihre Kompetenzen betreffen vor allem auch den Personalbereich.

Diese Bedingungen bestimmen die Funktionshierarchien in den amerikanischen Hochschulen. Je nach Hochschultyp können sie von der einen zur anderen Institution, ja von school zu school unterschiedlich sein. In Einrichtungen, die man mit Universitäten in Deutschland vergleichen kann, durchlaufen künftige Professoren folgende idealtypische Karrierefolge: instructor (oft schon Ph. D.-Studenten), assistant professor, associate professor, full professor. Eine Dauerstelle (tenure) kann je nach Bedarf, Qualitätsnachweis und Verhandlungsgeschick bereits etwa sechs bis acht Jahre nach Beginn der Laufbahn erreicht werden. Der Weg kann aber auch deutlich länger dauern. Full professor wird man selten vor Ende Dreißig (vgl. *Herpichböhm 1993*). Auf ihrem Karriereweg müssen sich die Kandidaten zahlreichen Bewertungen ihrer Leistungen durch die

Fakultät stellen, nicht selten in jährlichem Turnus. Erreicht jemand keine Dauerstelle in seiner Hochschule, weil möglicherweise seine wissenschaftliche Qualifikation als nicht ausreichend erachtet wird, bietet das breite Spektrum an Hochschultypen eher eine akademische Beschäftigungsmöglichkeit, als sie den nicht erfolgreichen Kandidaten in Deutschland wegen der immer noch hochgehaltenen Gleichrangigkeit aller Universitäten offen steht (vgl. *Deutscher Anglistenverband 2001 a, 2001 b*).

Diese Hinweise belegen, dass eine grundlegende Reform der wissenschaftlichen Qualifizierungswege an deutschen Universitäten deutliche Veränderungen der Universitätsstrukturen überhaupt erfordert. Juniorprofessuren werden die beklagten Mängel nicht beheben, der Habilitation allein sind sie nicht anzulasten.

## **7 Folgerungen**

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung des Staatsinstituts und die Analyse der Argumente für eine zeitgemäße, international konkurrenzfähige Qualifizierung künftiger Universitätsprofessoren belegen, dass die Einführung von Juniorprofessuren unter Wegfall der Habilitation nicht mit deren Untauglichkeit und anachronistischer Fehlentwicklung begründet werden kann. Die großen Unterschiede zwischen den Fächern in der wissenschaftlichen Produktion, Publikation und weltweiten Kommunikation haben bereits zu Veränderungen im Habilitationswesen geführt. Flexible Fakultäten und Universitäten wissen sehr genau, dass ein unreflektiertes Festhalten an antiquierten Instrumenten der Nachwuchsförderung auf sie selber zurückfallen würde. Die Zunahme der kumulativen, publikationsgestützten Habilitationen vor allem in den naturwissenschaftlich-experimentellen Fächern ist ein Beispiel für die Anpassung des Habilitationswesens an neue globale Anforderungen. Staat und Universitäten können sich selbstverständlich auf veränderte Qualifizierungswege verständigen. Das dafür angeführte Argument, die Habilitation sei nicht mehr tauglich und müsse daher abgeschafft werden, trifft aber nicht zu. Die Vorteile und Verbesserungen, die den Juniorprofessuren zugetraut werden, lassen sich bei entsprechendem Reformwillen der Universitäten und Fakultäten auch im Rahmen der Strukturen des bisherigen Habilitationswesens realisieren.

Juniorprofessuren als künftig für alle Fächer gültiger Regelzugang zu Universitätsprofessuren wären die gleiche ungute Verengung der Qualifizierungswege, die man dem traditionellen Habilitationswesen vorwirft. Die Ende Mai 2001 vom Bundeskabinett verabschiedeten Entwürfe für das neue Dienstrecht für Hochschullehrer sind von der Erwartung geprägt, die Habilitation werde inner-

halb der nächsten zehn Jahre absterben, und die Juniorprofessuren würden übrigbleiben. Eine solche Position steht im Widerspruch zur Forderung nach Differenzierung und Diversifizierung der Bildungs- und Berufswege, um in einem globalen Bildungs- und Wissenschaftswettbewerb bestehen zu können. Warum die Habilitation durch die wiederum monolithische Alternative der Juniorprofessuren abgelöst werden soll, ist eine bildungspolitisch fragwürdige Festlegung und wissenschaftlich nicht zu begründen.

Sachgerecht sind dagegen unterschiedliche Zugänge zu Universitätsprofessuren, wie es sie in Grenzen bisher auch schon gab. Aus den wissenschaftlichen Kulturen der einzelnen Fächer ergeben sich die jeweils angemessenen Instrumente der Nachwuchsförderung. Diese können in der Tat sehr unterschiedlich sein, das zeigen ja bereits die Entwicklungen innerhalb des Habilitationswesens und die berechtigten Forderungen nach Reformen. Es kann nicht rational sein, allen Fächern die Abschaffung der Habilitation aufzuzwingen, ohne ein ausgereifteres Konzept und entsprechende strukturelle Voraussetzungen zu seiner Implementation an deren Stelle zu setzen, insbesondere: differenzierte Vielfalt der Hochschultypen, Flexibilität der Personalstrukturen, attraktiver außeruniversitärer Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Wissenschaftler sowie Veränderung der Studierendenzahlen und Betreuungsrelationen. Wenn Fächer, Fakultäten und Universitäten durch das Festhalten an veralteten Förderungswegen ins wissenschaftliche Abseits gerieten, hätten sie es sich selbst zuzuschreiben; der Staat könnte das mit dem neuen „Königsweg Juniorprofessur“ nicht verhindern.

#### **Literaturverzeichnis:**

*Allgemeiner Fakultätentag (2001):* Allgemeiner Fakultätentag gegen indirektes Verbot der Habilitation. In: Informationsdienst Wissenschaft vom 8. Mai 2001

*Berning, E. (2001):* Die Habilitation ersatzlos abschaffen? In: Forschung und Lehre 4/2001, S. 188-190

*Berning, E.; Harnier, L. von; Hofmann, Y. (2000):* Die gegenwärtige Praxis und die Zukunft des Habilitationswesens an den Universitäten in Bayern. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1-2/2000, S. 191-296

*dies. (2001):* Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven. Bayerische Hochschulforschung Monographien: Neue Folge Bd. 57, München

*Brooks-Kommission(1999), Internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft:* Forschungsförderung in Deutschland. Hannover

*Bühler, W. (1999):* Soll die Habilitation im Fach Betriebswirtschaftslehre abgeschafft werden? Stellungnahme erarbeitet für den Vorstand des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (Dezember 1999)

- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000): Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF, Bonn*
- Bundesregierung (2001): Entwurf „Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften“ vom 30. Mai 2001*
- Dallinger, P. (2000): Assistenzprofessor gestern und heute. Vortrag an der Universität Lübeck am 24. Februar 2000*
- Deutscher Anglistenverband (2001 a): Vorbild Nordamerika? Zum problematischen Vergleich nordamerikanisches / deutsches Hochschulsystem. Stellungnahme des Deutschen Anglistenverbands (Internet: <http://www.anglistenverband.de>)*
- ders. (2001 b): Resolution des Deutschen Anglistenverbandes zur Einrichtung der Juniorprofessur*
- Forschung und Lehre 2/2000 (2000): Themenheft Habilitation /Assistenzprofessor*
- Forschung und Lehre 6/2001 (2001): Themenheft Dienstrechtsreform*
- Herpichböhm, S. (1993): Professorship - the American Way. In: Hochschulkarrieren im internationalen Vergleich. Vorträge auf der öffentlichen Veranstaltung der Universität Augsburg am 27. Mai 1993*
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (1999): Empfehlungen zur Qualifizierung von Postdoktoranden (Juli 1999)*
- KMK, Kultusministerkonferenz (2000): Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalstruktur. Diskussionspapier 1999/2000*
- Merton, R. K. (1980): Auf den Schultern von Riesen, Frankfurt/M.*
- Universität Augsburg, Der Senat (2001): Gefährdung der Qualität von Hochschulen und Absolventen. Pressemitteilung vom 29. März 2001*
- Winnacker, Ernst-Ludwig (2000): Wissenschaftsfeindliches Verfahren. Der DFG-Präsident zur Zukunft der Habilitation. In: Forschung und Lehre 2/2000, S. 60-61*
- Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Berlin*

Anschrift der Autoren:

Dr. Ewald Berning  
 Prof. Dr. Hans-Ulrich Küpper  
 Bayerisches Staatsinstitut  
 für Hochschulforschung und Hochschulplanung  
 Prinzregentenstr. 24  
 80538 München  
 E-Mail: [Kuepper@bwl.uni-muenchen.de](mailto:Kuepper@bwl.uni-muenchen.de)  
 E-Mail: [Berning@ihf.bayern.de](mailto:Berning@ihf.bayern.de)