

# Wissenschaftliche Lebenswerke und die Arbeit am Nachlass

## Vorgänger und Nachfolger im Professorenamt

| FRANZ BREUER | Der Beruf des Hochschullehrers ist außergewöhnlich, weil privates Leben und Beruf eine enge Verbindung eingehen. Die Emeritierung oder Pensionierung wird dadurch zu einer besonderen Herausforderung. Über den Wunsch des „Weiterlebens in den Werken“, Strategien im Weitergabeprozess und das manchmal spannungsvolle Verhältnis zum Nachfolger.

Der namhafte Lehrstuhlinhaber hatte in seiner akademischen Laufbahn eine Reihe exzellenter Schüler hervorgebracht, die hochrangige Positionen in Wirtschaft, Verwaltung und Hochschulen einnahmen. Einer seiner Lieblingsschüler machte Karriere als Professor an einer deutschen und einer amerikanischen Universität. Alle Beteiligten schätzten sich glücklich, dass es gelang, ihn zum Nachfolger seines vormaligen akademischen Lehrers zu berufen, als dieser in den Ruhestand trat.

Der Ordinarius eines Faches wurde zwei Jahre vor der Beendigung seiner Dienstzeit in das Rektorsamt der Universität gewählt und kehrte von dort aus nicht mehr aktiv auf seine alte Professur zurück. Von seiner Position an der Universitätsspitze aus mischte er sich im Hintergrund und über seine in der Rektorszeit gewachsenen „kurzen Dienstwege“ zu Entscheidungsträgern im Wissenschaftsministerium über die Köpfe der Fachrepräsentanten hinweg in die Nachfolgerauswahl für seine ehemalige Stelle ein.

Der verdiente und stilprägende Lehrstuhlinhaber erklärte zum Ende seiner Amtszeit gegenüber den Mitgliedern der institutionellen Fachumgebung programmatisch, dass über seine Nachfolge

gänzlich losgelöst von seiner Person und Mitwirkung entschieden werden solle. Er selbst gedenke, am Tage nach seiner Abschiedsvorlesung einen einjährigen Auslandsaufenthalt anzutreten.

Ein schulengründender Ordinarius mit erheblicher intellektueller Potenz und herausragendem Œuvre, aber starker Polarisierungswirkung in seinem Fach (mit glühenden Anhängern, aber auch mit erbitterten Gegnern) besaß während seiner Amtszeit die Neigung, Schüler von gleichrangiger Ideenkraft

»Das Abgeben einer Professur ist eine Herausforderung, die ihre Protagonisten nicht gleichgültig bleiben lässt.«

nicht neben sich „hochkommen“ zu lassen und „in Stellung“ zu bringen, sondern sie aus seinem Kreis herauszudrängen. Er bevorzugte Schüler, die ihm ergeben waren und nicht das Zeug zum Konkurrenten besaßen. Nach seinem Ausscheiden hinterließ er lediglich mediokrenen Nachwuchs als Nachfolgekandidaten, so dass es seinen vormaligen Gegnern im Zuge der Wiederbesetzung des Lehrstuhls leicht fiel, Bewerber aus seiner Schule zu übergehen und die Position mit einem Vertreter einer anderen theoretischen Ausrichtung zu besetzen.

### Professoren-Nachfolge

Das Abgeben – oder das Weitergeben – einer Professur oder eines Lehrstuhls stellt eine persönliche Herausforderung dar, die ihre Protagonisten nicht gleichgültig bleiben lässt. Es ist nicht wie ein Austausch der alten gegen eine neue Zahnbürste oder gebrauchter gegen frische Bettwäsche. Eher ist der Übergang zu vergleichen mit der Stabweitergabe in der Firma Buddenbrook von Konsul Johann an Senator Thomas B. – oder wenigstens mit der Nachfolge im Amt des sächsischen Ministerpräsidenten von Kurt Biedenkopf zu Georg Milbradt. Abtritt und Neubeginn, der Umgang mit den Hinterlassenschaften des Vorgängers, die direkten und indirekten Aushandlungen zwischen den Protagonisten, die Strategien der Kontinuitätswahrung, des Wandels und der Vermächtnisarbeit erscheinen bedeutsam und bewegend – für die Beteiligten, die mehr oder weniger weitläufige Umgebung und auch für die Zuschauer.

Ich habe mich in empirischen Studien mit Nachfolgeprozessen in verschiedenen sozialen Bereichen beschäftigt – angefangen vom Wechsel in der Leitungsposition in (Familien-) Unternehmen, über den in Organisationen und öffentlichen Ämtern, den Wechsel in persönlichen Nahbeziehungen (Partnerschaften und Elternrollen) bis hin zur Weitergabe im Besitz von Körperorganen (per Transplantation). Auf dem Wege des Vergleichens von Feldern und Fällen, der Analyse ihrer Ähnlichkeiten und Differenzen, bin ich zu einer verallgemeinernden Theorie der „Weitergabe und Übernahme persönlicher Objekte“ gekommen.

Einige Aspekte dieser Konzeption lassen sich hier aufzeigen. Abtretende

### AUTOR

**Franz Breuer** ist Professor am Psychologischen Institut der Universität Münster. Er vertritt einen qualitativ-sozialwissenschaftlichen Methodenansatz. In seinem neuesten Buch beschäftigt er sich mit Vorgänger-Nachfolger-Übergängen in unterschiedlichen institutionellen und persönlichen Bezügen.



und antretende Hochschullehrer sind lebensgeschichtlich und bewältigungspraktisch mit Problemen der Weitergabe-Übernahme-Dynamik konfrontiert. Sie agieren miteinander zwischen Festhalten und Loslassen, zwischen Kontinuität und Umbruch. Beide Parteien müssen ein Verhältnis zu dem Einschnitt gewinnen – Reflexion und persönliche Achtsamkeit sind dabei vorteilhaft. Hier wird überwiegend die Perspektive des Vorgängers in den Blick genommen.

### Das (Lebens-) Werk als „persönliches Objekt“

Bei Professorenämtern handelt es sich um „persönliche Objekte“ mit hohem Identifikationsgrad und großer identitärer Bedeutung. Die „Werke“ eines Hochschullehrers – eines Lehrstuhlinhabers, Forschers, Institutsleiters, die er im Laufe seiner akademischen Arbeit und Lebensgeschichte hervorgebracht hat, sind in einem umfassenden Sinn mit seiner Person und Individualität verbunden. Seine „Lehre“, seine Schriften, seine Erfindungen, sein Institut, seine Anhängerschaft sind durch einen unverwechselbaren Stempel geprägt. Die Produkte der akademischen Arbeit repräsentieren die Person, und der Name

des Protagonisten steht für seine Hervorbringungen – in der Selbstwahrnehmung sowie in den Augen der Anderen. Der Protagonist identifiziert sich mit seinem (Lebens-) Werk und wird mit diesem identifiziert.

Eine derartige Beschreibung bezieht sich in idealtypischer Weise auf exponierte Ordinarien: Der Königsberger Kant-, der Bielefelder Luhmann-Lehrstuhl oder das Frankfurter Adorno-Institut sind herausragende Fallbeispiele. Als besonders charakteristische Repräsentanten kann man sich Gründer von „Schulen“, „Lehren“ oder „Paradigmen“ in einer Fachkultur vorstellen. Diese Überlegungen können jedoch auch auf bescheidenere Größenordnungen übertragen werden, etwa auf lokale und fachspezifische Schlüsselpersonen.

### Endlichkeit und Transzendenzstreben

Die Zeit der persönlichen Lehrstuhleinnahme sowie die individuelle Lebenszeit insgesamt sind bemessen. Sie sind hinsichtlich der Zeitabläufe und Schlusspunkte mehr oder weniger eindeutig definiert – zwischen gesundheitlichen und Fitness-Voraussetzungen sowie institutionellen Ruhestands-Regle-

menten. Die Konfrontation mit der Abgezähltheit der Dienstjahre ist gekoppelt an den Gedanken der Grenzen körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit sowie der eigenen existentiellen Endlichkeit. In unserem Bereich treffen wir verbreitet auf die Wunschvorstellung, etwas über das Ende der eigenen Lebensspanne hinaus Bleibendes und die Person Repräsentierendes zu hinterlassen.

Um die Aussichten eines „Weiterlebens in den Werken“ zu verbessern, treffen Professoren schon zu Dienst- und Lebzeiten strategische Arrangements: Sie bemühen sich, von ihnen gestaltete und geprägte soziale und institutionelle Strukturen zu etablieren; sie versuchen, ihren wissenschaftlichen Nachwuchs in der Szenerie des Fachs zu diversifizieren; sie arbeiten an ihrer Repräsentation in disziplinären Schlüsselwerken, Handbüchern, Leselisten von Literaturstandards sowie in der akademischen Geschichtsschreibung. Die gar nicht mehr eigene Zukunft bzw. das spätere Denken und Handeln der Weiterlebenden und Nachfolgenden sollen durch antizipative Bindungen beeinflusst werden.

Die Endlichkeitsproblematik konkretisiert sich am Punkt

Anzeige



## 3. FACHKONGRESS CURRICULUM DES UNWÄGBAREN KINDERKUNSTLERNEN:

ZECHER ZOLLVEREIN, ESSEN  
10. JUNI 2009

Schicksal der „Musen als Mägde“ in den Blickpunkt gerückt. Zum diesjährigen dritten Fachkongress laden die Yehudi Menuhin Stiftung Deutschland und die Stiftung Mercator herzlich dazu ein, die Kinder und Jugendlichen als Protagonisten kultureller Bildung in den Mittelpunkt zu stellen.

Kinder brauchen kulturelle Bildung. Aber wie muss sie beschaffen sein und welche Bedingungen braucht sie, damit sie Kinder und Jugendliche im besten Sinne bildet?

Auf diese Frage gibt es unwägbare viele Antworten jenseits der bewährten Best Practice Modelle. Wir laden Künstler und Lehrer, Kultur- und Bildungspolitiker und Vertreter von Kulturinstitutionen ein, sich aktiv in die Diskussion einzubringen, die wir mit Wissenschaftlern führen und mit Künstlern gestalten werden. In künstlerischen Ateliers, kreativen Reflexionszirkeln und wissenschaftlichen Foren können die Teilnehmer das komplexe Feld erforschen und eigene Wahrheiten finden.

Stellte der erste Kongress die Frage, wie viel Kunst Schule überhaupt braucht und vertägt, so wurden im zweiten die Künstler und das

der Regelung der Nachfolge eines Hochschullehrers. Die Reglemente des universitären Milieus verbieten, dass die wieder zu vergebende Position in unmittelbarer Form zwischen Vorgänger und Nachfolger transferiert wird. Sie verlangen vielmehr einen indirekten Weg der Weitergabe: Diese wird durch Akteure einer Berufungskommission, einer Hochschulleitung etc. ohne Mitsprache des Vorgängers vorgenommen. Die Akteure eines „oberen Kontextes“ behalten sich vor, die Fortführung organisationaler Strukturen aus der Ära des bisherigen Stelleninhabers unter übergeordneten Sinnhaftigkeitsgesichtspunkten zur Disposition zu stellen.

Es wird allerdings eine Vielzahl von – ehrenhaften und weniger ehrenhaften – Wegen gefunden, wie Positionsinhaber in der Vorgänger-Rolle das Mitentscheidungsverbot über ihre Nachfolge unterlaufen und umgehen können. Einschlägige Strategien lassen sich danach differenzieren, in welchem zeitlichen Abstand sie zum Übergabezeitpunkt stehen.

### Strategien des Vorgängers im Weitergabeprozess

Im Laufe der Zeit des Herannahens des Amtswechsels wandelt sich bei den Akteuren die subjektive Fokussierung des Problemthemas, ihre „Weitergabe-Bewusstheit“: Mit welcher Aufmerksamkeit verfolgen sie diese Herausforderung und in welchem Maße ist sie mitbestimmend für ihr Handeln?

Bei der Betrachtung des zeitlichen Verlaufs des Nachfolgeschehens können wir schon frühzeitig ansetzen: Wird von einem Lehrstuhlinhaber bereits im Voraus langfristig antizipierende Nachwuchs- und Nachfolgearbeit geleistet? Baut er einen Lieblingsschüler mit dem Hintergedanken einer „natürlichen Nachfolgerschaft“ auf und geleitet ihn auf einen geeigneten Qualifikations-Parcours? Je älter er wird und je näher der Zeitpunkt der Ablösung heranrückt, desto dringlicher stellt sich für einen Professor mit hohem Identifikationsgrad die Frage, ob er die Weichen für eine Sicherung seines Nachlasses mithilfe von Übernahme des Erbes durch einen eigenen Zögling oder einen Sympathisanten seiner „Schule“ stellen kann.

Ist der Zeitpunkt des Abtritts herangekommen, lässt sich dessen rituelle Abwicklung hinsichtlich ihrer Wirkung bzw. ihres Symbolgehalts für die Vermächtnisarbeit betrachten. Besonders

bedeutungsgeladen und ausdrucksstark sind die Arrangements der Verabschiedung: die Äußerungsweisen der Würdigung durch die Institutskollegen, die Fachvertreter, die Schüler, die Repräsentanten der Universität. In vielen Fällen gibt es eine „Festschrift“ mit Beiträgen von Schülern und Kollegen, die die Fortdauer des nun vollendeten Lebenswerks in Personen und Produktionen repräsentieren und in Aussicht stellen. Die Abschiedsvorlesung gibt Gelegenheit zu letzten Mahnungen, zum Vorschlag der Blaupause für die eigene Einschreibung

### »Die wieder zu vergebende Position darf nicht unmittelbar zwischen Vorgänger und Nachfolger transferiert werden.«

ins Geschichtsbuch sowie die Beschwörung der Zukunftsfähigkeit des wissenschaftlichen Erbes. Die Hinterlassenschaften der Arbeitsräume werden aussortiert: Einiges übernimmt das Universitätsarchiv, anderes verbleibt in der Bibliothek, vieles kommt in den Müll.

Im Rahmen der formellen Nachfolgerauswahl – bei der Stellenausschreibung, im Berufungsverfahren, bei den Besetzungsverhandlungen – hat sich der bisherige Vertreter dem einschlägigen Kodex gemäß herauszuhalten. In der Berufungskommission sitzen jedoch häufig alte Kollegen. Liegt ihnen daran, die Kontinuität der überkommenen Schule zu sichern? Oder haben sie nun

### »Über Stellvertreter kann es dem Vorgänger gelingen, Einfluss auf den Berufungsprozess zu nehmen.«

endlich die Gelegenheit zur Revanche für zuvor erlittene Niederlagen und verfolgen die Auslöschung des Erbes? Über Stellvertreter bzw. Konföderierte kann es dem Vorgänger gelingen, Einfluss auf den Berufungsprozess zu nehmen; erst recht, wenn er – aufgrund langjähriger Vertrautheit mit den Entscheidungsträgern seiner Hochschule – auch an anderen Schaltstellen seinen Einfluss geltend machen kann.

Auch nach Antritt des neuen Positionsinhabers besitzt ein Vorgänger weiterhin gewisse Möglichkeiten des Mitmischens. Er ist in irgendeiner Form weiter in der Szenerie anwesend. Die Institution des Emeritus mit einem Bündel fortdauernder akademischer Rechte ist eine prägnante Veranschaulichung. In meiner Theorie zu Vorgänger-Nachfolger-

Übergängen nenne ich diese charakteristische Konstellation „Kohabitation“: Vorgänger und Nachfolger befinden sich gemeinsam im Feld – in einem je spezifischen formellen und informellen Verhältnis zueinander. Dies ist eine Beziehung mit latenter Konkurrenzstruktur, häufig durchaus spannungsgeladen und brisant. Einige Vorgänger glauben, sich bei ihrem alten Besitzobjekt nützlich machen zu können oder dort sogar unentbehrlich zu sein. Sie halten beispielsweise weiterhin ihre Vorlesung, nehmen Prüfungen ab, pflegen allerlei nostalgische Kontakte. Nachfolger empfinden dies häufig als paternalistischen Eingriff, als Überwachung und Bedrohung. Sie reagieren darauf mitunter misstrauisch und ungehalten.

Auch nach dem vollständigen physischen Abtritt des Vorgängers – etwa durch seinen Tod – können fortdauernde repräsentative Anwesenheitsformen ihre Wirkung entfalten. Seine (ehemaligen) Konföderierten, sein Stil und sein Geist können weiterhin prägenden Einfluss im Kontext ausüben. Vom Vorgänger verbleiben sächliche, personelle, organisationelle und ideelle Hinterlassenschaften – unter Umständen für längere Zeit.

### Und der Nachfolger...

Die Aufgabe bzw. die Intention des Nachfolgers besteht in der Aneignung der übernommenen Position durch eigene Prägung, Füllung und Stilgebung. Dies kann von verschiedenen Beteiligten- und Beobachterstandpunkten durchaus unterschiedlich gesehen werden: als Wahrung von Kontinuität, als vorsichtiges Umsteuern, als grundlegende Erneuerung, als Versuch der Auslöschung der Ära des Vorgängers. Vorgänger und Nachfolger befinden sich in einem unumgehbaren spannungsvollen Aushandlungsverhältnis: im leibhaftigem Kontakt der Protagonisten, im Agieren auf der Ebene von Stellvertretern und schließlich in der Konkurrenz um die universitäre bzw. disziplinäre Geschichtsschreibung.

*In diesem Text wird so getan, als handele es sich bei dem Problem allein um eine Frage des männlichen Professorenmilieus. Die Bedeutung der Geschlechterdifferenz in diesem Zusammenhang halte ich für interessant; sie ist m. W. noch nicht untersucht. Dem wird hier jedoch nicht nachgegangen.*

*Vom Autor ist bei Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2009 das Buch erschienen: Vorgänger und Nachfolger. Weitergabe in institutionellen und persönlichen Bezügen.*