

# Eine „Black Box“?

## Qualifikation für die Universitätsprofessur

| HUBERT DETMER | **Das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm) hat die bereits bestehende Diversität möglicher Qualifikationswege, die in eine Universitätsprofessur münden können, noch einmal erweitert und damit das Qualifizierungssystem in Bewegung gebracht. Dabei gab es schon immer viele Routen, auf denen die Qualifikation für eine Universitätsprofessur erreicht werden konnte (und kann), (vermeintlich) schwere und (vermeintlich) leichtere.**

Nach einer Promotion stellt sich denjenigen „Post-Docs“, die das Berufsziel „Universitätsprofessor“ ins Auge fassen, u.a. die „Black Box“-verdächtige Frage, auf welchem Weg die für eine Universitätsprofessur erforderlichen Qualifikationen angestrebt werden sollten. Die in Betracht kommenden Qualifikationswege sind nicht immer strikt voneinander zu trennen. Häufig gibt es Überlappungen und immer wieder Weggabelungen. Schaut man in die Landeshochschulgesetze, findet man für die Universitätsprofessur allenfalls „dürre“ Standardaussagen wie ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogisch-didaktische Eignung und eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachzuweisen ist. Das Merkmal „Qualität der Promotion“ ist bereits umstritten – die herrschende Meinung verlangt mindestens ein „magna cum laude“.

Die pädagogisch-didaktische Eignung wird zwar ebenso wie alle anderen Qualifikationsmerkmale umfassend seitens der Berufungskommission in einem (späteren) Berufungsverfahren geprüft, doch ist es ein deutlicher Wettbewerbsvorteil, bereits bei der Bewerbung auf eine Universitätsprofessur praktische Lehrerfahrung nachweisen zu können. Daher sollten gerade Wissenschaftler auf „reinen“ Forschungsstellen (auch und insbesondere solche an außeruniversitären Forschungseinrichtungen) oder Stipendiaten ohne Lehrverpflichtung bemüht sein, beispielsweise über Lehraufträge Lehrerfahrungen im Vorfeld der Bewerbung auf eine Professur zu sammeln.

### Königsetappe

Jenseits dessen – und dies ist die „Königsetappe“ eines jeden Qualifikationswegs hin zu einer Universitätsprofessur –, geht es um den Nachweis *zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen*. Für Fachhochschul-Professuren verlangen die Gesetzgeber demgegenüber mehr oder minder strikt und regelmäßig eine mehrjährige berufliche Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb der Hochschule ausgeübt worden sein sollen.

Die Landeshochschulgesetzgeber zeigen die für die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen

wichtigen Qualifikationsvarianten auf. So können die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, aber auch im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft, der Verwaltung oder einem anderen gesellschaftlichen Bereich sowohl im In- als auch im Ausland erbracht werden. Damit wird ersichtlich auf Ämter/Beschäftigungsverhältnisse einerseits und auf eine akademische Prüfung (Habilitation) andererseits abgestellt. Dabei gibt es keine Trennschärfe. Zwei Beispiele: Habilitanden sind regelmäßig auch wissenschaftliche Mitarbeiter an einer Hochschule. Und auch ein Juniorprofessor kann sich habilitieren, auch wenn dies vereinzelt in Abrede gestellt wird. Ferner ist bereits das Qualifikationsmerkmal „Habilitation“ in seiner Ausgestaltung vielfältig. Während in eher „konservativen“ Fächern (z.B. Rechtswissenschaft) nach wie vor die Monografie „state of the art“ ist, akzeptieren viele naturwissenschaftliche Fächer auch die sogenannte kumulative Habilitation – eine mit einem größeren Beitrag verklammerte Sammlung einschlägiger Fachpublikationen.

Dabei ist die Habilitation – in welcher Gestalt auch immer – kein zwingendes Einstellungskriterium. Letztlich kann eine Berufungskommission der wissenschaftlichen Leistung „Habilitationäquivalenz“ und mithin dem Bewerber die Berufbarkeit auf eine Universitätsprofessur bescheinigen. Insofern kommt es entscheidend auf die jeweilige Fachkultur an. Überhaupt sind die Fächer unterschiedlich aufgestellt. So werden die weiteren wissenschaftlichen Leistungen etwa in den Ingenieurwissenschaften nach der Promotion häufig auf Positionen in der Wirtschaft erbracht. Darüber hinaus greifen auch die Gesetzgeber selbst Fächerspezifika auf (z.B. die „in der Regel“ erforderliche Schulpraxis bei Professuren in der Lehrerbildung oder ärztliche Qualifikationen für die Übernahme von Professuren mit ärztlichen Aufgaben).

Jenseits dieser gesetzlichen Vorgaben ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs in vielen Fächern Auslandserfahrung ein wichtiges Qualifikationselement. Hierzu kann die Post-Doc-Phase genutzt werden. Dabei sollten die Auslandsaufenthalte aber, um nicht

### AUTOR



Dr. **Hubert Detmer** ist Rechtsanwalt und stellvertretender Geschäftsführer des Deutschen Hochschulverbandes (DHV).

den Anschluss an die so wichtige Vernetzung zu verlieren, nicht zu lang sein. Allerdings kann eine wissenschaftliche Tätigkeit von zwei Jahren außerhalb der eigenen Hochschule später juristische Bedeutung erlangen, da ein sogenannter Tenure Track (mit dem Ziel einer unbefristeten Professur an der eigenen Hochschule) beispielsweise für Juniorprofessoren in den meisten Bundesländern nur in Betracht kommt, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder aber zwei Jahre außerhalb der berufenen Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Auch die „Hausberufung“ eines Juniorprofessors der eigenen Hochschule auf eine Universitätsprofessur ist häufig nur möglich, wenn diese Voraussetzung gegeben ist. Mobilität wird also insoweit weiterhin belohnt.

### Juniorprofessur

Vergleicht man des Weiteren die in Betracht kommenden *dienstrechtlichen Positionen* in der Qualifikationsphase miteinander, ist augenfällig, dass die Juniorprofessur auf wissenschaftliche Eigenständigkeit setzt, während die Position eines wissenschaftlichen Mitarbeiters trotz der Ermöglichung eigener Qualifikationsarbeiten damit einhergeht, weisungsabhängig in Forschung und Lehre tätig zu werden. Wird im Rahmen der vor allem durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zeitlich limitierten Anstellungsverhältnisse als Mitarbeiter ein Habilitationsverfahren positiv abgeschlossen, ist mit diesem prüfungsrechtlichen Testat freilich ein entscheidender Vorteil verbunden: De facto gehen viele Berufungskommissionen aufgrund des „Habilitationszeugnisses“ davon aus, dass die Eignung und Befähigung im Hinblick auf die potenzielle Übernahme einer Universitätsprofessur (Professorabilität) bereits positiv von den Fachkollegen beurteilt worden ist. Anders: Wer sich habilitiert hat, braucht sich um die Habilitationsäquivalenz keine Sorgen mehr zu machen.

Die Eigenständigkeit der Juniorprofessur hat demgegenüber den Vorteil, sich als „Hochschullehrer“ erproben und bewähren zu können. Die individuellen Leistungen des Wissenschaftlers werden zudem (zwischen-)evaluiert. In der Praxis bedeutet eine positive Zwischenevaluation für den Juniorprofessor deutlich gesteigerte Erfolgsaussichten bei der Bewerbung um Professuren. Ist die Juniorprofessur gar mit einem „ech-

ten“ *Tenure Track* versehen, rückt ein ganz anderer Vorteil der Juniorprofessur in den Mittelpunkt: Der „echte“ Tenure Track ist die „konditionierte“ Zusage, im Falle der positiv beurteilten persönlichen Leistungen eine (Universitäts-) Professur auf Dauer zu erhalten. Damit ist der „echte“ Tenure Track, der vor allem das eingangs erwähnte Bund-Länder-Programm auszeichnet, aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses ein echter „Königsweg“, wenn man eine Universitätsprofessur auf Lebenszeit anstrebt. Nicht ignoriert werden darf allerdings, dass die Mehrheit der gegenwärtig real existierenden Juniorprofessoren (außerhalb des Bund-Länder-Programms) über keinen echten Tenure Track verfügt und zudem problematisiert wird, ob auch diese Wissenschaftler sich mit Erfolg auf die attraktiven W1/W2 (W3)-Professuren des Bund-Länder-Programms bewerben können.

### Förderprogramme

Gibt es keine Stellen im Rahmen des regulären oder drittmittelfinanzierten Etats der Hochschule, gibt es für junge Wissenschaftler eine Vielzahl verschiedener *Förderprogramme* für alle Stufen der wissenschaftlichen Karriere. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit den Programmen „Eigene Stelle“, Emmy Noether oder auch Heisenberg, aber auch die Volkswagenstiftung, die Fritz Thyssen Stiftung oder der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH), letztere speziell auch für Auslandsaufenthalte. Auch außeruniversitäre Forschungsgemeinschaften wie z.B. Max Planck und Helmholtz haben eigene Nachwuchsprogramme. Hinzu treten vielerorts universitätsinterne Fördermaßnahmen.

Weil der inhaltliche Kern einer erfolgreichen Qualifikation für eine Universitätsprofessur regelmäßig der Nachweis der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen ist, muss der Ausgestaltung der Qualifikationsphase – unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses – größte Bedeutung beigemessen werden. Neben einer hervorragenden Vernetzung in der jeweiligen *scientific community* (Besuch von Fachkongressen, gemeinsame Projekte, Mitgliedschaften, Gutachtertätigkeit) sind hervorragende Publikationen – gefordert werden von Fach zu Fach mehr oder minder stark ausgeprägt internationale

Sichtbarkeit und strikte Peer-Review-Verfahren – entscheidende Qualifikationselemente. Auch erste Erfahrungen mit Drittmittelanträgen bzw. auch Drittmittelerfolge, hervorragende Lehrevaluationen und die Entwicklung innovativer Lehrmethoden sind von Vorteil. Bedeutung hat auch die Aktivität in der akademischen Selbstverwaltung. Daneben können Fort- und Weiterbildungen, die aktuell im Rahmen der Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses vielerorts angeboten werden, das eigene Profil abrunden.

Ungeachtet der Vielfalt der Anforderungen sollte der Faktor „Zeit“, das biologische oder auch das „akademische“ Lebensalter nicht aus den Augen verloren werden. Schon deshalb ist eine „missverständnisfreie“ Kommunikation mit dem „Chef“ (Ziele und Etappen besprechen und fixieren!), ein gutes Zeitmanagement sowie Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen (mittelbare und explizite Altersgrenzen, Vertragslaufzeiten, Freistellungs- und Beurlaubungsmöglichkeit) von entscheidender Bedeutung.

### Persönlichkeit

Zu guter Letzt: Die *Persönlichkeit* zählt. Der Professorenberuf ist herausfordernd und facettenreich – an der Universität stehen Forschung und Lehre in einer symbiotischen Verbindung. An diesen beiden primären Dienstaufgaben sollte man Freude haben, sich vor Prüfungslast nicht fürchten und auch frühzeitig einen Sensus für die akademische Selbstverwaltung entwickeln. Kommunikationsstärke und auch wissenschaftliche Redlichkeit sind unverzichtbar. Die wissenschaftliche Karriere ist eine „Leiter ohne Sprossen“ (Schmeißer, F&L 1995, 418 ff.). Angst vor Wettbewerb oder ein stark ausgeprägtes Sicherheitsdenken sind auf diesem Wege keine förderlichen Ratgeber.

Der Deutsche Hochschulverband bietet seinen Mitgliedern ganz speziell im Hinblick auf die Qualifikationsphase vielfältige Dienstleistungen an: Rechtsberatung zu allen hochschul-, dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen, Begutachtung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings u.v.a.m.