Diskussion

Karin Hausen

Juniorprofessuren als Allheilmittel? Ein zorniger Blick zurück auf das vermeintliche Vorwärts

Man nehme jeweils eine gehörige Portion Leistungs- und Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, mehr Leistung, bessere Qualität, Entwicklungspotenziale für Kreativität, Innovationszyklus, Know-how-Transfer, Modernisierungsschub – so die flankierenden Redeweisen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Novellierung des Hochschulrahmengesetzes – verrühre diese Zutaten kräftig und lasse den Eintopf leicht köchelnd garen, lege von Zeit zu Zeit etwas Feuerung nach, ziehe Experten hinzu, lade Interessenvertretungen zur Anhörung ein, halte aber tunlichst Menschen des real existierenden wissenschaftlichen Nachwuchses auf Abstand. Beim Anrichten der Speise darf heutzutage nicht vergessen werden, insbesondere für Frauen eine Portion beschönigender Versprechen beizufügen. Als zuständige Bundesministerin beteuert Edelgard Bulmahn, an den Fachhochschulen und Universitäten Deutschlands werde Chancengleichheit für wissenschaftlich hochqualifizierte Menschen ohne Ansehen des Geschlechts schon in Kürze eine Selbstverständlichkeit und 2005 bereits 20% aller Professuren mit Frauen besetzt sein.

Wissenschaftlerinnen haben in der Tat

bereits seit Jahren im sozialen Feld der institutionalisierten Wissenschaft aufgeholt. Die seit Ende der 1980er Jahre in erstaunlicher Intensität und Kontinuität immer wieder aufgelegten rhetorischen und finanziellen Stützungsprogramme haben ihre Wirkung nicht verfehlt. Das erklärte Ziel, die in Deutschland jahrzehntlang erfolgreich verteidigte Männerdomäne Wissenschaft endlich uneingeschränkt für Frauen zu öffnen, ist deutlich näher gerückt. Die sichere Erwartung, dass ab Ende der 1990er Jahre auf den professoralen Lebenszeitstellen ein radikaler Generationenwechsel einsetzen und hochqualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs sehr gefragt sein wird, hat erstmals in der deutschen Universitätsgeschichte in großer Zahl auch Frauen dazu angespornt, sich auf die Konkurrenz um die begehrten Positionen optimal vorzubereiten. In der Bundesrepublik promovierten 1992 insgesamt 6.186 Frauen, 1998 waren es schon 8.228 Frauen und ihr Anteil an sämtlichen Promotionen stieg auf 33,1%¹, im Jahr 2000 auf 34,3%². 1992 wurden 169 Frauen habilitiert, 1998 waren es 293 Frauen, die 15,3%³ aller Habilitationen absolvierten, 2000 waren es bereits 18,4%⁴. Von 1992 bis 1998 ist auch der

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt. In: Bund-Länder-Kommission (2000): Frauen in der Wissenschaft – Entwicklungen und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bericht der BLK vom 30. 10. 2000. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 87, Bonn, Anhang 1, S. 7

² Decker, Jörg, Martin Beck: Hochschulstandort Deutschland 2001. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt Wiesbaden, 2001, S. 29

³ Siehe Fußnote 1, Anhang 1, S. 10

⁴ Siehe Fußnote 2, S. 29

Anteil der Frauen auf Professuren an Universitäten und Fachhochschulen allmählich von 6,2% auf 9,5%⁵, 2000 auf 10,5%⁶ gestiegen. Von den 1998 insgesamt 3.592 Professorinnen hatten allerdings 1.290 befristete C2-Stellen und 1.564 C3-Lebenszeitstellen inne, während nur 736 Professorinnen der Zutritt zu 5,9%⁷ (7,1% im Jahr 2000)⁸ der höchstplatzierten C4-Professuren gelungen war.

Nach rund 100 Jahren Immatrikulationsrecht für Frauen ist es in Deutschland an der Wende zum 21. Jahrhundert also endlich gelungen, die gleichberechtigte berufliche Platzierung von Wissenschaftlerinnen in den Hochschulen aussichtsreich anzubahnen. Völlig unentschieden aber ist die Frage, ob die aktuellen hochschulpolitischen Weichenstellungen diese hoffnungsfroh stimmende Entwicklung in Richtung Chancengleichheit eher beschleunigen oder abbremsen werden. Wie wird die fünfte Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG), die am 30.5.2001 als Entwurf vom Bundeskabinett vorgelegt und in veränderter Fassung am 9.11. vom Bundestag, am 20.12. vom Bundesrat beschlossen wurde und am 23.2.2002 in Kraft getreten ist, die weitere Entwicklung beeinflussen? Wie werden die Bundesländer und Hochschulen die neuen Regelungen umsetzen? Welche Bedeutung werden Gerichtsentscheide erlangen? Wenig ist bereits definitiv geklärt im umkämpften hochschulpolitischen Feld, aber aus gutem Grund überwiegen in den Diskussionen vehemente Kritik und düstere Prognosen.

Verlockend ist die nun per Gesetz bekräftigte entschiedene Zurückweisung des hochproblematischen deutschen Qualifizierungsrituals der Habilitation, das im Übrigen hierzulande überhaupt erst in

den 1880er Jahren als Eingangsvoraussetzung für den Ruf auf eine Universitätsprofessur verallgemeinert worden ist. Die auf individuelle Leistung ausgerichtete Habilitation behindert heute die in immer mehr Forschungsgebieten angesagte Team-Arbeit. Zum Zwecke der Definition und Lösung neuer Forschungsprobleme die Disziplinengrenzen explorativ zu erweitern oder zu überschreiten, ist bei Habilitationsprojekten ebenfalls höchst riskant. Schließlich: warum soll es nicht einzig und allein Sache der einstellenden Institution sein, im Zuge der Besetzung einer Hochschullehrerstelle darüber zu entscheiden, ob die in einer Bewerbung dargelegten Leistungen die Berufung auf eine unbefristete Hochschullehrerstelle rechtfertigen und erstrebenswert machen oder nicht? Sicher ist, dass die proklamierte Abschaffung der Habilitation als Etappenziel der Qualifizierung erhebliche Bewegung in das Universitätssystem bringen wird. Die Habilitation war ohne Frage für Frauen besonders lästig; es bleibt allerdings abzuwarten, ob Wissenschaftlerinnen in Zukunft ohne diesen formalisierten Qualifikationsnachweis in Berufungsrunden tatsächlich besser abschneiden werden als bisher.

Das novellierte HRG zielt jedoch nicht primär auf größere Bewegungsfreiheit und mehr Wahlchancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die gesetzliche Innovation der Juniorprofessur wurde ganz offensichtlich nach anderen Kriterien entworfen. Als alarmierend gilt das statistisch registrierte, auf 40 Jahre angestiegene Durchschnittsalter bei der Habilitation. Diesen Übelstand will die Reform – auch wenn die ursprünglich vorgesehenen präzisen Altersvorgaben erfreulicherweise aufgegeben worden sind

⁵ Siehe Fußnote 1, Anhang 1, S. 13

⁶ Siehe Fußnote 2, S. 29

⁷ Siehe Fußnote 1, Anhang 1, S. 13

⁸ Siehe Fußnote 2, S. 29

– durch einen strikt auf 12 Jahre begrenzten Qualifizierungszeitraum bekämpfen. Das durch knappe Stellenangebote und die Dauer von Berufungsverfahren noch weiter gestiegene Alter bei der Erstberufung findet generell und auch im Reformgesetz kaum Aufmerksamkeit. Attraktiv, so heißt es, sei die Juniorprofessur, weil sie spätestens drei Jahre nach einer herausragenden Promotion Selbständigkeit in Forschung und Lehre ermögliche. Das ist ohne Frage ein Zugewinn. Allerdings ist der Preis für diese Errungenschaft extrem hoch. Eben deshalb haben nicht nur die traditions- und leistungsorientierten Professoren sowie die unversehens zum Auslaufmodell degradierten derzeit Habilitierenden und die nach ihrer Habilitation noch nicht beruflich etablierten Privatdozentinnen und Privatdozenten lauten Protest angemeldet. Auch die noch promovierenden Frauen und Männer sehen weniger eine rosige Zukunft als davon schwimmende Felle.

Die Reform des Hochschulwesens soll zwar nicht mehr ganz so »kostenneutral« umgesetzt werden, wie ursprünglich erklärt. Aber das Reformprojekt zeigt sich weiterhin völlig unbeeindruckt von der ruinösen Wirkung einer jahrzehntelangen Bewirtschaftung des Mangels im deutschen Hochschulwesen. Wo Studierende generell nicht intensiv betreut und unterstützt werden können, geraten auch die für wissenschaftliches Arbeiten Hochbegabten ins Hintertreffen. Auf den befristeten Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus konnten Frauen und Männer seit Jahren u. a. wegen übermäßiger Belastung mit Aufgaben der Lehre, Betreuung und Verwaltung ihre wissenschaftliche Qualifizierung nicht zügig vorantreiben. Hinzu kommt, dass die düsteren Perspektiven des akademischen Arbeitsmarktes häufig schon während des Studiums mit zeitaufwendigen mehrgleisigen Qualifizierungsstrategien beantwortet wurden und wer-

den. Alles dieses erhöht zweifellos das Alter, in dem erstmals eine unbefristete Hochschullehrerstelle erreicht wird. Die Fixierung auf das Kriterium »Alter« – das Klischee der innovativen Kreativität des genialen Naturforschers in noch jugendfrischen Jahren lässt grüßen – geht üblicherweise einher mit einer geflissentlichen Missachtung der über die Jahre erbrachten Leistungen, angesammelten Erfahrungen und erweiterten Qualifikationen, die in vielen Wissenschaftsbereichen sehr wohl als Wertsteigerung zu verbuchen wären.

Mit den Juniorprofessuren als sechsjähriger Qualifizierungsphase nach der Promotion werden die Belastungen drastisch erhöht. In den ersten drei Jahren läuft hinsichtlich der Lehrverpflichtung zunächst noch eine Art Schonprogramm. Doch diese Phase der erstmaligen inhaltlichen und didaktischen Erarbeitung von Lehrveranstaltungen und der Einübung in die Lehrsituation – für die Promotionsphase ist in der Regel keine Lehrtätigkeit vorgesehen – ist von Anfang an verbunden mit voller Prüfungsverpflichtung, mit der Einrichtung des eigenen Arbeitsplatzes, der Platzierung im Kollegenkreis, dem Sammeln von Erfahrungen in den Winkelzügen der Selbstverwaltung und Hochschulpolitik, mit der Eröffnung eines neuen aussichtsreichen Forschungsgebietes und dem Einwerben von Drittmitteln, dem Betreuen von Promovierenden. Bereits im dritten Jahr muß die Bewährungsprobe dieses Härte-tests so überzeugend bestanden sein, dass die Kollegen bereit sind, die zweite dreijährige Tranche der Zeitprofessur mit acht Stunden Lehrverpflichtung zuzubilligen. Irgendwie soll das dergestalt angespannte Zeit- und Kräfte-management der unter dem wachsamem Blick von Kollegen vorgeführten Selbständigkeit auf wundersame Weise auch noch Platz lassen für die in eben dieser Phase des Lebens ebenfalls ange-

sagte Sorge für Säuglinge und Kleinkinder. Vertragsverlängerungen durch Erziehungszeiten sind zwar vorgesehen, dürften aber wohl den kritischen Übergang von der Juniorprofessur in eine unbefristete Professur erschweren.

Aus der Sicht der Hochschulverwaltungen eröffnen die Juniorprofessuren eine attraktive Möglichkeit, einen finanzpolitischen Zugewinn zu erwirtschaften. Dieser ist angesichts äußerst knapper Budgets während des Generationenumbruchs in der Hochschullehrerschaft hoch willkommen. Mit einem Juniorprofessor wird formal ein voll einsetzbarer Fachvertreter zu Niedrigpreisen und auf Zeit gewonnen. Diese Neuerung erleichtert es, die Wiederbesetzung freigewordener Professuren aus Finanzierungsgründen hinauszuzögern. Damit werden beiläufig während der vom HRG vorgesehenen Übergangszeit bis 2010 die ohnehin prekären Berufungschancen des bereits hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses im Wartestand noch weiter abgesenkt.

Vorhersagbar ist außerdem, daß die Juniorprofessuren je nach Fachkultur aus der Sicht der einzelnen Fächer höchst unterschiedlich attraktiv sein werden. Offenbar orientiert sich das Modell an den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Wahrscheinlich bewähren sich die Juniorprofessuren stets dort am besten, wo Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch außerhalb der Universitäten und Fachhochschulen in großer Zahl interessante Berufsmöglichkeiten finden können. Für solche Fächer wird es vermutlich schnell üblich werden, sehr früh eine Dauerstelle – tenure track – in Aussicht zu stellen, um eine Juniorprofessur überhaupt als interessantes Angebot besetzen und häufige Vakanzen vermeiden zu können. Anders sieht es in den Geistes- und Sozialwissenschaften aus. In Deutschland erschwert die Organisation des höheren

Schulwesens und die professionelle Verriegelung der Zugänge zum Lehrerberuf in extremer Weise den vorübergehenden oder späten Wechsel von der Wissenschafts- zur Schulkarriere und umgekehrt. Dieser gewaltige Unterschied zu den USA mit seinen zahlreichen Colleges wird bei der beliebten Orientierung am US-Vorbild stets übersehen. Die Geistes- und Sozialwissenschaften werden dem derzeit vorherrschenden Trend folgend wohl auch bei der Ausstattung mit Juniorprofessuren das Nachsehen und kaum die erforderliche Verhandlungsmacht haben, einen tenure-track durchzusetzen. Will man in diesen Fächern die Juniorprofessuren nicht nur als befristete Verschleißpositionen nutzen, was zu hoffen ist, wird man dazu übergehen müssen, die bisher übliche hohe Investition in Lehre und Betreuung von Studierenden und/oder die Qualität und Breite der erwarteten Forschungsarbeiten erheblich abzusenken.

Völlig ungeklärt läßt das novellierte HRG, wie der Übergang von einer auslaufenden Juniorprofessur zu einer unbefristeten Hochschullehrerstelle erfolgen soll. Offenbar hegt man, ungeachtet der üblichen Dauer von Berufungsverfahren, die Illusion, die drei Jahre der zweiten befristeten Beschäftigungsphase könnten mit der erfolgreichen Bewerbung und Berufung abschließen. Doch dürfte es kaum möglich sein, schon während der ersten drei Jahre auf einer Juniorprofessur das Qualifikationsgepäck für weiterführende Bewerbungen überzeugend anzureichern. Wer strategisch denkt und die Situation realistisch einschätzt, wird bei Antritt einer Juniorprofessur dicht an den bereits mit der Dissertation ausgewiesenen Forschungsgebieten weiterarbeiten, um schnell zu Ergebnissen, Publikationen und sachkundigen Drittmittelanträgen zu gelangen. Ein solches Vorgehen ist unter den gegebenen Bedingungen der zweck-

mäßigste, aber wohl kaum der wünschenswerteste Einsatz von Energien während der angeblich kreativsten Lebensphase.

Während das politische Credo in anderen Zusammenhängen bevorzugt Flexibilität, Mobilität und lebenslange Weiterbildung als Parolen umkreist, setzt das Hochschulreformprojekt noch in einem anderen Punkt auf starre Verregelung. §57b regelt die zulässige Höchstdauer befristeter Arbeitsverträge. Diese beträgt für nicht promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Hilfskräfte sechs Jahre und für promovierte ebenfalls sechs Jahre, also insgesamt ein Kontingent von 12 Jahren befristeter Verträge an welcher Hochschule oder sonstigen aus öffentlichen Mitteln finanzierten Forschungseinrichtung auch immer. Befristete Arbeitsverträge, die das 12-Jahres-Kontingent übersteigen, fallen von nun an unter das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dieses sucht zum Schutze unbefristeter Erwerbstätigkeit die Möglichkeiten befristeter Arbeitsverträge zu beschränken. Wer eine Erwerbsmöglichkeit ergattert hat, dem soll sie auf Dauer erhalten bleiben. In Zeiten des geringen Angebots an Arbeitsplätzen ist die Kehrseite dieser sozialstaatlichen Absicherung, dass Erwerbslose größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden. Für die spezifischen Bedingungen des Akademikerarbeitsmarktes mit seinen vergleichsweise kleinen Segmenten hat dieses dramatische Auswirkungen. Hochschulen und Forschungsinstitute werden sich schwer tun, aus Drittmitteln finanzierte umfangreiche und langfristige Forschungsprojekte mit bereits erprobten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchzuführen. Hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademikern wird es noch seltener gelingen, den tristen Mangelzustand der qualifizierten

Erwerbslosigkeit kreativ mit dem Einwerben mehrfach geprüfter Drittmittelprojekte beruflich zu überbrücken. Die großen Stiftungen halten ihre Förderpraxis durch die Erläuterungen zum Teilzeit- und Beschäftigungsgesetz zwar für hinreichend abgesichert. Nach den bisherigen Erfahrungen suchen aber Hochschulverwaltungen aus Furcht vor erfolgreichen Klagen auf Dauerbeschäftigung, wann immer es geht, den Abschluß befristeter Arbeitsverträge zu vermeiden. Die neue hochschul- und arbeitsrechtliche Situation gibt wenig Anlass, blindlings auf den Wagemut der Personalverwaltungen vor Ort zu setzen.

Das novellierte HRG beweist einmal mehr, wie verführerisch es ist, den Beweis für die politische Kraft zur Reform dadurch zu erbringen, dass vielkritisierete Symptome nicht in ihren Ursachen bearbeitet, sondern ohne Rücksicht auf unerwünschte Folgewirkungen nur gefälliger eingekleidet werden. In den Jahren von 1992 bis einschließlich 2000 sind in der Bundesrepublik insgesamt 15 059 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen worden. 12.793 Männer und 2.266 Frauen⁹ haben sich, wohlwissend dass es für sie keine Berufsgarantie gibt, auf das Wagnis einer Hochschulkarriere eingelassen. Viele von ihnen wurden während der Qualifizierungszeit durch große Summen gezielt eingesetzter Fördergelder mit einem bescheidenen Einkommen ausgestattet. Das novellierte HRG empfiehlt nun indirekt, diese Gruppe von Menschen nicht länger als exzellentes Wissenschaftspotenzial, sondern als personifizierte Fehlinvestition abzubuchen. Günstigenfalls wird wenigstens die gelungene Abwanderung an eine außerdeutsche Universität als Beitrag zur Internationalisierung der deutschen Wissenschaft anerkannt. Die nachfolgende Generation der

⁹ Siehe Fußnote 1, Tabelle 11.9, Seite 90

gerade Promovierten und noch Promovierenden registriert aufmerksam diesen zynischen Umgang mit dem ehemals begehrten wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie lernt daraus und prüft um so aufmerksamer das Lockangebot der Juniorprofessuren. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ausgerechnet junge Wissenschaftlerinnen mit Berge versetzendem Optimismus ihre Karriereanstrengungen fortsetzen, wenn sie beobachten, wie ihre ehemaligen Ansprechpartnerinnen, Vorläuferinnen und vielleicht auch vereinzelt weiblichen Vorbilder sich über längere Zeit mit einer dramatischen Hängepartie zwischen kurzfristigen Jobs und Erwerbslosigkeit über Wasser halten. Anlass zur

Hoffnung gibt es gleichwohl. Das beschlossene HRG ist in seiner jetzigen Form eine solche Provokation, dass es die noch nicht etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie die bereits etablierten im Jahr der Bundestagswahl mit Aussicht auf Erfolg zu breitem und vernehmbarem Widerstand mobilisiert. Wachsamkeit und politische Interventionen sind um so mehr angesagt, als die Vorgaben des HRG, so sie denn Bestand haben, nun in die Hochschulgesetze der Länder eingearbeitet und in den Hochschulen umgesetzt werden müssen. Noch ist es möglich darauf einzuwirken, dass die Weichen zum Besseren gestellt werden.