

Binnendifferenzierung der Professur

Interdisziplinäre Analysen zum Hochschulrecht und hochschulischer Praxis

In den vergangenen 15 Jahren sind einige Varianten der klassischen Professur entstanden.

Dr. Roni Deger erläutert anhand des deutschen Hochschulrechts und der hochschulischen Praxis die Entstehung von Hochschullehrervarianten zur Qualifizierung auf eine Lebenszeitstelle.

Voraussetzungen / Eigenschaften	Juniorprofessur		Qualifikationsprofessur	Professur mit Entwicklungszusage	Hochschuldozent	Juniorprofessur
	DFP	HDS	Professur		Hochschuldozent	
Einstellungsvoraussetzungen	1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische(-didaktische) Eignung, 3. eine besondere Befähigung zu vertiefter selbständiger wissenschaftlicher Arbeit		Siehe Juniorprofessur u. zusätzliche wissenschaftliche Leistung		1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. besondere pädagogische Eignung, 3. eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit	
Aufgabenschwerpunkt	Qualifikation durch selbständige Forschung und Lehre		Allg. Aufgaben, aber zugunsten der Forschung verringert		Schwerpunktmäßig Lehre	
Akademische Bezeichnung	Jun.-Prof. o. Tenure-Track-Prof.	Professor			Prof. mit Schwerpunkt Lehre	Jun.-Prof. bzw. Tenure-Track-Prof. m. Schwerpunkt Lehre
Besoldigung	W 1		W 1 oder W 2		W 2	W 1
Materielle Hochschulbeibrangsbegriff u. Zuordnung zur Hochschullehrergruppe	(+); HSL-Gruppe			Umstritten; HSL-Gruppe		

Tabelle 1
Grafik: Deger/Semritzki

Beobachtungen und Entwicklungen

In den vergangenen andert-halb Jahrzehnten hat sich im deutschen Wissenschaftssystem eine Vielzahl neuer Professur-Varianten herausgebildet. Das interdisziplinäre Brückenprojekt des Leibniz Center for Science and Society (LCSS) untersuchte von April 2018 bis Mai 2020 diese Entwicklung unter dem Topos der Binnendifferenzierung den Stellentypus der Professur. Denn nicht zuletzt durch den gestiegenen Wettbewerb zwischen Ländern und Hochschulen haben sich neue Professur-Varianten entwickelt. Aufbauend auf rechtshistorischen und ländervergleichenden Analysen der hochschul-

rechtlichen Rahmenbedingungen konnte das Ausmaß der Binnendifferenzierung der Professur in den vergangenen Jahrzehnten dargelegt werden. Ein besonderer Fokus lag dabei unter anderem auf Qualifizierungsstellen – prominentestes Beispiel dürfte die Juniorprofessur sein.

In Hinblick auf die Qualifizierungsstellen sind vor allem in den vergangenen 20 Jahren neue Professur-Varianten aufgetreten, die zu einer Lebenszeitprofessur führen und eine strukturierte Alternative zur Habilitation eröffnen sollen. Mit Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 sowie weiterer (landesspezifischer) Qualifizierungsstellen für eine Lebenszeitprofessur –

aktuell sichtbar am Ausbau der sogenannten *Tenure-Track*-Professuren – wird aus hochschulpolitischer Perspektive ein strukturierter Karriereweg in der Wissenschaft eröffnet (siehe Tabelle 1).

Historischer Abriss des deutschen Hochschulrechts

Wie sich die Binnendifferenzierung im Allgemeinen im Hochschulrecht vollzogen hat, lässt sich anhand drei Phasen skizzieren:

Die **erste Phase** der Landesgesetzgebung vor der Verabschiedung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) des Bundes (ab Ende der 1950er Jahre bis 1976), welche sich zunächst

durch selbstständige Hochschulsatzungen ausgezeichnete. Charakteristisch für diese Phase ist, dass die Länder und Hochschulen weitgehend unbeeinflusst von bundesrechtlichen Vorgaben agieren konnten und dass die landesrechtliche Hochschullehrerschaft aus einem bunten „Personal-Potpourri“ bestand.

Die **zweite Phase** der Gesetzgebung unter dem Regime des HRG (ab 1976 bis ca. 2002) ist gekennzeichnet durch die Gegenentwicklung auf Bundesebene, um dem zunehmend unübersichtlichen Personalgefüge Herr zu werden. Hierzu erließ der Bund 1976 das HRG, welches für die Länder abschließend und ohne Abweichungsmöglichkeiten das hauptberufliche Hochschulpersonal vorgab. Somit kam es zu einer weitgehenden Rechtsangleichung in den Ländern, die eine Binnendifferenzierung auf Landesebene nahezu ausschloss. Verstärkt wurde dieser Prozess durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, wonach nicht jede beliebige Person vom Gesetzgeber der Hochschullehrerschaft zugeordnet werden kann, sondern dass für die Verleihung dieses Status bestimmte materielle Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Insofern verblieb hauptsächlich auf Bundesebene ein Raum für Differenzierungsprozesse, die allerdings wenig ausgeprägt waren.

Die **dritte Phase** des Wiedererstarkens der Landesgesetzgebung begann ab den 2000er Jahren mit einsetzendem Bedeutungsverlust des HRG infolge von Deregulierung. Den Versuch einer Gegenbewegung startete der Bund mit dem HRG-Änderungsgesetz von 2002, welches detaillierte Regelungen vorsah und die Juniorprofessur einführte (siehe Tabelle 1). Parallel hierzu etablierte der Bund die Besol-

dungsgruppe W. Während die letztere Reform bekanntermaßen in Kraft blieb, erklärte das Bundesverfassungsgericht die HRG-Reform von 2002 für nichtig. Mit der sogenannten „Reparatur-Novelle“ von 2004 versuchte der Bundesgesetzgeber insbesondere das Konzept der Juniorprofessur zu retten und reduzierte die Vorgaben für die Länder auf ein Minimum. Dabei wurde das bis dahin rigide HRG zu einem bloßen Leitbild degradiert und den Ländern fortan größere Freiheiten bei der personellen Ausgestaltung zugebilligt. Letztlich erlangten die Länder durch die Föderalismusreform von 2006 ihre legislative Autonomie im Hochschulrecht zurück, sodass sie in der Lage sind, selbstständig Personalkonzepte zu implementieren und sich damit im Wettbewerb zu positionieren.

Die interdisziplinäre Ansatz: Rechtliche Normierung von Qualifizierungsstellen und Kapitalakkumulation

Betrachtet man nunmehr exemplarisch die Landeshochschulgesetze (LHG) einiger Länder (siehe Tabelle 2), so unterscheiden sich die einzelnen LHG zum Teil deutlich dahingehend, welche Qualifizierungsstellen in welcher Art und Weise normiert sind (siehe Tabelle 1).

So finden sich zwar in allen untersuchten Ländern die Juniorprofessur beziehungsweise in Hessen dessen funktionales Äquivalent der Qualifikationsprofessur. Zusätzlich gibt es noch in Hessen die Professur mit Entwicklungszusage sowie in Baden-Württemberg den Hochschuldozenten sowie den Juniordozenten.

Beispielhaft genannte Unterschiede zwischen diesen Qualifizierungsstellen existieren

in Bezug auf die akademische Bezeichnung, welche die Stelleninhaber tragen dürfen. So dürfen sich Juniorprofessoren in Berlin und Niedersachsen sowie Qualifikationsprofessoren in Hessen „Professor“ nennen, wodurch sie hinsichtlich ihres äußeren Status in der Hochschullehrergruppe den vollwertigen Professuren gleichgestellt werden. Für andere ist die Bezeichnung „Juniorprofessor“ – oder „Tenure-Track-Professor“ – vorgesehen. Weitere Spezifika ergeben sich für die baden-württembergische (Junior-) Dozentur.

Hinsichtlich der Besoldung werden die Qualifizierungsstellen in der Regel mit W1 besoldet, bei bestimmten Stellen in Hessen und Baden-Württemberg ist aber auch eine Besoldung nach W2 möglich. Insbesondere Hessen hat die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen von Tenure-Track-Verfahren bereits W2-Professuren zu besetzen.

Generell gilt für Tenure-Track-Regelungen, dass diese für die untersuchten Varianten mit Ausnahme der Hochschuldozentur bestehen, wobei im Detail zwischen einem „echten“ Tenure-Track mit oder einem „unechten“ Tenure-Track zu differenzieren ist. Während im ersteren Verfahren ein Übernahmeanspruch bei positiver Evaluation besteht, hat sich der Kandidat bei der letzteren Ausgestaltung einem offenen Berufungsverfahren zu stellen oder die angestrebte Stelle steht unter einem Finanzierungsvorbehalt.

Insofern sahen zum Zeitpunkt der Untersuchung Niedersachsen, Sachsen und Nordrhein-Westfalen keinen „echten“ Tenure Track, sondern lediglich eine „Tenure-Track-Option“ vor, wobei sich jedenfalls mit der jüngsten Novelle in Nordrhein-Westfalen dies gewandelt hat. Ebenso sehen Ba-

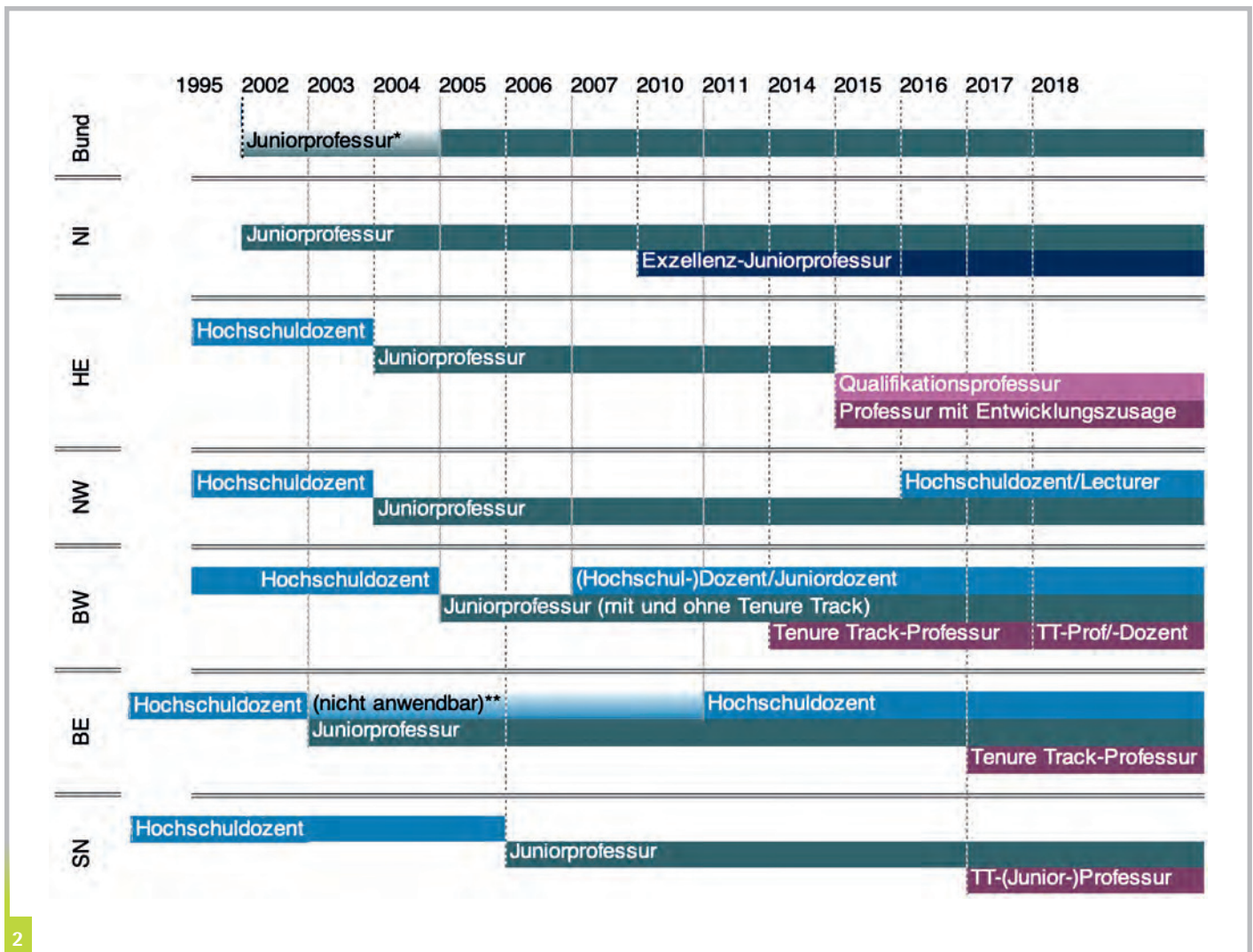


Tabelle 2
Grafik: Deger/Sembritzki

den-Württemberg, Berlin und Hessen einen echten Tenure Track vor.

Verbindet man diese rechtlichen Erkenntnisse über die verschiedenen landesrechtlichen Vorgaben mit den soziologischen Untersuchungen Bourdieus zum wissenschaftlichen Feld und den dort wirkmächtigen Kapitalformen, so lässt sich den jeweiligen Stellenvarianten unterschiedliche Beschäftigungs- beziehungsweise Karrierebedingungen für das Erreichen einer Lebenszeitprofessur zu ordnen.

Insofern lassen sich einzelne Dimensionen rechtlicher Regulierung unterschiedlichen Kapitalformen zuordnen, also

vor allem dem kulturellen, ökonomischen und sozialen Kapital.

So können bestimmte Qualifizierungsstellen unterschiedliche Voraussetzungen zum Erwerb der einzelnen Kapitalarten bieten, und dass deren Erwerb jeweils weitergehend den Erwerb von wissenschaftlichem Kapital bedingen kann. Dabei ist eine hohe Ausstattung mit wissenschaftlichem Kapital gerade entscheidend, um im Anschluss an die Qualifizierungsphase eine Lebenszeitprofessur zu erreichen.

Exemplarisch erhalten solche Qualifizierungsstellen, die gemäß Lehrdeputat ein stärkeres Engagement in der Forschung

erlauben, nicht nur bessere Konditionen zum Erwerb ökonomischen Kapitals, sondern auch zum weitergehenden Erwerb wissenschaftlichen Kapitals, indem sie durch Forschung wertvolle Beiträge zur Wissenschaft generieren und sich als Forscher in ihrem Feld etablieren können.

Kulturelles Kapital im Feld der Wissenschaft manifestiert sich in der mit der Stelle verbundenen akademischen Bezeichnung. Denn mit einem bestimmten Titel sind soziale Anerkennung verbunden und somit auch direkt der Erwerb wissenschaftlichen Kapitals. Für Nachwuchswissenschaftler kann daher zum Beispiel die Bezeichnung als „Profes-

sor“ oder mit Blick auf die Internationalität „Tenure-Track-Professor“ ansprechender sein als „Juniorprofessor“.

Mit welcher persönlichen Konsequenz Stelleninhaber den Kapitalerwerb vorantreiben können, hängt schlussendlich davon ab, inwiefern durch eine verlässliche Beschäftigungsperspektive – gegebenenfalls durch einen „echten“ Tenure Track – entsprechende Strategien gefestigt werden können.

Fazit

Mit der Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 und dem Wiedererstarken der Landeskompetenzen auf dem Felde des Hochschulrechts im Jahr 2006 kam es zur Kreierung – von teils landespezifischen – Hochschullehrervarianten zur Qualifizierung auf eine Lebenszeitstelle. Vordergründig zeichnet sich dies durch sogenannte Tenure-Track-Professuren aus. Die Länder und ihre Hochschule stehen dabei im Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“, was durch Bund-Länder-Förderprogramme weiter forciert wird. Der Beitrag zeigt einerseits hierzu die rechtsgeschichtlichen Rahmenbedingungen sowie einen Teilausschnitt der aktuellen Binnendifferenzierung anhand ausgewählter Qualifizierungsstellen auf. Andererseits konnte auf Grundlage von Bourdieus Untersuchungen zum wissenschaftlichen Feld aufgezeigt werden, dass die teils übereinstimmenden, teils verschiedenen rechtlichen Bestimmungen zu einer Verschiedenartigkeit der Kapitalakkumulation, sei dies kultureller, ökonomischer oder sozialer Art, führen und daher den Weg zur Lebenszeitprofessur beeinflussen können. Insofern eröffnen diese Faktoren im verschiedenen Maß auch die Akkumulation

wissenschaftlichen Kapitals. Daher kann es für junge Wissenschaftler entscheidend sein, in welchem Bundesland sie welche Qualifizierungsstelle innehaben.

Literatur

- Deger/Sembritzki, Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen, *Wissenschaftsrecht* 52 (2019), S. 154–193.
- Deger/Sembritzki, Binnendifferenzierung der Professur – Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis, *LCSS Working Paper No. 03*.



Dr. Roni Deger

Jahrgang 1995, arbeitete als Wissenschaftlicher Mitarbeiter vom 01.04.2018 bis zum 31.05.2020 am Leibniz Center for Science and Society LCSS der Leibniz Universität Hannover Arbeitsschwerpunkt: Öffentliches Recht, insbesondere Hochschulrecht. Aktuell ist er Rechtsreferendar am Oberlandesgericht Celle. Kontakt: roni.deger@jura.uni-hannover.de