

Frühe Entscheidungen

Die Juniorprofessur und ihre Folgen für das Auswahlverfahren

Martin Aeschlimann

Nach den ersten Erfahrungen mit der Juniorprofessur ist klar, dass sie und die Habilitation nicht parallel überleben werden; entweder die Juniorprofessuren verschwinden wieder, so wie vor 25 Jahren die Assistenzprofessuren, oder die amerikanische Form der *Tenure Track*-Juniorprofessuren setzt sich durch. Falls letzteres der Fall ist und die frei werdenden Professuren durch *Tenure Track*-Optionen praktisch gebunden sind, werden mangels Habilitationswilliger auch die Universitäten folgen müssen, die bisher noch an der Habilitation festhalten. Dann wird sich auch die heutige Form des Profilierungsweges für eine Professur grundlegend ändern.

Prinzipiell kann man die sechs Jahre Juniorprofessur analog zur Habilitation als Profilierungszeit betrachten, denn es ist ja geplant, die nachfolgende *Tenure*-Position (W2/W3-Professur) öffentlich auszuschreiben. Der Juniorprofessor hat sich somit gegen externe Kandidaten zu behaupten. Soviel zur Theorie. Die Praxis wird wohl anders aussehen, denn es könnte sich als sehr schwer erweisen, einen als ungeeignet erscheinenden Juniorprofessor mit Familie nach sechs Jahren auf die Straße zu setzen. Wer schon mal damit befasst war, eine als ungenügend bewertete Habilitation (rechtlich einwandfrei) abzulehnen, kennt die Hürden, die im Weg stehen. Zudem ist es ein großer Unterschied, ob man einen Habilitanden nach sechs Jahren ohne weitere berufliche Perspektive aus der Universität entlässt oder einen *Tenure Track*-Kandidaten. Im ersten Fall trägt man moralisch gesehen keine Verantwortung, denn eine Hausberufung ist im Allgemeinen ohnehin nicht möglich. Anders bei *Tenure Track*-Kandidaten, die nicht berufen werden: Deren Leistungen würde der Fachbereich selbst als ungenügend bewerten. Im Vergleich zum amerikanischen Hochschulsystem kommt noch erschwerend hinzu, dass ein abgewiesener *Tenure Track*-Kandidat in den Staaten eine durchaus große Chance auf Anstel-

lung bei einem weniger bekannten College hat. Warum aber sollte ein Kandidat, der in Würzburg nicht übernommen wurde, z. B. bei uns in Kaiserslautern gut genug sein?

Die Entscheidung über die Eignung als Universitätsprofessor wird also in Zukunft erheblich früher fallen müssen. Wie soll dies sinnvoll möglich sein? Die Erfahrungen an der TU Kaiserslautern (der Fachbereich Physik hat vier Junior-Professuren) haben gezeigt, dass ein typischer Juniorprofessor-Kandidat (Promotion plus zwei Jahre Postdoc) ca. 5–10 Publikationen veröffentlicht hat und logischerweise noch keine größere nationale oder internationale Reputation aufweisen kann. Das erschwert die Suche nach geeigneten unabhängigen Gutachtern, d. h. als Gutachter kommt meist der Diplom- und Promotionsbetreuer in Frage. Falls die Diplom- und Doktorarbeit im gleichen Labor durchgeführt wurden (nicht unüblich in Deutschland), verringert sich die Zahl von qualifizierten Gutachtern nochmals. Auch bei der Beurteilung der Publikationen ist es schwer, den Anteil an kreativer Arbeit von Betreuer und Doktorand einzuschätzen. Unweigerlich wird sich hier das amerikanische System durchsetzen, das oft vorrangig den Namen des Doktorvaters und die Universität bewertet. Diese etwas provokative Aussage beruht auf eigener Erfahrung: Bei den mehr als ein Dutzend eingeladenen Bewerbungsgesprächen für *Tenure Track*-Positionen an amerikanischen Universitäten wurde mir sehr oft bewusst, dass man meine geleistete Arbeit weniger gut kannte als die ETH Zürich, meinen Studien- und Promotionsort. Nach den Nobelpreisen an Binnig/Rohrer, Müller/Bednorz und anschließend auch noch Ernst musste ich – aus Zürich kommend – offenbar per Definition gut sein. Häufig wurde mir dann auch voller Stolz mitgeteilt, dass neben mir Kandidaten aus Princeton, Yale, Berkeley und Harvard eingeladen waren.

In den Staaten stammen die meisten Professoren aller namhaften Universitäten von einer Hand-

voll Universitäten, gefolgt von ein paar wenigen aus Universitäten der zweiten Liga. Überträgt man das auf deutsche Verhältnisse, würde die Zahl der Universitäten, aus denen die zukünftigen Professoren kommen, bei zwei oder drei liegen. Schlimmstenfalls wären dies die politisch gewählten und finanziell bevorzugten zukünftigen „Elite“-Universitäten. Das hätte massive Nachteile für beide Seiten. Erstens würden primär diejenigen Studenten später Professoren, die bereits während des Vordiploms oder der Bachelorarbeit merken, dass der Name des Betreuers sowie der Universität erheblich wichtiger ist als die geleistete Arbeit. Das würden die cleversten, aber nicht unbedingt die kreativsten und intelligentesten Kandidaten sein. Und zweitens würden alle Universitäten, die nicht zu den „Elite-Universitäten“ gehören, nur wenige überdurchschnittlich begabte Studenten erhalten, denn diese würden wissen, dass man bei der falschen Wahl des Doktorvaters oder der Universität später nur eine sehr kleine Chance auf eine Professur hat.

Das System funktioniert deshalb recht gut in Amerika, da die *Ivy League*-Universitäten spärlich *Tenure* aussprechen. Für die offenen Vollprofessurstellen werden sehr erfolgreiche Professoren aus Universitäten der zweiten Liga abgeworben. So sind im Chemie-Departement der Universität Rochester, wo ich meine Postdoc-Phase absolvierte, innerhalb weniger Jahre mehr als drei Viertel aller Professoren an Top-Universitäten wegberufen worden – ein Erfolg für die Reputation der Universität Rochester, aber ein Desaster für den Fachbereich.

Die Meinungen darüber, welcher Weg aus diesem Dilemma der richtige sei, gehen durchaus auseinander. Wichtig ist aber – darauf soll dieser Beitrag aufmerksam machen –, dass wir uns der Problematik bewusst sind und rechtzeitig geeignete Antworten finden, bevor das Tagesgeschehen uns diktiert, in welche Richtung die Berufungsqualifikation für zukünftige Professoren läuft.



Prof. Dr. Martin Aeschlimann ist Experimentalphysiker an der Technischen Universität Kaiserslautern