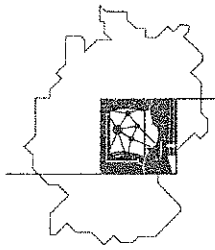


FREISTAAT THÜRINGEN

Thüringer Ministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur

AG Hochschulkarrieren

– Abschlussbericht –

Bestandsaufnahme

1. Stand der Entwicklung im Hochschuldienstrecht

Mit der Föderalismusreform I – am 1. September 2006 mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes in Kraft getreten – entfiel die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens und des Beamtenrechts und die Länder erhielten die Gesetzgebungskompetenz für das Beamtenrecht einschließlich des Besoldungs- und Versorgungsrechts mit Ausnahme der sog. Statusrechte und -pflichten. Diese gewonnenen Freiheiten der Landesgesetzgeber haben bislang nicht dazu geführt, dass sich Personalstruktur und Qualifizierungswege von Nachwuchswissenschaftlern im bundesweiten Vergleich wesentlich verändert oder auseinander entwickelt hätten *(Vergleich mit einigen ausgewählten Bundesländern: Vgl. Anlage)*.

1.1. Personalstruktur

Mit Ausnahme der Dozenten und Juniordozenten in Baden-Württemberg (Hochschullehrer mit dem Aufgabenschwerpunkt Lehre) bestehen überall im Wesentlichen gleiche Personalkategorien wie in Thüringen. Einheitlich wurde in allen Ländern die Gruppe der Hochschullehrer um die Kategorie der Juniorprofessur ergänzt, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen weiteren Weg zur Professur eröffnen und frühzeitig eigenständiges Forschen und Lehren ermöglichen soll. In allen Länden ist die Juniorprofessur als zweiphasiges Dienstverhältnis ausgestaltet, das nach einer erfolgreichen Evaluation insgesamt höchstens sechs Jahre dauert. Die Berufungsverfahren entsprechen regelmäßig denen für W 2- und W 3-Professuren. Juniorprofessoren erhalten bei einer Beschäftigung im Beamtenverhältnis eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe W 1 (deren Höhe sich allerdings im Bundesvergleich unterscheidet, aber jedenfalls ähnlich ist), die in der zweiten Phase um eine Zulage erhöht wird.

Nach dem Auslaufen der Bundesförderung im Jahr 2004 ist der Anstieg der Zahl der Juniorprofessuren ins Stocken geraten und betrug im Jahr 2008 bundesweit ca. 800 *(Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses – BUWIN –, BMBF)*. In Thüringen waren im Jahr 2009 von 116 Stellen für Juniorprofessoren 36 besetzt *(Übersicht vgl. Anlage)*.

1.2. Qualifizierungswege

Traditionell und unverändert findet die Qualifizierung überall in Deutschland in zwei Phasen statt (Darstellung nach *BUWIN*, S. 11 ff.):

- Phase 1 durchlaufen Post-Graduierte, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, ohne eine Promotion anzustreben, sowie Doktoranden. Angestrebt wird ein Abschluss innerhalb des universitären Systems, der aber nicht zwingend auf einem Verbleib in diesem System abzielt.
- In Phase 2 qualifizieren sich Post-Doktoranden entweder mit dem Ziel der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung unabhängig von einem Verbleib an der Hochschule oder um sich gezielt als Hochschullehrernachwuchs zu qualifizieren.

Ab Mitte der 1990er Jahre wurde in der hochschulpolitischen Diskussion die bisher die zweite Phase kennzeichnende Habilitation als Regelvoraussetzung für die Ausübung des Hochschullehrernachwuchses in Frage gestellt. Wegen der Nachteile des klassischen Qualifizierungswegs der Habilitation (hohes Durchschnittsalter, mangelnde Selbständigkeit) wurde durch die 5. HRG-Novelle 2002 – in Thüringen mit Gesetz vom 22. Juni 2005 – der alternative Qualifizierungsweg der Juniorprofessur eingeführt. Ziel war eine Annäherung der Wege der Nachwuchsqualifizierung an internationale Vorbilder, insbe-

sondere an das amerikanische Karrieremodell. Weiterhin wurde damit beabsichtigt, Qualifikationswege zu verkürzen, mehr Unabhängigkeit zu gewährleisten, im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter für Verbesserungen zu sorgen und Wissenschaftskarrieren in Deutschland attraktiver und zugleich kalkulierbarer zu machen. Mit der Juniorprofessur erfolgte eine Erweiterung des Tätigkeits- und Kompetenzprofils des Hochschullehrernachwuchses einschließlich einer Statusaufwertung: Während Habilitanden im Beschäftigungsverhältnis als Wissenschaftlicher Assistent weisungsabhängig wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen hatten, die auch für ihre Weiterqualifizierung förderlich sind, nehmen Juniorprofessoren, die zur Gruppe der Hochschullehrer zählen, ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung selbständig wahr.

Der Übergang zur Voll-Professur wird in zwölf Bundesländern in unterschiedlicher Weise durch einen sogenannten *Tenure Track* ermöglicht. Mit diesem Begriff ist in der hochschulpolitischen Diskussion über den Wortsinn hinaus regelmäßig nicht nur die Übernahme auf Lebenszeit, sondern auch der Aufstieg zu einer vollwertigen Professur, also präziser formuliert ein *Career Track*, gemeint. Während einige Hochschulgesetze einen so verstandenen *Tenure Track* lediglich in der Form gewähren, dass in Abweichung vom grundsätzlichen Hausberufungsverbot die Möglichkeit der Bewerbung auf eine ausgeschriebene Professur an der eigenen Hochschule zugelassen wird, statuieren die meisten Hochschulgesetze einen Verzicht auf eine Ausschreibung bei der Berufung eines Juniorprofessors der eigenen Hochschule unter grundsätzlicher Beibehaltung eines Berufungsverfahrens.

2. Verbesserungsbedarf des derzeitigen Systems der Hochschulkarrieren

2.1. „*Brain Drain*" in der Qualifikationsphase

Derzeit verlassen viele Nachwuchswissenschaftler in den verschiedenen Phasen der Qualifikation die Thüringer Hochschulen. Darunter ist auch eine beträchtliche Anzahl von Wegberufungen auf eine Professur aus einer Juniorprofessur heraus. Da Thüringen in der Konkurrenz zu finanzstärkeren Ländern nur eingeschränkte Möglichkeiten hat, im Bieterwettbewerb um erfahrene Spitzenwissenschaftler zu bestehen, sollte besonderer Wert auf die Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt werden. Jedoch bietet das derzeitige System kaum Möglichkeiten, die Abwanderung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlern in den verschiedenen Phasen der Qualifikation durch das Angebot einer attraktiven Karriere in Thüringen abzuwehren.

2.2. Lücke zwischen Abschluss Post-Doktoranden-Phase und erstem Professorenamt

In der Phase zwischen Abschluss der Habilitation und der ersten Berufung auf ein Professorenamt besteht nach dem derzeitigen System zwangsläufig ein Bruch. Auch für Juniorprofessoren ist eine Unterbrechung der Regelfall, weil der nach dem ThürHG mögliche *Tenure-Track* wegen des Erfordernisses eines Berufungsverfahrens tatsächlich nur eine *Tenure*-Option darstellt und dazu die Hochschulen von dieser Option auch nur in wenigen Ausnahmefällen Gebrauch machen.

Wegen der fehlenden Möglichkeit eines bruchfreien Übergangs in ein Professorenamt werden Nachwuchswissenschaftler gezwungen, sich außerhalb Thüringens zu bewerben. Ein solcher Wechsel der Hochschule mag für das Gesamtsystem Wissenschaft von Vorteil sein, bedeutet jedoch aus Thüringer Sicht den Verlust von hoffnungsvollen Nachwuchswissenschaftlern.

2.3. Mangelnde Planbarkeit einer Wissenschaftlerkarriere

Wie oben unter 2.2. dargestellt, bietet die Juniorprofessur – und erst recht der Qualifizierungsweg über die Habilitation – keine belastbare Perspektive eines durchgehenden, bruchfreien Karrierewegs. Dies bedeutet für den Nachwuchswissenschaftler eine nach wie vor hohe berufliche Unsicherheit, was möglicherweise fachlich hochqualifizierte, aber auf eine Planbarkeit der Karriere hohen Wert legende Nachwuchswissenschaftler von dem Einschlagen der Hochschullehrerlaufbahn abhält. Dies könnte insbesondere für Frauen zutreffen, die auf eine verlässliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedacht sind. Genauso problematisch ist diese mangelnde Vorhersehbarkeit für *„Dual-Career"*-Wissenschaftlerpaare. Aus dem Blickwinkel der Thüringer Hochschulen ist diese fehlende Planbarkeit insofern nachteilig, als sie für einen als exzellent identifizierten Nachwuchswissenschaftler keine Entwicklungsplanung innerhalb der Hochschule betreiben und den Betreffenden mit dem Angebot einer solchen Karriere für die Hochschule halten können.

2.4. Keine hinreichende Flexibilität bei Berufungsverfahren

Bei einem Ruf eines W 2-Professors an eine andere Hochschule bietet das derzeitige Thüringer Besoldungsrecht ausreichende gesetzliche Instrumente, mithilfe von Leistungsbezügen ein attraktives Bleibeangebot zu machen (auch wenn dies natürlich wegen der Begrenztheit des zur Verfügung stehenden Budgets nicht immer konkurrenzfähig sein kann). Die Berufungspraxis hat jedoch gezeigt, dass neben diesen finanziellen Anreizen unter anderem auch der mit der Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe W 3 verbundene Statusaspekt von erheblicher Bedeutung ist – selbst wenn die angebotene Gesamtbesoldung in der Besoldungsgruppe W 2 ohne weiteres höher sein kann als in der Besoldungsgruppe W 3. Eine einfache und schnelle Übertragung eines Amtes der Besoldungsordnung W 3, um auf diese Weise den anderweitigen Ruf erfolgreich abwehren zu können, lässt das derzeitige Thüringer Hochschulrecht jedoch nicht zu. Nach geltendem Recht ist auch in diesen Fällen ein mit einer Ausschreibung eingeleitetes Berufungsverfahren erforderlich, was einerseits nicht schnell genug durchzuführen ist und andererseits in dem wahrscheinlichen Fall, dass der zu Haltende berufen wird, immer mit dem Makel einer „Scheinausschreibung" behaftet sein wird.

Auch bei der Berufung von Wissenschaftlern, deren Professur im Rahmen von Förderprogrammen wie der Heisenberg- oder Lichtenberg-Professur finanziert wird, ist ein normales Ausschreibungs- und Berufungsverfahren nicht angemessen, weil die zu Berufenden bereits ein aufwendiges Auswahlverfahren durch die fördernde Einrichtung durchlaufen haben, das die geforderte Bestenauslese gewährleistet und dessen qualitative Ansprüche denen eines regulären Berufungsverfahrens zumindest entsprechen. Im Übrigen wäre die Berufung eines Mitbewerbers, der nicht gefördert würde, der Hochschule regelmäßig gar nicht möglich.

2.5. Unzureichende Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von „Seniorprofessoren"

Nach dem jetzigen Beamtenrecht endet eine Hochschullehrerkarriere mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 65 Jahren. Eine Verlängerung ist zwar möglich, erfordert jedoch eine aufwändig einzuholende Zustimmung des Landespersonalausschusses und ist deswegen und weil sie immer nur für jeweils ein Jahr möglich ist zu wenig planbar. Dies wäre aber wichtig für die Hochschule, um einerseits herausragende erfahrene Wissenschaftler im Einzelfall halten zu können und andererseits langfristig den Übergang des Lehrgebiets auf einen Nachwuchswissenschaftler gestalten zu können

2.6. Keine akzeptable berufliche Alternative bei Nichterreichen der angestrebten Professur

Das bisherige Karrieremodell in Thüringen – wie auch bundesweit –ist dadurch gekennzeichnet, dass die Entscheidung für eine Professorenkarriere mit einem sehr hohen beruflichen Risiko behaftet ist („Top oder Flop"). Während der Anteil der unbefristeten Hochschullehrerstellen am gesamten wissenschaftlichen Personal beispielsweise in den USA 50% (unter Einbeziehung der befristeten Assistant Professors mit Tenure-Option sogar 80%) und in Frankreich 75% ausmacht, beträgt dieser Anteil in Deutschland weniger als 20%. Die Chance, auf eine selbständige und unbefristete Hochschullehrerstelle zu gelangen, ist demnach in Deutschland im Vergleich mit den genannten Ländern am geringsten. In dem Fall, dass die angestrebte Berufung auf eine Professur ausbleibt, bleibt nur die Möglichkeit des Verbleibens im Mittelbau oder – aus der Position eines Juniorprofessors heraus – des Abstiegs dorthin. Wegen der geringen Anzahl an Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter ist selbst dann keineswegs eine unbefristete Tätigkeit gesichert. Es ist zu vermuten, dass dieses hohe berufliche Risiko einige Nachwuchswissenschaftler davon abhält, eine Hochschullehrerkarriere einzuschlagen, für die sie durchaus qualifiziert wären.

Änderungsvorschläge

1. Überführung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in die Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter

1.1. Vorteile einer Bündelung im Mittelbau

Im Zuge der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes vom 21. Dezember 2006 wurden die bisherigen Personalkategorien des Mittelbaus mit dem Ziel der Vereinfachung und der Erhöhung der Flexibilität neu geordnet. Die bisherigen Personalkategorien des wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieurs und Hochschuldozenten wurden abgeschafft und deren Aufgaben in die des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiters integriert. Diese in § 84 ThürHG gesetzlich neu definierte Personalkategorie hat seitdem eine größere Bandbreite an Dienstaufgaben von der Qualifikation bis zur Erbringung von wissenschaftlichen Dienstleistungen als Daueraufgabe oder in Ausnahmefällen auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre. Entsprechend diesem erweiterten Aufgabenspektrum ist mit der aktuellen Novelle der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung beabsichtigt, für wissenschaftliche Mitarbeiter eine Spannbreite der Lehrverpflichtung von 2 bis 18 Lehrveranstaltungsstunden einzuführen. In dienstrechtlicher Hinsicht wurde die Aufgabenerweiterung durch Einführung eines befristeten Beamtenverhältnisses, den Ämtern des Akademischen Rats und Oberrats auf Zeit, nachvollzogen.

Nicht erfasst von dieser Bündelung der Kategorien im Mittelbau sind bislang die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA, § 85 ThürHG). Die der Neuordnung durch die o.g. Novellierung des ThürHG zugrundeliegenden Ziele – insbesondere die Möglichkeit des flexibleren Personaleinsatzes – sprechen aber genauso für eine Integration der Kategorie der LfbA in die der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter. Dazu kommt, dass die Differenzierung zwischen LfbA und wissenschaftlichen Mitarbeitern wenig trennscharf ist, so dass auf eine eigenständige Kategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben verzichtet werden sollte.

Von einer solchen Änderung und der entsprechenden Umwandlung von Stellen der LfbA in solche für wissenschaftliche Mitarbeiter könnten insbesondere die Fachhochschulen profitieren: Dort sind derzeit 65% des „wissenschaftlichen Mittelbaus" Lehrer für besondere Aufgaben bzw. Lektoren. Im Gegensatz hierzu beträgt der Anteil an den Universitäten nur 9% (Berechnungsgrundlage ist das hauptberufliche wissenschaftliche Personal, in Vollbeschäftigteneinheiten, ohne drittmittelfinanziertes Personal zum 1.12.2009). Damit verfügen die Fachhochschulen derzeit über keinen ausreichenden Mittelbau, der sie bei Forschungsvorhaben unterstützen könnte. Auf die Lehrkräfte für besondere Aufgaben kann nur bedingt zurückgegriffen werden, weil sie von ihrem Profil nicht in erster Linie für Forschungsvorhaben eingesetzt werden können. Eine Integration der Kategorie der LfbA in die der wissenschaftlichen Mitarbeiter würde dagegen einen flexiblen Personaleinsatz und damit auch die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben ermöglichen. Auf diese Weise könnten die Fachhochschulen unterstützt werden, ihr Forschungsprofil angemessen zu entwickeln und kooperative Promotionen auszubauen.

1.2 Umsetzung

Zur Umsetzung dieses Vorschlags müsste § 85 ThürHG (LfbA) aufgehoben werden; die Regelungen zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern in § 84 ThürHG könnten unverändert bleiben; ggf. könnte die Aufgabenbeschreibung um die Vermittlung von Fremdsprachen ergänzt werden. In der Lehrverpflichtungsverordnung müsste die Spannbreite der Lehrverpflichtung erweitert werden, so dass der bisherige Umfang

der Lehrverpflichtung von LfbA (bis 20 LVS, in künstlerischen und gestalterischen Fächern sowie an FH bis 26 LVS) mit umfasst wird.

Die Eingruppierung der bisherigen LfbA wird sich allein durch die Umwandlung nicht generell erhöhen, weil diese sich nicht nach der hochschulrechtlichen Zuordnung zu einer bestimmten Personalkategorie, sondern nach den tatsächlich wahrzunehmenden Aufgaben und der dafür erforderlichen Qualifikation richtet. Je nach Erfüllung der Voraussetzungen im Einzelfall ist aber in etlichen Fällen mit einer höheren Eingruppierung zu rechnen. Dies wird einerseits Mehrkosten verursachen, entspricht aber andererseits einer Forderung der Fachhochschulen, die die Eingruppierung der bisherigen LfbA als Ungleichbehandlung gegenüber gleich qualifizierten LfbA an Universitäten und Lehrern im Schulbereich kritisieren und eine höhere Vergütung als dringend erforderlich ansehen, um geeignetes Personal gewinnen zu können.

Die zusätzlichen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter sind primär durch Umwandlung von für LfbA vorgesehenen Stellen zu schaffen; ob darüber hinaus Umschichtungen von Stellen hochschulintern oder zwischen den Hochschulen stattfinden sollten, bleibt einer Diskussion in einem anderen Rahmen vorbehalten (Dialogforum Hochschulstruktur).

2. Einführung besonderer Personalkategorien für Lehraufgaben

Diskussionsgegenstand in der AG war auch die Einführung besonderer Personalkategorien im Mittelbau (häufig mit dem Begriff *Lecturer* verbunden) und auf der Ebene der Hochschullehrer, deren Aufgaben schwerpunktmäßig oder ausschließlich in der Lehre liegen. Die Einrichtung einer „Professur/Juniorprofessur mit dem Schwerpunkt Lehre" schlug der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten" vom 26.01.2007 vor; eine Umsetzung erfolgte in Baden-Württemberg mit der Schaffung der zur Gruppe der Hochschullehrer zählenden Kategorie „Dozent" bzw. „Juniordozent" (§ 51 a LHG-BW).

Auch wenn diese Reformmaßnahmen zweifellos geeignet sind, die damit verfolgten Ziele – Ausweitung der Lehrkapazität und Verbesserung der Qualität der Lehre – zu erreichen, kam die AG zu der Auffassung, dass eine Übernahme für Thüringen nicht erforderlich ist, weil entsprechende Instrumente hier bereits existieren: Auch ohne die Schaffung neuer Personalkategorien im Thüringer Hochschulgesetz bietet die Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung die Möglichkeit der Schwerpunktsetzung in der Lehre sowohl für akademische Mitarbeiter als auch für Hochschullehrer. Neben der Möglichkeit, Professoren überwiegend mit Lehrtätigkeiten zu betrauen (max. 12 LVS; § 4 Abs. 5), wurden durch die letzte Novelle als weitere Instrumente zur Schwerpunktsetzung in der Lehre Pauschaldeputate für Fakultäten (§ 9) sowie eine Bandbreite der durch wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter zu erbringenden Lehrverpflichtung von 2 bis zu 20 LVS eingeführt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4).

Vor diesem Hintergrund bedarf es nach Auffassung der AG keiner neuen Personalkategorien, zumal die dargestellte Schwerpunktsetzung mit den Mitteln der Lehrverpflichtungsverordnung den Vorteil größerer Flexibilität beim Personaleinsatz im Vergleich zu starren gesetzlichen Aufgabendefinitionen für spezielle Personalkategorien besitzt und eine Aufgabe des sinnvollen Grundsatzes der Einheit von Forschung und Lehre vermieden wird.

3. Einführung eines laufbahnähnlichen Karrierewegs („*Career-Track*") an Universitäten

3.1. Erfahrungen mit der Juniorprofessur

„Autonomer, aber weiter unsicher"
(Überschrift einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, WZBrief Arbeit 05, Januar 2010)

„An Habilitation führt kein Weg vorbei"
(Überschrift eines Kurzbeitrags im DUZ-Magzin 03/2010)

Soweit dies in dem relativ geringen Zeitraum seit seiner Einführung zu beurteilen ist, hat sich das Modell der Juniorprofessur sowohl nach Einschätzung der Thüringer Hochschulen als auch der Juniorprofessoren selbst durchaus bewährt. Alle Thüringer Universitäten haben eine positive Einschätzung abgegeben und nach einer Befragung des CHE aus dem Jahr 2007 sind mehr als zwei Drittel der Juniorprofessoren eher oder sehr zufrieden mit ihrer Situation *(Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, S. 8)*.

Eine Verdrängung der Habilitation, die nach der in Thüringen erfolgten Umsetzung der Juniorprofessur ausdrücklich auch nicht bezweckt war, ist durch das Qualifikationsmodell der Juniorprofessur nicht eingetreten. Dies lässt sich bereits aus der Anzahl der Juniorprofessuren ablesen: Während die Bundesregierung bei der Einführung der Juniorprofessur eine Zielgröße von 6.000 angab, sind bundesweit heute etwa 800 Juniorprofessuren eingerichtet. In Thüringen waren 2009 116 Stellen veranschlagt, von denen lediglich 36 besetzt waren. Die Habilitation als Institution im deutschen Wissenschaftssystem wird nach wie vor kaum in Frage gestellt. Die Befragung der Nachwuchsgruppenleiter des Emmy-Noether-Programms zeigt, dass nur ca. 25 % der Befragten keine Habilitationsabsichten (mehr) haben oder hatten *(Gülker, WZBrief Arbeit, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Januar 2010)*. Sogar diejenigen, die sich bereits für dieses Modell entschieden haben, vertrauen nicht allein auf die Juniorprofessur als Karriereweg zur Professur: Von den vom CHE befragten Juniorprofessoren gibt immerhin ein Drittel an, sich parallel auch noch habilitieren zu wollen *(CHE a.a.O., S. 9)*. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zwar von allen Beteiligten das Modell der Juniorprofessur positiv beurteilt wird, aber dieses Instrument bislang kaum zu der beabsichtigten strukturellen Veränderung von Karrierepfaden in der deutschen Wissenschaft beigetragen hat.

Eine Erklärung für die geringe Akzeptanz dieses Qualifikationswegs ist die in der Praxis quantitativ und qualitativ nur sehr wenig umgesetzte Möglichkeit eines *Tenure-Tracks*. Sowohl der Wissenschaftsrat *(Empfehlungen zur Ausgestaltung des Berufungsverfahrens, 2005)* als auch die angeführte Studie des CHE halten die Option eines *Tenure-Tracks* für eine der entscheidenden Fragen für die Attraktivität und Durchsetzungsfähigkeit des Modells Juniorprofessur. Die Befragung der Hochschulen zeigt aber, dass die Verankerung eines *Tenure-Track* insgesamt eher die Ausnahme als die Regel ist. Es ist eine vergleichsweise niedrige Anzahl von Hochschulen, die die Juniorprofessur mit *Tenure-Track* in einem quantitativ signifikanten Umfang verankert hat. Bezogen auf die eigene Stelle haben lediglich 18 % der Befragten angegeben, dass sie mit einer *Tenure*-Option im weitesten Sinne versehen ist. Die Übernahmemöglichkeit einer Professur ohne Ausschreibung und damit ein *Tenure-Track* im engeren Sinne besteht sogar bei nur 8 % der befragten Juniorprofessoren; bei 12 % besteht zumindest die Möglichkeit der Bewerbung auf eine Ausschreibung an der eigenen Hochschule. In keiner Fächergruppe liegt der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit *Tenure-Track*-Option höher als 10 %; in den Ingenieurwissenschaften verfügt keiner der befragten Juniorprofessoren über eine *Tenure*-Option *(CHE a.a.O., S. 10)*. In Thüringen nahmen die Universitäten nur in ganz wenigen Einzelfällen einen Hinweis auf eine *Tenure-Track*-Option in die Stellenausschreibung auf.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass mit dem Juniorprofessor zwar ausdrücklich eine Anleihe am amerikanischen Modell einer Hochschulkarriere genommen wurde, aber ein ganz wesentliches Element – nämlich das eines laufbahnähnlichen Aufstiegs (*Tenure-Track*; genauer formuliert: *Career-Track)* – schon gesetzlich nur ansatzweise und in der Praxis noch weniger übernommen wurde.

3.2. Vorteile eines *Career-Tracks*

Von den unverändert gültigen Reformzielen, die der Einführung der Juniorprofessur zugrunde lagen (frühere wissenschaftliche Selbständigkeit, belastbare Perspektive für zukünftige Beschäftigung, internationale Anschluss- und Konkurrenzfähigkeit), ist also in der derzeitigen Ausgestaltung das Element der belastbaren Karriereperspektive nur unzureichend verwirklicht. Sofern überhaupt eine Juniorprofessur in den wenigen realisierten Ausnahmefällen mit einer sog. *Tenure-Track*-Option verbunden wurde, bietet diese Option nicht mehr als die Chance, sich in einem – wenn auch ohne Ausschreibung eingeleiteten – Berufungsverfahren in Konkurrenz zu anderen Bewerbern auf eine Professur zu bewerben. Eine belastbare Karriereplanung ist für Nachwuchswissenschaftler auf dieser Basis nicht möglich; ebenso wenig kann die Hochschule eine weitere berufliche Entwicklung des Nachwuchswissenschaftlers hinreichend verbindlich planen.

Dies könnte dadurch verbessert werden, dass Juniorprofessoren ohne Berufungsverfahren ein Aufstieg in höherwertige Ämter, verbunden mit einer unbefristeten Beschäftigung im Sinne einer Laufbahn ermöglicht würde *(Career-Track und Tenure-Track)*. Die notwendige Qualitätssicherung würde anstelle der bisherigen formalen Leistungsprüfung *ex ante* (Berufungsverfahren, Habilitation) im Rahmen einer ex *post*-Prüfung der gezeigten Leistungen erfolgen. Dies hätte den Vorteil, dass anstelle einer Momentaufnahme eine kontinuierliche Beobachtung der Leistungen durch die jeweiligen Fachbereiche möglich ist. Darüber hinaus könnte dadurch der Qualität der Lehre ein größerer Stellenwert beigemessen werden, weil gleichermaßen die in Forschung und Lehre gezeigten Leistungen zu evaluieren wären, während das traditionelle Auswahlverfahren über die Habilitation schwerpunktmäßig auf Forschungsleistungen abstellt. Der entscheidende Vorteil einer solchen „Laufbahn" ist aber die deutlich erweiterte Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere: Dadurch würde aus der Perspektive der Nachwuchswissenschaftler ein höheres Maß an beruflicher Sicherheit erreicht, was nicht zuletzt die Vereinbarkeit von familiärer und beruflicher Planung verbessert und besonders einem dementsprechenden Bedarf weiblicher Wissenschaftler entgegenkommt, und auch die Realisierung von *Dual Careers* erleichtert. Im Interesse der Hochschulen würde damit eine Möglichkeit eröffnet, exzellenten Nachwuchswissenschaftlern ein attraktives, weil belastbares Angebot einer Karriere in Thüringen machen zu können, um damit eine Abwanderung in andere Länder oder in den Bereich außerhalb der Hochschulen zu verhindern.

3.3. Ausgestaltung eines *Career-Tracks*

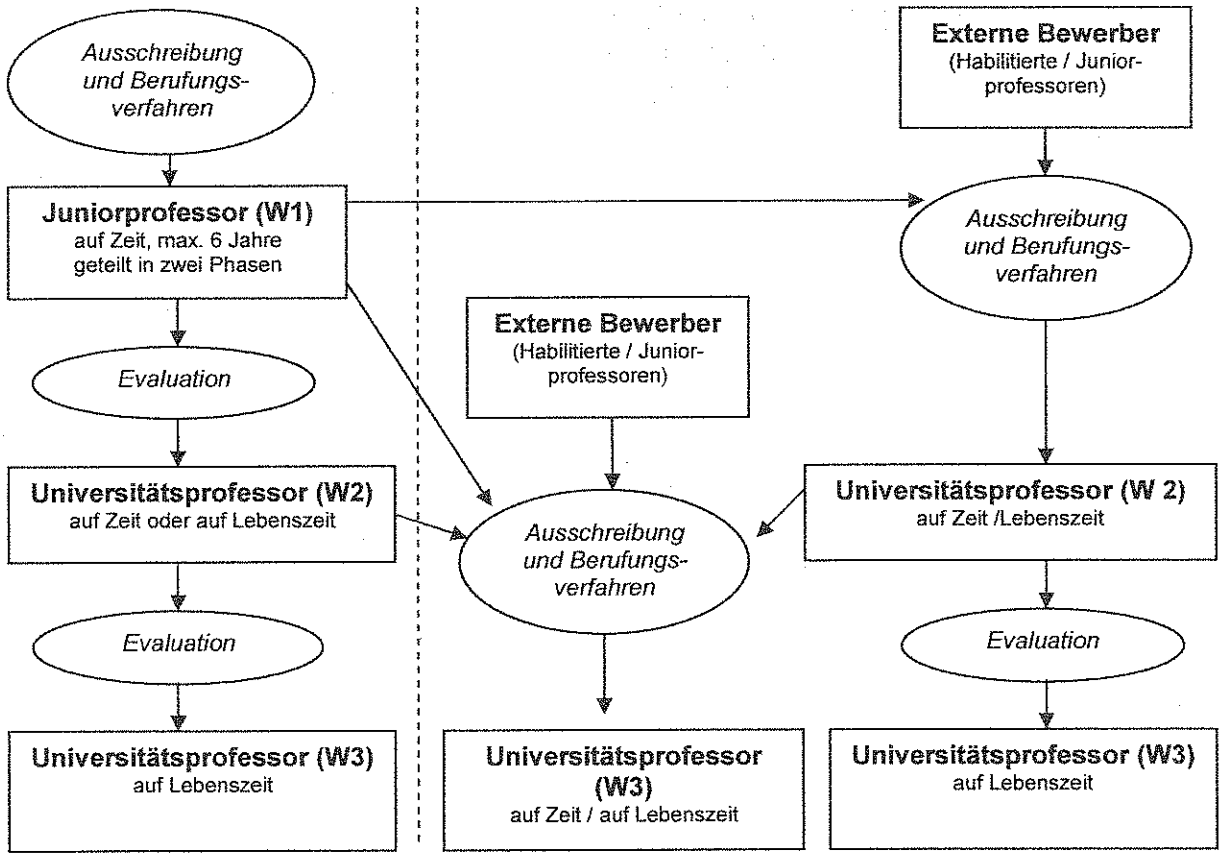
In Ergänzung des klassischen Besetzungsverfahrens über Ausschreibung und Berufungsverfahren zur Besetzung von W 2- und W 3-Professuren, das unverändert bestehen bleiben soll, sollte den Hochschulen die Möglichkeit der Anwendung eines laufbahnähnliches Systems gegeben werden. Nach Ausschreibung und Berufungsverfahren soll die Besetzung einer Juniorprofessur als „Eingangsamt" entsprechend den derzeitigen Regelungen erfolgen. Bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur sollte der Hinweis auf den bei entsprechender Leistung möglichen Aufstieg zum Universitätsprofessor (je nach Entscheidung der Hochschule: W 2 oder W 3) erfolgen. Ebenfalls unverändert bleibt die derzeitige Ausgestaltung der Juniorprofessur (zwei Phasen, Dauer insgesamt sechs Jahre, Zwischenevaluation nach der ersten Phase).

Nach Abschluss der ersten Phase kann mit der Zwischenevaluation nach § 82 Abs. 6 ThürHG eine Feststellung verbunden werden, ob die gezeigten Leistungen einen Aufstieg und eine unbefristete Beschäftigung als W 2-Professor rechtfertigen; diese „Aufstiegsevaluation" kann aber auch zu einem späteren Zeitpunkt innerhalb der zweiten Beschäftigungsphase erfolgen. Auf dieser Grundlage entscheidet die Hochschule über eine entsprechende Ernennung. Ausschreibung und Berufungsverfahren entfallen hierbei; damit gilt insoweit auch das Hausberufungsverbot nicht. Wegen der im Vergleich zu der bisherigen Zwischen-Evaluation nach § 82 Abs. 6 ThürHG oder zu der „Entfristung" einer Erstberufung erheblich größeren Bedeutung dieser „Aufstiegs-Evaluation" muss das Verfahren so ausgestaltet werden, dass es dieselben qualitativen Standards wie ein herkömmliches, durch eine Ausschreibung eingeleitetes Berufungsverfahren gewährleistet, an dessen Stelle es tritt. Dazu könnte beispielsweise eine verpflichtende Beteiligung externer Gutacher vorgegeben werden, um den Auswahlmaßstab aus einer nicht nur hochschulinternen, sondern bundesweiten oder vorzugsweise internationalen Perspektive bilden zu können.

Die Beschäftigung als W 2-Professor kann entweder im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Zeit erfolgen. Unter der Voraussetzung einer positiven Evaluation ist anschließend die Ernennung zum W3-Professor möglich; diese sollte immer auf Lebenszeit erfolgen. Zu erwägen ist, ob wie im Laufbahnrecht für besondere Ausnahmefälle auch die Möglichkeit einer „Sprungbeförderung" zuzulassen ist, d.h. den unmittelbaren Aufstieg vom Juniorprofessor zum Universitätsprofessor der Besoldungsgruppe W 3.

Dieses laufbahnähnliche System ist kompatibel mit und durchlässig zum Besetzungsverfahren über Ausschreibung und Berufungsverfahren, so dass sich sowohl der Juniorprofessor als auch der W 2-Professor jederzeit auf entsprechende Ausschreibungen bewerben können. Es obliegt der Hochschule zu entscheiden, ob sie W 2- oder W 3-Professuren zur externen Besetzung ausschreiben will oder ob sie einem geeigneten Nachwuchswissenschaftler einen *Career-Track* ermöglichen will. Die verschiedenen Wege zum Universitätsprofessor stellen sich in einer Übersicht wie folgt dar:

Laufbahnähnliches System („*Career-Track*"): **System Ausschreibung und Berufungsverfahren:**



3.4. Rechtliche Zulässigkeit

Bei der Umsetzung eines laufbahnähnlichen Systems wären für die Aufstiege vom Juniorprofessor zum Universitätsprofessor (W 2) und anschließend zum Universitätsprofessor (W 3) Änderungen des ThürHG erforderlich, mit denen für diese Schritte das Erfordernis von Ausschreibung und Berufungsverfahren abgeschafft wird. An deren Stelle würde ein geeignetes Evaluierungsverfahren treten. Gegen derartige Gesetzesänderungen bestehen im Ergebnis keine rechtlichen Bedenken.

Unproblematisch ist zunächst ein mögliches Abweichen von Vorschriften des HRG: Nach Art. 125 a Abs. 1 Satz 2 GG kann fortgeltendes Rahmenrecht durch Landesrecht ersetzt werden (I.ü. lässt auch § 45 Satz 2 HRG Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht durch Landesrecht zu).
Auch verstößt der vorzusehende teilweise Verzicht auf ein Ausschreibungsverfahren nicht gegen Art. 33 Abs. 2 GG: Unstrittig folgt aus dieser Norm zunächst die Pflicht, jede Besetzung eines öffentlichen Amtes – Beförderungen genauso wie erstmalige Ernennungen – nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Neben der Vorgabe dieser materiellen Kriterien verlangt Art. 33 Abs. 2 GG ebenfalls eine Ausgestaltung des Besetzungsverfahrens, die den Anforderungen des Leistungsprinzips und Bestenauslesegrundsatzes genügt *(Badura in Maunz/Dürig, GG-Kommentar, Rn. 36 zu Art. 33)*. Während in Teilen der Literatur daraus eine – jedenfalls grundsätzliche – allgemeine Ausschreibungspflicht abgeleitet wird *(Kunig in v. Münch/Kunig, GG-Kommentar, Rn. 34 zu Art. 33; Lübbe-Wolff in Dreier, GG-Kommentar, Rn. 35 zu Art. 33, Jarass in Jarass/Pieroth, GG-Komm. Rn. 18 zu Art. 33)*, folgt aus Art. 33 Abs. 2 nach ständiger Rechtsprechung *(BVerwGE 49, 232, 242; BVerwGE 56, 324, 327)* und

anderen Teilen der Literatur *(Badura in Maunz/Dürig, GG-Kommentar, Rn. 34 zu Art. 33; Zängl. in GKÖD, Bd. I, K § 8 Rn. 4)* keine allgemeine Pflicht zur Stellenausschreibung. Da auch die Vertreter der erstgenannten Auffassung keine uneingeschränkte Ausschreibungspflicht fordern, sondern Ausnahmen insbesondere für Beförderungsentscheidungen für zulässig halten *(Kunig a.a.O.)*, bestehen im Ergebnis keine Bedenken im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG gegen die hier vorzusehende Regelung, für die Aufstiegsentscheidungen auf eine Ausschreibung zu verzichten, wenn es für den erstmaligen Zugang zur „Professorenlaufbahn", nämlich die Ernennung im Eingangsamt Juniorprofessor, bei der bisherigen Ausschreibungspflicht bleibt.

Die einfachgesetzliche Vorschrift zur Ausschreibungspflicht nach dem allgemeinen Beamtenrecht (§ 6 Abs. 1 ThürBG) weicht im Ergebnis nicht von der Neuregelung ab (Ausschreibungspflicht nur für erstmalige Ernennung zum Beamten) und wird durch die im ThürHG vorzunehmenden Änderungen als *lex specialis* verdrängt.

Als Ergebnis ist festzustellen, dass ein Verzicht auf eine Ausschreibung für die beschriebenen Aufstiege rechtlich zulässig ist. Das in dem vorgeschlagenen Modell mit dem Begriff Evaluation gekennzeichnete Verfahren zur Entscheidung über einen Aufstieg ist nach Art. 33 Abs. 2 GG so auszugestalten, dass damit der Leistungsgrundsatz verwirklicht wird.

4. Einführung einer Assistenzprofessur

4.1. Vorteile einer ergänzenden Personalkategorie

Das oben dargestellte Modell eines laufbahnähnlichen Modells könnte sinnvoll ergänzt werden durch die Einführung einer neuen unbefristeten Hochschullehrerkategorie, ggf. mit dem Schwerpunkt in der Erbringung von Lehraufgaben, die unterhalb der „Voll-Professur" anzusiedeln wäre.

Das Ziel der Einführung einer solchen Kategorie, die die Bezeichnung „Assistenzprofessur" tragen könnte, wäre die Bereitstellung einer attraktiven Alternative zur Tätigkeit als „Voll-Professor" für den Fall, dass diese ursprünglich angestrebte Position nicht erreicht wird. Damit könnte die Entscheidung für das Ergreifen der bislang möglicherweise als zu riskant empfundenen Professorenlaufbahn erleichtert werden. Im Übrigen würde eine maßvolle Umwandlung von W2-/W3-Stellen in Stellen für Assistenzprofessoren auf eine finanzierbare Weise eine verbesserte Betreuung von Studierenden und eine Entlastung für „Voll-Professoren" erlauben.

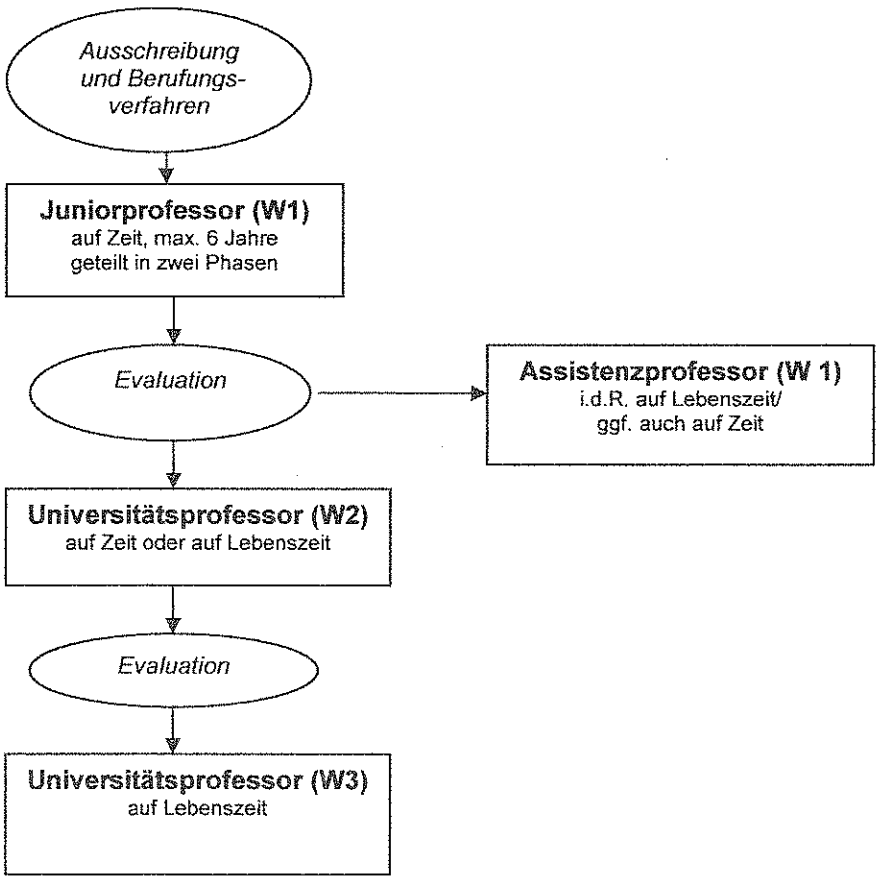
Das bisherige Karrieremodell in Thüringen – wie auch bundesweit – ist dadurch gekennzeichnet, dass die Entscheidung für eine Professorenkarriere mit einem sehr hohen beruflichen Risiko behaftet ist (*„Top oder Flop"*). In Deutschland ist wegen des im Vergleich zu ausländischen Hochschulsystemen erheblich geringeren Anteils der Professorenstellen am gesamten wissenschaftlichen Personal die Chance, auf eine solche Position zu gelangen, deutlich schlechter. Eine deutliche Ausweitung der Zahl der Professorenstellen erscheint nicht nur unter diesem Aspekt wünschenswert, dürfte aber schwerlich kurzfristig umsetzbar sein. Die Bereitschaft, sich trotz dieser eher geringen Erfolgsaussichten auf einen solchen Karriereweg einzulassen, könnte aber dadurch gesteigert werden, dass für den Fall, dass das Maximalziel der unbefristeten „Voll-Professur" nicht erreicht wird, eine hinreichend attraktive Alternative zur Verfügung steht. Anders als etwa in Großbritannien fehlt diese in Thüringen: Dort bilden die *Lecturers* und *Senior Lecturers* die Mehrheit des Lehrpersonals und bieten mit einer Dauerstellung und attraktivem Einkommen eine angesehene lebenslange Hochschulkarriere. *Lecturers* sind Professoren in allen Rechten und Pflichten gleichgestellt; auch in ihren Aufgaben in For-

schung und Lehre gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Auch wenn regelmäßig bestimmte Funktionen in Verwaltung und Management Professoren vorbehalten sind, kann im Ausnahmefall durchaus auch ein erfahrener *Lecturer/Senior Lecturer* die wichtige Aufgabe eines *Head of Departement* übernehmen. Eine Stelle als *Lecturer* oder *Fellow* in Oxford oder Cambridge wird vielfach einer Stelle als Professor an anderen britischen Hochschulen vorgezogen(BUWIN, S. 274).

Dementsprechend könnte auch in Thüringen eine attraktive dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit oberhalb des Mittelbaus geschaffen werden, um den Hochschulen die Möglichkeit zu geben, im Einzelfall geeignete Juniorprofessoren weiter beschäftigen zu können.

4.2. Ausgestaltung einer Assistenzprofessur

Als Ausgangspunkt hierfür bietet sich die Personalkategorie des Juniorprofessors an. Nach der derzeitigen hochschulrechtlichen Ausgestaltung hat diese Kategorie ausschließlich die Funktion der Qualifizierung und ist dementsprechend nur befristet vorgesehen. Ähnlich der Bandbreite der Funktionen des wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiters, der ja sowohl zur Qualifizierung als auch zur Erbringung von Daueraufgaben beschäftigt werden kann, könnte künftig das Amt des Juniorprofessors durch eine weitere Personalkategorie ergänzt werden, die auch zur dauerhaften Beschäftigung dient; ebenfalls möglich wäre – dann in Form eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses – damit eine Überbrückung einer Übergangsphase bis zum Erhalt des angestrebten Rufs auf eine „Voll-Professur". In die Darstellung des *Career-Tracks (s.o. unter 3.3., linke Seite des Modells)* fügt sich die Assistenzprofessur wie folgt ein:



Auch wenn sich die vorgeschlagene Personalkategorie an die des Juniorprofessors anlehnt, sollte zur Abgrenzung gegenüber der Funktion der Qualifikation eine andere Amtsbezeichnung verwendet werden; auch wäre der Zusatz „Junior-" der angestrebten Bedeutung als angesehene Lebenszeitstellung abträglich. Daher wird die Bezeichnung

„Assistenzprofessor" vorgeschlagen, was im Gegensatz zu der sehr ähnlichen ehemaligen Kategorie des Hochschuldozenten deutlicher die Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrer ausdrückt und darüber hinaus wegen der geläufigen Kategorie des amerikanischen *Assistant Professors* auch international leicht einzuordnen ist.

Die Rechtstellung der Assistenzprofessoren (hinsichtlich Dienstaufgaben, Gremienzugehörigkeit etc.) würde grundsätzlich wie die der Juniorprofessoren denen der Professoren entsprechen. Als Lehrverpflichtung könnte einen Regelsatz von 12 SWS festgelegt werden, der entsprechend der Lehrverpflichtung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu flexibilisieren wäre. Als Einstellungsvoraussetzung wäre eine positive Evaluation als Juniorprofessor zu fordern. Um eine hinreichende Attraktivität dieses Amtes als Lebenszeitstellung zu gewährleisten, muss die Besoldung zum einen einen Abstand zur Besoldung von Funktionen im Mittelbau und zum anderen eine Verbesserung gegenüber der Besoldung des Qualifikationsamtes Juniorprofessor gewährleisten. Deshalb sollte ergänzend zum Grundgehalt nach W 1 – zumindest für Assistenzprofessoren auf Lebenszeit – die Möglichkeit zum Bezug von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen eingeräumt werden.

Die erforderlichen Stellen für Assistenzprofessoren könnten z.T. durch Umwidmung von W 2- und W 3-Stellen, z.T. auch durch Umwidmung von A 15 oder A 14-Stellen für Akademische Direktoren bzw. Oberräte geschaffen werden. Eine erwägenswerte völlige Streichung der Ämter der – in der Praxis wenig genutzten – Akademischen Direktoren würde auch die Realisierung des besoldungsmäßigen Abstands zu Ämtern des Mittelbaus erleichtern.

5. Einführung von Juniorprofessuren und eines *Career-Tracks* an Fachhochschulen

5.1. Bedarf einer Übertragung auf den Fachhochschulbereich

Die geschilderten Vorteile eines laufbahnähnlichen Karrierewegs über das Eingangsamt Juniorprofessor – belastbare Karriereperspektive für Nachwuchswissenschaftler, dadurch Verhinderung von Abwanderung exzellenter Nachwuchskräfte, zielgerichtete Nachwuchsförderung – gelten für den Fachhochschulbereich gleichermaßen wie für den Bereich der Universitäten; dabei ist zu berücksichtigen, dass in Ermangelung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter mit der Funktion der Qualifikation Fachhochschulen als einzige Karriereperspektive für Nachwuchswissenschaftler die Möglichkeit der kooperativen Promotion bieten können.

Dazu kommt die Notwendigkeit, die Konkurrenzfähigkeit der Thüringer Fachhochschulen bei der Gewinnung von Professoren zu verbessern: In Abhängigkeit vom jeweiligen Standort und Fächerspektrum haben die Fachhochschulen teilweise erhebliche Schwierigkeiten, geeignete Hochschullehrer zu gewinnen, wobei insbesondere der Nachweis der Praxiserfahrungen als spezifische Qualifikationsanforderung für Fachhochschulprofessoren einer erfolgreichen Berufung entgegensteht.

Grundsätzlich könnte also die Etablierung von Juniorprofessuren an Fachhochschulen, verbunden mit der oben für Universitäten geschilderten Option eines laufbahnähnlichen Aufstiegs, eine erfolgversprechende Möglichkeit bieten, Hochschullehrernachwuchs auch aus dem Kreis der leistungsstärksten Absolventen der eigenen Fachhochschule zu gewinnen. Eine unveränderte Übernahme dieses Modells scheidet allerdings deswegen aus, weil auf diese Weise kein Erwerb der mindestens dreijährigen beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs nach § 77 Abs. 1 Nr. 4 b ThürHG möglich ist. Eine Lösung dafür kann nicht darin liegen, die Qualifikationsanforderungen hinsichtlich der beruflichen Erfahrung aufzuweichen: Zum einen sind die in der beruflichen Praxis ge-

wonnenen Erfahrungen eine essentielle Voraussetzung für Fachhochschulprofessoren, die ihnen obliegende Aufgabe einer anwendungsbezogenen Lehre, also der Verzahnung von Wissenschaft und Praxis, erfüllen zu können. Zum anderen würden die Chancen in Thüringen qualifizierter Nachwuchsprofessoren geschmälert, einen Ruf außerhalb Thüringens zu erhalten. Das Risiko, dass sich ein derartiger Thüringer Sonderweg als eine berufliche Sackgasse erweist, wäre der Attraktivität eines solchen Karrierewegs abträglich.

Daher muss ein laufbahnähnlicher Karriereweg an Fachhochschulen in Abweichung vom dargelegten Weg an Universitäten gleichzeitig den Erwerb der erforderlichen beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs ermöglichen.

5.2. Ausgestaltung der Juniorprofessur und des *Career-Tracks* an Fachhochschulen

Eine Juniorprofessur an Fachhochschulen sollte grundsätzlich der an Universitäten entsprechen: Nach Ausschreibung und Berufungsverfahren erfolgt die Auswahl eines Bewerbers, der die Einstellungsvoraussetzungen des § 82 Abs. 2 erfüllen muss. Wegen des Erfordernisses der Promotion kommen nach der geltenden Rechtslage neben externen Bewerbern nur Absolventen der eigenen Fachhochschule in Betracht, die eine (herausragende) kooperative Promotion vorweisen können.

Der Nachweis beruflicher Praxis ist für die Ernennung zum Juniorprofessor nicht erforderlich. Die Beschäftigung erfolgt wie üblich in zwei Phasen für insgesamt sechs Jahre. Sofern die Bewerber – was regelmäßig der Fall sein dürfte – noch nicht die nach § 77 Abs. 1 Nr. 4 b ThürHG erforderliche mindestens dreijährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereichs vorweisen können, soll ihnen der Erwerb dieser praktischen Erfahrung während der Tätigkeit als Juniorprofessor ermöglicht werden; nur durch die Integration in diese Beschäftigungs- und Qualifikationsphase ist der bezweckte bruchfreie Aufstieg zum Fachhochschulprofessor möglich. Dies soll erfolgen, indem zu den üblichen Dienstaufgaben als Juniorprofessor zur Hälfte seiner Arbeitszeit eine Tätigkeit in einem kooperierenden Unternehmen oder einer kooperierenden Einrichtung seines Fachgebiets hinzutritt. Die Lehrverpflichtung ist entsprechend zu reduzieren; möglich wäre ferner eine Verpflichtung des Juniorprofessors, Teile seiner Forschungsleistung bei dem Praxispartner zu erbringen. Während der hälftigen praktischen Tätigkeit erhält der Juniorprofessor seine (volle) Besoldung aus dem Beamtenverhältnis; dies erscheint sowohl erforderlich, weil sonst wahrscheinlich kaum sichergestellt werden kann, dass sich ein geeignetes Unternehmen zur Beschäftigung des Juniorprofessors bereiterklärt, als auch gerechtfertigt, weil die Hochschule an dem Praxiserwerb im Rahmen der Beschäftigung auf einer Qualifikationsstelle ein Interesse hat. Es wäre noch zu prüfen, ob und ggf. wie die Praxispartner an den finanziellen Lasten der Qualifikation beteiligt werden könnten.
Die kostensparende Alternative einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs auf die Hälfte, um in der übrigen Zeit Praxiserfahrung außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses als Juniorprofessor zu erwerben, ist abgesehen von den genannten praktischen Erwägungen jedenfalls im Beamtenverhältnis auch aus rechtlichen Gründen nicht zulässig (grundgesetzwidrige „Einstellungsteilzeit/Zwangsteilzeit").

Zum Ende der ersten Phase der Juniorprofessur erfolgt wie in § 82 Abs. 6 Satz 2 ThürHG vorgesehen eine Evaluierung der bisher gezeigten Leistungen als Voraussetzung für eine mögliche Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre. Diese Evaluation sollte aber über diese Funktion hinaus zwingend auch eine verbindliche Feststellung enthalten, ob der Juniorprofessor – ggf. unter dem Vorbehalt des vollständigen Erwerbs der erforderlichen Praxiszeiten – für eine Übernahme als Fachhochschulprofessor geeignet ist. Fällt diese Entscheidung negativ aus, endet die Juniorprofessur. Anders als unter 1.3 für den Universitätsbereich vorgeschlagen, muss dem Juniorprofessor an einer Fachhochschule so

frühzeitig wie möglich Gewissheit verschafft werden, ob er mit einer Professorenkarriere rechnen kann oder rechtzeitig nach beruflichen Alternativen suchen muss, denn wegen der Einmaligkeit dieses Thüringer Qualifizierungsweges bestehen nur eingeschränkte Möglichkeiten, einen Ruf in einem anderen Bundesland zu erhalten.

Bei einer Evaluierung mit positivem Ergebnis besteht für den Fall der vollständig nachzuweisenden Praxiserfahrungen die Möglichkeit des unmittelbaren Aufstiegs in die Fachhochschulprofessur (W 2), das heißt ohne Ausschreibung und Berufungsverfahren. Reicht die berufliche Praxis noch nicht aus, kann die Juniorprofessur zum Erwerb der weiteren Praxiserfahrungen bis zur Höchstgrenze von insgesamt sechs Jahren verlängert werden. Alternativ kommt auch eine Beurlaubung (im dienstlichen Interesse) zum Zweck des Erwerbs beruflicher Praxis in Betracht.

Entsprechend dem vorgeschlagenen Karriereweg an Universitäten besteht danach auch die Möglichkeit eines Aufstiegs zu einer W 3-Professur, wofür ebenfalls anstelle von Ausschreibung und Berufungsverfahren das Leistungsprinzip im Wege einer Evaluierung der bisherigen Leistungen realisiert wird.

Mit diesem Modell wird gleichzeitig ein attraktiver, weil planbarer Karriereweg an Fachhochschulen installiert, der erstmals auch den leistungsstärksten Absolventen der eigenen Fachhochschule offensteht, und der Erwerb der beruflichen Erfahrung erleichtert, ohne Abstriche bei den zu fordernden diesbezüglichen Qualifikationsanforderungen zu machen.

6. Vereinfachte Berufung bei extern finanzierten Professuren („Heisenberg-Professuren", „Lichtenberg-Professuren" u.ä.)

6.1. Problembeschreibung

In der Praxis haben sich Berufungsverfahren als problematisch erwiesen, in denen eine Professur aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftler finanziert wird, dessen Vergabe bereits ein anspruchsvolles Auswahlverfahren voraussetzt; als Beispiele seien die von der DFG geförderten „Heisenberg-Professuren" oder die „Lichtenberg-Professuren" der VolkswagenStiftung genannt. Die Förderung erfolgt aufgrund einer Ausschreibung oder eines Bewerbungsverfahrens und setzt ein wissenschaftliches Auswahlverfahren unter Beteiligung mehrerer externer Fachgutachter voraus; im Erfolgsfall finanziert die fördernde Einrichtung die Personalkosten des Professors oder der Professorin für einen beschränkten Zeitraum, i.d.R. für fünf Jahre.

Die Ernennung des Nachwuchswissenschaftlers, der das Auswahlverfahren für die Förderung erfolgreich durchlaufen hat, zum Professor setzt nach § 78 Abs. 1 ThürHG ein reguläres Berufungsverfahren unter Einschluss einer Ausschreibung voraus. Ein Absehen von einer Ausschreibung nach den Regelungen zum außerordentlichen Berufungsverfahren ist hochschulrechtlich fragwürdig, weil nach § 78 Abs. 1 Satz 4, 2. HS ThürHG u.a. vorauszusetzen ist, dass die Gewinnung der betreffenden Person „im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt"; es ist aber eher untypisch, dass ein – wenn auch exzellenter – Nachwuchswissenschaftler am Beginn seiner Hochschullehrerlaufbahn das Profil einer Hochschule zu prägen in der Lage ist. Gesetzgeberisches Motiv der Einführung des außerordentlichen Berufungsverfahrens war auch nicht die Erleichterung der Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlern, sondern von international renommierten, erfahrenen Spitzenkräften, die sich nicht auf eine Ausschreibung bewerben würden, sondern nur durch gezielte Ansprache zu gewinnen sind. Das demzufolge hier erforderliche Ausschreibungsverfahren kann aber seine eigentliche Funktion, nämlich die der Bestenauslese, in dieser Fall-

konstellation nicht erfüllen, weil nur der eine Kandidat berufen werden kann, der aufgrund seiner Förderzusage der Auslöser des Berufungsverfahrens war (Illustrierend hierfür der Hinweis der DFG in ihrer Programminformation: *„Die Hochschule kann in diesem Rahmen darauf hinweisen, dass die Erteilung des Rufs abhängig davon ist, dass die DFG die Bewerberin bzw. den Bewerber im Heisenberg-Programm fördert."*)

6.2. Änderungsvorschlag

In den geschilderten Fällen ist eine Ausschreibung verzichtbar, weil ja bereits ein wissenschaftliches Auswahlverfahren nach hohen Qualitätsmaßstäben unter Beteiligung mehrerer externer Fachgutachter durchlaufen wurde. Darüber hinaus verfehlt es auch, wie oben dargelegt, seinen eigentlichen Zweck, nämlich den der Bestenauslese. Nach der unter 1.4. zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist eine Ausschreibung zwar das typische, aber nicht das ausschließliche Mittel, das aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierende Leistungsprinzip durchzusetzen. Es wird daher vorgeschlagen, neben dem bereits geregelten Fall des außerordentlichen Berufungsverfahrens zusätzlich eine Ausnahmemöglichkeit vom Ausschreibungserfordernis aufzunehmen für den Fall, dass eine Professur aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert wird, dessen Vergabebestimmungen eine Ausschreibung oder ein Bewerbungsverfahren und ein Auswahlverfahren mit externer Begutachtung vorsieht (so auch der neugefasste § 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 des niedersächsischen Hochschulgesetzes; ähnlich auch § 38 Abs. 1 Satz 4 Brandenburgisches Hochschulgesetz). Um alle in Betracht kommenden Förderprogramme zu erfassen, sollte keine tatbestandliche Beschränkung auf die beiden genannten Förderprofessuren erfolgen; die Prüfung der Qualität des jeweiligen Auswahlverfahrens und die einheitliches Handhabung dieser Ausnahmemöglichkeit innerhalb Thüringens kann dadurch gewährleistet werden, dass wie bei dem schon existierenden außerordentlichen Berufungsverfahren ein Zustimmungsvorbehalt des TMBWK vorgesehen wird.

7. Ausschreibungsverzicht bei W3-Ernennungen im Rahmen von Bleibeverhandlungen

7.1. Problembeschreibung

Eine der unter 4. geschilderten Problematik vergleichbare Situation entsteht, wenn im Rahmen von Bleibeverhandlungen einem W 2-Professor eine W 3-Professur übertragen werden soll. Auch hier zwingt das geltende Hochschulrecht die Hochschule zur Durchführung eines durch Ausschreibung eingeleiteten Berufungsverfahrens. Das Instrument des außerordentlichen Berufungsverfahrens kann auch in diesen Fällen nicht zur Anwendung kommen: Dem steht schon der Wortlaut des § 78 Abs. 1 Satz 4, 2. HS ThürHG entgegen, weil hier nicht die Gewinnung, sondern das Halten des Professors bezweckt ist. Einer analogen Anwendung steht die dem § 78 Abs. 4 Satz 2 ThürHG zu entnehmende Wertung des Gesetzgebers entgegen, Hausberufungen nicht zu erleichtern, sondern im Gegenteil gerade mit gegenüber „normalen" Berufungen erhöhten Anforderungen zu versehen.

Obwohl das Verfahren mit dem legitimen Zweck eingeleitet wurde, den betreffenden Professor durch die Übertragung einer höherwertigen Professur an der Hochschule zu halten, ist gleichwohl also auch in diesen Fällen ein Ausschreibungsverfahren durchzuführen. Dieses wird in dem Fall, dass der zu haltende Professor berufen wird, regelmäßig den Makel einer „Scheinausschreibung" tragen; eine Berufung eines anderen Kandidaten wird die Hochschule dagegen vor kaum lösbare Probleme stellen, weil der betreffende Lehrstuhl – das Vorhandensein einer weiteren Planstelle vorausgesetzt – schwerlich doppelt besetzt werden kann.

Sofern das unter 1. vorgeschlagene laufbahnähnliche Modell realisiert werden würde, wäre dieses Problem gegenstandslos.

7.2. Änderungsvorschlag

Für den Fall, dass der unter 1. vorgeschlagene laufbahnähnliche Karriereweg nicht umgesetzt werden sollte oder dessen Realisierung nicht in absehbarer Zeit erfolgen kann, wird eine Regelung vorgeschlagen, nach der von einer Ausschreibung im begründeten Ausnahmefall mit Zustimmung des Ministeriums abgesehen werden kann, wenn ein Professor einen Ruf an eine andere Hochschule auf eine höherwertige Professur erhalten hat, um den Professor an der eigenen Hochschule zu halten. Vergleichbare Regelungen existieren bereits in HE (§ 63 Abs. 1 Satz 2 HG), NW (§ 38 Abs. 1 Satz 4 HG), NI (§ 26 Abs. 1 Satz 2 HG) und BB (§ 38 Abs. 1 Satz 6 HG).

8. Seniorprofessoren

Nach der derzeitigen Rechtslage treten Professoren wie sonstige Beamte mit Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren in den Ruhestand. Nach § 43 Abs. 3 ThürBG kann der Eintritt in den Ruhestand durch die oberste Dienstbehörde bis zum 70. Lebensjahr hinausgeschoben werden, wenn dringende dienstliche Belange im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten erfordern. Die Verlängerung kann jeweils nur für ein Jahr erfolgen und bedarf der Zustimmung des Landespersonalausschusses.

Die Praxis zeigt, dass in den Thüringer Hochschulen ein Bedarf für die Weiterbeschäftigung von in Forschung und Lehre herausragenden Professorinnen und Professoren auch nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze besteht, da regelmäßig derartige Anträge beim Ministerium gestellt werden. Das fachliche Wissen dieser Personengruppe und insbesondere deren Vernetzung in der Wissenschaftswelt stellen einen großen Wert für die Hochschulen dar, dessen Nutzung nicht durch starre gesetzliche Grenzen erschwert werden sollte. In der Vergangenheit wurden mehrfach Fälle prominenter Wissenschaftler in der Presse berichtet, die aufgrund zu unflexibler Regelungen in Deutschland nach Erreichen der Altersgrenze in die USA abwanderten.

Zwar besteht – wie eingangs dargelegt – bereits ein Instrument zur Verlängerung des Beamtenverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus, jedoch ist die derzeitige Ausgestaltung verbesserungsbedürftig: Zum einen ist die Einschaltung des Landespersonalausschusses zu aufwendig, insbesondere zu zeitaufwendig wegen der seltenen Sitzungstermine, und zum anderen behindert die Beschränkung der Verlängerungsmöglichkeit auf jeweils nur ein Jahr eine wünschenswerte längerfristige Personalplanung der Hochschulen. Ein solches frühzeitig zu erstellendes Konzept ist erforderlich, um die Nachbesetzung einer Professur möglichst ohne Brüche, Wissensverluste und Gefährdung von laufenden Förderprojekten gestalten zu können.

Es wird daher vorgeschlagen, in das Thüringer Hochschulgesetz eine Regelung aufzunehmen, nach der für Professoren mit ihrer Zustimmung auf Antrag der Hochschule (allein) durch das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium der Eintritt in den Ruhestand längstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres hinausgeschoben werden kann. Durch geeignete flankierende Maßnahmen wie das vom TMBWK bereits vorgeschlagene Förderprogramm „Thüringer Seniorprofessur" kann sichergestellt werden, dass durch das längere Verbleiben an der Hochschule nicht die Einstellung von Nachwuchswissenschaftlern verhindert wird; das Programm sieht zu diesem Zweck eine finanzielle Förderung einer gleichzeitig zu besetzenden Nachwuchsprofessur vor. Ein solcher zeitweise „doppelt besetzter" Lehrstuhl würde zudem die Möglichkeit der Einarbeitung des Nachfolgers durch den Seniorprofessor als Mentor bieten.