

DHV/GSO-Infobrief Nr. 1 – 08/10

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Scholars!

Noch nie waren die Qualifikationswege für eine Universitätsprofessur in Deutschland so vielfältig und so offen wie heute. Eindeutigkeit und Rechtssicherheit wird dem wissenschaftlichen Nachwuchs angesichts der Vielzahl der Möglichkeiten, die sich zum Teil überlappen und nicht isoliert nebeneinander stehen, jedoch kaum vermittelt. Allenfalls lässt sich bei einem Blick in die einschlägigen Hochschulgesetze festhalten, dass ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine pädagogische Eignung und eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, zumindest im Regelfall zu den notwendigen Einstellungsvoraussetzungen zukünftiger Universitätsprofessoren gehören.

Jenseits dieser Basis-Voraussetzungen eröffnet sich jedoch ein großes Spektrum unterschiedlicher Wege im außeruniversitären oder im universitären Bereich, mit oder ohne Stelle, mit Stipendien oder innerhalb bestimmter Qualifikations-Programme. Gemein ist all diesen Wegen hin zu einer Universitätsprofessur, dass es um die Erbringung **zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen** geht.

In den kommenden Monaten werden Ihnen das Expertenteam des DHV und die GSO in regelmäßigen Infobriefen die vielfältigen Qualifikationswege hin zu einer Universitätsprofessur verständlich und prägnant erläutern.

Den Beginn machen wir mit der Juniorprofessur, die 2002 auf einem zunächst außerordentlich umstrittenen Wege das Licht der Welt erblickte und anfänglich – was nicht weiter überraschend war – auf erhebliche Akzeptanzprobleme stieß. Inzwischen jedoch ist die Juniorprofessur ein fester Bestandteil im Gebilde der diversen Qualifikationswege hin zur Universitätsprofessur geworden.

Die Juniorprofessur

Mit der 5. Novelle zum Hochschulrahmengesetz wurde 2002 die Juniorprofessur eingeführt, um jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die über ein hervorragendes Promotionsergebnis verfügen, die Möglichkeit zu eröffnen, weisungsfrei zu forschen und zu lehren. Damit sollte die Juniorprofessur nach dem Willen des Gesetzgebers den traditionellen Regelqualifikationsweg über die Habilitation (idealtypisch auf der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten (C 1)) abschaffen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass sich das vom Gesetzgeber oktroyierte faktische Habilitationsverbot als verfassungswidrig erwies und zum anderen damit, dass die unterschiedlichen Fächer und Disziplinen unterschiedliche Qualifikationswege erfordern. Dies erklärt auch, weshalb im Kalenderjahr 2009 mit Erfolg 1.820 Habilitationsverfahren abgeschlossen worden sind. Der Weg über die Habilitation ist in vielen Disziplinen nach wie vor sehr anerkannt.

Anstelle der ursprünglich projektierten 6.000 Stellen für Juniorprofessoren sind bis heute lediglich knapp 1.000 derartiger Stellen besetzt. Gleichwohl hat sich die Juniorprofessur als wichtiger neuer Qualifikationsweg an vielen Universitäten etabliert.

In dienstrechtlicher Hinsicht werden Juniorprofessorinnen und –professoren in der Regel zunächst für drei Jahre verbeamtet oder angestellt. Eine rechtzeitige und erfolgreiche Zwischenevaluation vorausgesetzt, wird das Dienstverhältnis um weitere drei Jahre verlängert. Abweichende Laufzeiten sind nach den Landeshochschulgesetzen möglich. Erfolgt eine negative Evaluation, kann das Dienst- resp. Arbeitsverhältnis um ein weiteres Jahr verlängert werden, um den Übergang in den (ggf. auch außerhochschulischen) Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Juniorprofessoren werden gemäß der Besoldungsgruppe W 1 besoldet (Details: www.hochschulverband.de ⇒ **DHV-Portal zur W-Besoldung**). Die Juniorprofessoren-Grundgehälter liegen gegenwärtig zwischen 3.405,34 Euro (Berlin) und 3.847,31 Euro (Baden-Württemberg). Juniorprofessoren haben nach erfolgreicher Zwischenevaluation in der Regel einen Rechtsanspruch auf eine nicht ruhegehaltsfähige Besoldungs- oder Vergütungserhöhung in Höhe von 266,50 Euro brutto monatlich (Bsp.: Bund 2009). In sehr seltenen Fällen gelingt es dem zukünftigen Juniorprofessor darüber hinaus, bereits anlässlich seiner Berufungsverhandlungen eine allgemeine Stellenzulage gemäß § 72 Bundesbesoldungsgesetz (Anlage 1) erfolgreich zu verhandeln. Juniorprofessoren erhalten im Gegensatz zu Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 in der Regel keine Leistungsbezüge, können aber grundsätzlich nach Maßgabe des Landesrechts eine sog. Forschungs- oder Lehrzulage (§ 35 Bundesbesoldungsgesetz; Anlage 2) beziehen.

Ein zentraler Aspekt der Juniorprofessur ist die sogenannte **Tenure Track-Option**. Hierunter versteht man in Deutschland die Möglichkeit, ohne erneute Ausschreibung und mithin unter Ausschluss externer Konkurrenz auf eine Lebenszeitprofessur an der eigenen Hochschule übernommen werden zu können. Die Möglichkeit einer Juniorprofessur mit Tenure Track-Option (in freilich sehr unterschiedlicher Ausgestaltung) sehen inzwischen die meisten Länder vor (vgl. Anlage 3).

Grundsätzlich kommt der Tenure Track jedoch nur dann in Betracht, wenn der Nachwuchswissenschaftler nach seiner Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule wahrgenommen hatte.

Juniorprofessoren sind nach Maßgabe der Gesetze Hochschullehrer. Sie unterliegen regelmäßig keinen fachlichen Weisungen. Sie vertreten ihr Fach unabhängig und weisungsfrei. Ihr Lehrdeputat liegt gegenwärtig in der ersten dienstrechtlichen Phase bei regelmäßig vier bis fünf Semesterwochenstunden; in der zweiten dienstrechtlichen Phase bei sechs bis sieben Semesterwochenstunden. Praktisch bedeutsam ist auch die Drittmittelberechtigung von Juniorprofessoren. D. h., Juniorprofessoren können selbständig Drittmittelanträge stellen.

Gegenüber den anderen Qualifikationswegen ist der zentrale Vorteil der Juniorprofessur daran festzumachen, dass die Juniorprofessur – eine positive Evaluation vorausgesetzt – zumindest dann, wenn ein „Tenure Track“ vorgesehen und auch beabsichtigt ist, eine Position vermittelt, die auf eine dauerhafte Professur an der eigenen Hochschule hinauslaufen kann. Es empfiehlt sich, den Tenure Track in den Berufungsverhandlungen für die Juniorprofessur – soweit möglich – verbindlich festzuschreiben zu lassen.

Im Übrigen kommt es auf die konkreten Arbeitsbedingungen der Juniorprofessur an. So ist die Praxis, mit Juniorprofessoren tatsächlich substantielle Berufungsverhandlungen zu führen (insbesondere im Hinblick auf die Ausstattung der Juniorprofessur), an den Universitäten unterschiedlich ausgeprägt. Allerdings muss auch dem Juniorprofessor eine nennenswerte Ausstattung geboten werden, da er nur so in die Lage versetzt wird, sein Fach in Forschung und Lehre erfolgreich zu vertreten.

Als Nachteil wird gegenwärtig noch diskutiert, dass die Juniorprofessur aus Sicht eher konservativ aufgestellter Fächer ggf. (noch) nicht über die nötige Akzeptanz verfügt. Dies führt wiederum dazu, dass eine nicht unbeträchtliche Anzahl der Juniorprofessoren sich gleichzeitig habilitiert, was nach der gesetzgeberischen Konzeption so nicht vorgesehen war. Ein weiteres Manko kann darin liegen, dass der Juniorprofessor in seiner „Rolle“ als Hochschullehrer und Kollege nicht auf das Netzwerk eines umsichtigen und verantwortlich handelnden akademischen Lehrers zurückgreifen kann.

Diese Selbständigkeit ist aber gleichzeitig – wie bereits dargestellt wurde – der Vorteil der Juniorprofessur gegenüber letztlich weisungsabhängigen Dienstverhältnissen als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin. Der zukünftige Juniorprofessor muss jedoch gerade an Hochschulen, die noch keine allzu große Erfahrung in der Besetzung derartiger Stellen haben, ein gehöriges Maß an Souveränität und Selbstbewusstsein mitbringen, da es häufig genug nicht gelingt, tatsächlich optimale Arbeitsbedingungen beim Einstieg auszuhandeln. In solchen Fällen kommt es zum einen entscheidend darauf an, wie gut die Fakultät funktioniert und inwieweit insofern die junge Kollegin oder der junge Kollege an den zur Verfügung stehenden Ressourcen partizipieren kann; zum anderen ist aber auch entscheidend, mit Eigeninitiative und großem Engagement die eigenen Drittmittelpotentiale schnell zu realisieren.

Insbesondere in Fächern, in denen die Juniorprofessur bereits heute eine hohe soziale Akzeptanz zu haben scheint, was sich insbesondere in weiten Bereichen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät abzeichnet, dürfte die Juniorprofessur ein ausgezeichneter Qualifikationsweg sein, wenn man bereit und in der Lage ist, die Chancen der mit ihr einhergehenden Selbständigkeit tatkräftig zu nutzen. Auch muss im Hinblick auf zukünftige Karrierechancen des Juniorprofessors berücksichtigt werden, dass die Zahl der Juniorprofessuren immer noch verhältnismäßig gering ist.

Zu den realen Positiva zählt sicherlich auch, dass die „Visitenkarte“ Juniorprofessur nicht selten auch schon vor der positiven Zwischenevaluation dazu führt, sich gute Chancen bei weiteren Bewerbungs- und Berufungsverfahren für W 2- oder gar W 3-Universitätsprofessuren ausrechnen zu können. Von Vorteil ist in diesem Zusammenhang zumindest gegenwärtig noch, dass die Zahl aller Juniorprofessoren aktuell recht überschaubar ist.

Beachten Sie bitte, dass dieser Infobrief eine individuelle Rechts- und Karriereberatung nicht ersetzen kann. Sofern Sie Mitglied des Deutschen Hochschulverbandes sind, können Sie in allen Rechtsfragen, aber auch bei Verhandlungs- und Karrierefragen die kostenlose Rechtsberatung des Verbandes in Anspruch nehmen. Darüber hinaus steht Ihnen selbstverständlich die German Scholars Organization (GSO) bei Fragen zu Ihrer allgemeinen Karriereplanung zur Verfügung.

Für heute verbleiben wir

mit unseren besten Grüßen



Dr. jur. Hubert Detmer
(stellv. Geschäftsführer DHV)



Dr. Sabine Jung
(Geschäftsführerin GSO)

Bundesbesoldungsgesetz
§ 72 Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und
Wettbewerbsfähigkeit

(1) Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dürfen nicht ruhegehaltfähige Sonderzuschläge gewährt werden, wenn ein bestimmter Dienstposten andernfalls insbesondere im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs dies im konkreten Fall erfordert.

(2) Der Sonderzuschlag darf monatlich 10 vom Hundert des Anfangsgrundgehaltes der entsprechenden Besoldungsgruppe, Grundgehalt und Sonderzuschlag dürfen zusammen das Endgrundgehalt nicht übersteigen; bei Beamten der Besoldungsgruppe W 1 darf der Sonderzuschlag monatlich 10 vom Hundert des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Der Sonderzuschlag wird, wenn nichts anderes bestimmt ist, in fünf Schritten um jeweils 20 vom Hundert seines Ausgangsbetrages jährlich verringert, erstmals ein Jahr nach dem Entstehen des Anspruchs. Abweichend von Satz 2 kann der Sonderzuschlag auch befristet bis zu drei Jahren gewährt werden; ergänzend kann dann festgelegt werden, dass er auf Grund einer Beförderung auch vor Ablauf der Befristung wegfällt. Der Sonderzuschlag kann rückwirkend höchstens für drei Monate gewährt werden. Er kann nach vollständigem Wegfall erneut gewährt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 wieder oder noch vorliegen. § 6 Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Ausgaben für die Sonderzuschläge eines Dienstherrn dürfen 0,1 vom Hundert der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben, zuzüglich der im Rahmen einer flexibilisierten Haushaltsführung für diesen Zweck erwirtschafteten Mittel, nicht überschreiten.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderzuschlägen trifft die oberste Dienstbehörde.

Bundesbesoldungsgesetz
§ 35 Forschungs- und Lehrzulage

Das Bundesministerium der Verteidigung für seinen Bereich, das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit den für die jeweiligen Fachbereiche zuständigen Bundesministerien für die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern für die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit können durch Rechtsverordnung vorsehen, dass an Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungsvorhaben oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage vergeben werden kann. Eine Zulage für die Durchführung von Lehrvorhaben darf nur vergeben werden, wenn die entsprechende Lehrtätigkeit des Professors nicht auf seine Regellehrverpflichtung angerechnet wird. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern die Befugnis nach Satz 1 auf den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit durch Rechtsverordnung übertragen; Rechtsverordnungen, die auf Grund der Übertragung vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit erlassen werden, bedürfen des Einvernehmens mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium des Innern.

Tenure Track-Optionen

Bundesland	Rechtliche Grundlagen des Tenure Tracks	Persönliche Voraussetzungen
Baden-Württemberg	§ 48 Abs. 2, 3 BWHSchG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig gewesen
Bayern	Art. 18 Abs.3 S.4 Nr.1, Abs. 4 S.9 BayHschPG	Berufung eigener Mitglieder der Hochschule nur in besonderen Fällen, Verzicht auf die Ausschreibung nur in Ausnahmefällen
Berlin	§§ 94 Abs.2 S.2, 101 Abs.5 S.1 BerlHSchG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Brandenburg	§ 38 Abs.1 S.6, Abs.3 S.5 BbHG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Bremen	§ 18 Abs.7 S.2 BremHG Kein T. T., aber Hausberufung grundsätzlich möglich	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Hamburg	§ 14 Abs.4 S.1 HmbHG Kein T. T., aber Hausberufung grundsätzlich möglich	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Hessen	§ 63 Abs.1 S.2; § 63 Abs.4 S.2 Hessisches HSchG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens drei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Mecklenburg-Vorpommern	§ 59 Abs.6 S.2 HG MV Kein T. T., aber Hausberufung grundsätzlich möglich	nach der Promotion mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen berufenden Hochschule
Niedersachsen	§ 26 Abs.1 S.2, Abs.5 S.5 NHG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen

Nordrhein-Westfalen	§ 37 Abs.2 S.1, 38 Abs.1 S.3 HS.2 HG NW	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig, Verzicht auf die Ausschreibung nur in begründeten Ausnahmefällen
Rheinland-Pfalz	§ 50 Abs.1 S.4, Abs.2 S.3 HochSchG RP	Zustimmung Ministerium bei Verzicht auf die Ausschreibung, nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Saarland	§ 36 Abs.2 S.2, Abs. 6 S.2 UG SL	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen, Anhörung des Senats
Sachsen	§ 59 Abs. 2 S. 2 und 3; § 60 Abs. 3 Satz 5 Nr. 2	an einer anderen Hochschule promoviert oder vor seiner Einstellung mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen, wenn im Ergebnis der Zwischenevaluierung die herausragende Befähigung in Lehre und Forschung festgestellt worden ist, frühestens nach vier und spätestens nach fünf Jahren der Juniorprofessur
Sachsen-Anhalt	§ 36 Abs.2 S.4 und 5; § 36 Abs. 3 S. 3 HG LSA	Verzicht auf die Ausschreibung in besonders begründeten Fällen mit Zustimmung Ministerium, Verfahren geregelt in Ergänzungs- oder Zielvereinbarung, nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen
Schleswig-Holstein	§ 62 Abs.2 S.3,4 Abs. 4 S.5 HSG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder vor der Einstellung mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen, Zustimmung Ministerium zu Verzicht auf die Ausschreibung
Thüringen	§ 78 Abs.1 S.4, Abs. 4 S.3 ThürHG	nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen