

Der deutsche Professor

Volker Jentsch

Juli 2021 (ergänzt im Dezember 2024)

Die Hochschulen in Deutschland gehören zu den wichtigsten Institutionen in Deutschland. Im Koalitionsvertrag von 2021 wird das Thema aber nur unzureichend abgebildet. In Aussicht gestellte Veränderungen begnügen sich mit unverbindlichen Korrekturen bei den Zeitverträgen. Vieles deutet darauf hin, dass man sich im Innenleben der Hochschulen nicht auskennt. Was auch daran liegt, dass davon wenig nach außen dringt. Schluss damit! Diesen Artikel habe ich geschrieben, um die Repräsentanten der Hochschulen, die Professoren, ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken. Es geht um den typischen Professor, der in Deutschlands Universitäten lehrt und forscht.

**Junior- Senior-
Honorar-
außerordentlicher, ordentlicher, außerplanmäßiger
Universitäts-
Stiftungs- Gast- Vertretungs- Sonder- Ehren-
emeritierter
zerstreuter
der deutsche Professor**

Vorwort. Meine Darstellung basiert auf konkreten Erfahrungen. Ich habe etwa 190 deutsche Professoren kennengelernt. Die Zahl entspricht ungefähr 1% der Universitätsprofessoren. Genau 15 davon sind mir in meiner Studienzeit begegnet, mit etwa 55 hatte ich als Forschender und Angestellter in den Universitäten und Forschungsinstituten zu tun. Geschätzt 120 waren meine „Kunden“, als ich für das Wissenschaftsministerium in Nordrhein-Westfalen tätig war. Das Alter der Professoren lag zwischen 35 und 75 Jahre, der Median geschätzt bei 49 Jahre. Sie waren männlich, kamen mehrheitlich aus den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen und bekleideten überwiegend den obersten Rang in der Professorenhierarchie. Sie lehrten und forschten in den Universitäten sowie in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft und anderen Einrichtungen der deutschen Forschungs- und Bildungslandschaft.

Mehr als ein halbes Menschenleben habe ich von ihnen gelernt, mit ihnen kooperiert, geforscht, diskutiert und gestritten und später, in anderer Funktion, viele davon in Forschungsverbünde integriert und mit Hilfe staatlicher Zuwendungen unterstützt. Ich habe Professoren angetroffen, die integer, klug und einflussreich waren, über großes Wissen verfügten, den Mitarbeitern viel Freiheit

einräumten, die zukunftsweisenden Themen ansprachen und große Ergebnisse erzielten. . . Von diesen gab es wenige, im Nachhinein würde ich sagen: zu wenige.

Beim Schreiben dieses Artikels habe ich die Hundertneunzig in ihrer Gesamtheit vor Augen, und meiner Intuition folgend, typische Merkmale extrahiert. Das Typische oder Durchschnittliche ist eine Kunstfigur. Ob sie auch repräsentativ ist, könnte nur durch kluge Befragung und Auswertung nach den Regeln der sozialwissenschaftlichen Statistik ermittelt werden. Das wäre dann ein anderes Thema.

Unbestreitbar sind andererseits die gesetzlichen Regelungen, Vergünstigen und Berufungsverfahren, die im Text kommentiert werden.

Nicht dabei sind Fachhochschulen. Diese werden immer wichtiger. Ich kannte zu wenige Professoren, um eventuelle Unterschiede zwischen diesen und ihren Kollegen aus den Universitäten zu benennen.

Auch nicht dabei sind Professorinnen, die zu meiner Zeit in den Naturwissenschaften noch eher die Ausnahmen waren, aber heute in allen Bereichen deutlich zahlreicher vertreten sind. Einmal erwacht, ist es ja nicht unwahrscheinlich, dass den Frauen in den Universitäten und Forschungseinrichtungen die Zukunft gehört. Dann müsste ein anderer Artikel geschrieben werden.

Vergünstigungen. Dem Professor in Deutschland geht es gut. Die Liste der verbrieften Privilegien ist lang: Der Professor lehrt und prüft und forscht, wie es ihm beliebt (Freiheit der Forschung und Lehre); er bestimmt Anfang und Ende seiner Arbeits- und Ferienzeit; er genießt den lebenslangen Kündigungsschutz des Beamten, erfreut sich einer großzügigen Pension, weiß sich im Krankheitsfall durch unverbrüchliche staatliche Beihilfe wohl versorgt, und ist häufig auf Dienstreisen unterwegs. Einmal Professor, immer Professor!

Der Professor ist mächtig. Er verausgabt (sofern clever genug) Millionen öffentlichen Geldes, berät die Politik, urteilt als „Sachverständiger“ über Kollegen und deren Forschung, beeinflusst und dirigiert die Richtung und das Ausmaß der Forschung, fördert und vereitelt wissenschaftliche Karrieren.

Der Professor ist Arbeitgeber. Die Hochschule überlässt ihm de facto die Einstellung, Weiterbeschäftigung und Entlassung seiner Mitarbeiter. Über die Zuteilung der Dienstzimmer entscheidet meist der Kanzler der Hochschule. Derjenige mit den ausgedehntesten Räumlichkeiten wähnt sich, nicht zu Unrecht, der besonderen Wertschätzung der Hochschulleitung. Die Umtriebigen unter ihnen machen sich selbständig – errichten durch „Ausgründung“ staatlich finanzierter Forschung ein Privatunternehmen. Professoren vor allem der höheren Besoldungsgruppe (W3, früher C4 bzw. H4) gehören zu den „Besserverdienenden“ der Gesellschaft, erreichen mit einem durchschnittlichen Einkommen von etwa 100.000 Euro pro Jahr allerdings deutlich weniger als „niedergelassene“ Ärzte. Mitunter wird aber das Mehrfache dieser Beträge mit der Leitung der Hochschule ausgehandelt, wovon ein Teil sogar ruhegehaltstfähig ist, also der regulären Professoren-Pension hinzugefügt wird. Dem Professor eröffnen sich außerdem zahlreiche zusätzliche Einnahmequellen, sofern er der richtigen Fachrichtung angehört. Legendar sind die Einnahmen der Professoren der Medizin, die ihre Vermögen mit Hilfe der Einnahmen aus der Behandlung von „Privatpa-

tienten“ (Mitglieder von privaten Krankenversicherungen) vervielfachen dürfen. Auch Juristen, Ingenieure oder Wirtschaftswissenschaftler verdienen mit Gutachten erheblich mehr, als es ihre regulären Dienstbezüge ausweisen. Überaus komfortabel ist die (inzwischen eingestellte) Regelung, nach der das Gehalt des Lehrstuhlinhabers der älteren Generation auch im Ruhestand (im Wesentlichen) erhalten bleibt. Dieser ist dann nicht Rentner oder Pensionär, sondern darf sich Professor Emeritus nennen. Emeriti finden sich auch in den Kirchen; möglicherweise gibt es ja Zusammenhänge zwischen geistig (Universität) und geistlich (Kirche).

Der Professor reist gerne. Und wenn man schon die weite Reise in meist ausgewiesene Urlaubsorte unternommen hat, warum nicht auch einen privaten Teil dranhängen? Inwieweit hier noch zwischen privat und dienstlich unterschieden wird, bleibt das Geheimnis der Dienstreisestellen der Hochschulverwaltung. Zusammengefasst: Angesichts des selbstbestimmten Lebens, das dem Professor, im Gegensatz zu dem überwiegenden Teil der Bevölkerung von Staats wegen ermöglicht wird, inklusive der zahlreichen Privilegien, die ihm garantiert werden, wundert es nicht, dass er sich einer der längsten Lebenserwartungen in Deutschland erfreut. Bei 84 Jahren soll sie inzwischen liegen.

Wer glaubt, damit sei alles gesagt, der irrt. Die Merkwürdigkeiten und Besonderheiten des deutschen Professors sind zahlreicher, als die Öffentlichkeit vermuten würde.

Reputation. Der Professor ist eine Person von hohem Ansehen. Er genießt eine Art Unantastbarkeit, was damit zusammenhängen mag, dass er ein umfangreiches Wissen besitzt, über das die Allgemeinheit nicht verfügt (was durchaus nicht ausschließt, dass er über Bereiche jenseits der eigenen Spezialität wenig oder gar nichts weiß). Der Professor wird befragt, wenn das Wetter Sprünge macht, der medizinische Eingriff gewisse Unwägbarkeiten mit sich bringt, der Finanzmarkt schwankt, das Virus sich über Gebühr ausbreitet, der Straßenverkehr wiederholt staut, das Völkerrecht interpretiert werden muss. Von dem Experten wird erwartet, dass er den Laien über Ursachen und Folgen solcher Ereignisse aufklärt; oder schwierige gesellschaftlicher Zusammenhänge zu interpretieren weiß. Kann er diese Erwartungen erfüllen? Die Kommentare der Experten wiederholen oft das, was man ohnehin weiß. Sie vermeiden Positionen, die Widerspruch herausfordern könnten. Ganz besonders deutlich wird das bei den sogenannten Wirtschaftsweisen. Sie sind Verfechter des liberalen Kapitalismus, mithin des unbegrenzten Wachstums, also weit entfernt von den Thesen, die zum Beispiele Nobelpreisgewinner Joe Stiglitz und andere vertreten. Gerne wird auch jedes x-beliebige extreme Wetterereignis der Erderwärmung angelastet, meist ohne Beweise anzuführen. Zu Zeiten der Pandemie war das etwas anders. Es gab Äußerungen von Experten, die auf einer anderen als der gängigen Meinung beharrten.

In diesem Zusammenhang ist es interessant, anzumerken, dass selbst das Kabarett, das Kanzlerin oder Kanzler mit Spott übergießt, bisher einen großen Bogen um die Professoren macht. Ein Grund mehr, geradewegs auf sie zuzulaufen.

Hierarchie. Der Professor ist ein Titel, der auf Lebenszeit vom Wissenschaftsministerium des jeweiligen Bundeslandes verliehen wird. Damit verbun-

den ist die Aufgabe, einen bestimmten Umfang an Lehre zu verrichten. Auch forschen soll er, aber was und in welchem Umfang, ist ihm freigestellt. Und in der Tat garantiert die im Grundgesetz garantierte Freiheit von Forschung und Lehre, dass er machen kann was er will. In der Praxis wird er, im Verlauf seiner Berufung, sich an Absprachen mit den Kollegen im Fachbereich halten, in denen bereits spezifische Forschungs- und Lehrschwerpunkte etabliert sind.

Professoren gibt es – wie oben erwähnt – in vielfacher Ausführung. Ganz oben befindet sich der W3-Professor (einst C4, früher, aber auch jetzt noch gern als Lehrstuhlinhaber oder Ordinarius angesprochen), wenig darunter der W2 (einst C3), deutlich tiefer der neuerdings geschaffene Juniorprofessor (W1), der wenn alles gut geht, an einer anderen Universität, gelegentlich auch an derselben, zum W2 oder W3 aufsteigt. Außerdem gibt es den außerplanmäßigen (APL-) Professor. Mit dieser Konstruktion werden die Verdienste derer belohnt, die gute wissenschaftliche Ergebnisse erzielt haben, an derselben Universität viele, bisweilen sehr viele Jahre unverbrüchlich gearbeitet, aber aus welchen Gründen auch immer nicht die Berufung auf W2 oder W3 erhalten haben.

Anzumerken ist, dass in den Genuss der „Vergünstigungen“ im wesentlichen die nach W3, in geringerem Umfang auch die nach W2 besoldeten Professoren kommen. Hervorzuheben ist ferner, dass sich der außerplanmäßige Professor, ungeachtet der etwas despektierlichen Bezeichnung, gerade in den medizinischen Fakultäten großer Beliebtheit erfreut. Verständlich, dass um diesen nicht selten heftige Auseinandersetzung unter den Aspiranten entbrennt. Eröffnet die Verleihung dieses Titels doch häufig die Eroberung eines Posten als Chefarzt in Krankenhäusern oder angesehenen Privatpraxen.

Besondere Erwähnung gebührt dem Seniorprofessor. Um ihn wird unter den vom Ruhestand bedrohten Lehrstuhlinhabern heftig gerungen. Dem Seniorprofessor werden jenseits der gesetzlichen Altersgrenze alle die Annehmlichkeiten zugesprochen, die dem W3-Professor verbrieft sind: Mitarbeiter, Dienstreisen, Räumlichkeiten und (in besonderen Fällen) auch Forschungsgelder. Die Entscheidung über das Wohl und Wehe der Alten obliegt der Universitätsleitung respektive dem Rektorat, meist in Absprache mit dem Fachbereich.

Berufung. Damit es mit dem „Professor“ klappt, das jahrelange Ringen um neue Ideen und Veröffentlichungen sich auszahlt, darf der Aspirant die psychologische Ebene nicht vernachlässigen. Wo immer möglich, muss Präsenz gezeigt und um Freunde und Verbündete geworben werden. Einladungen zu Konferenzen und Vorträge in Kolloquien sind untrügliches Merkmal, dass die Aussichten auf einen Ruf in greifbare Nähe rückt. Aber vorab geht es um die Bewerbung auf eine öffentlich ausgeschriebene Stelle. Wer von den Bewerbern die Stelle erhält, mithin zum Professor berufen wird, ist der Entscheidung der sogenannten Berufungskommission vorbehalten. Deren Mitglieder sind in aller Regel Angehörige des Fachbereichs, zu dem die Stelle gehört. Unter den Bewerbern sind auch solche, die es eigentlich schon geschafft haben und verbeamtet an einer anderen Hochschule als Professor ihren Dienst absolvieren. Diese möchten mit der Bewerbung das Gehalt oder die Anzahl der Mitarbeiter erhöhen oder von der etwas größeren Reputation der anderen Hochschule profitieren. Oder in die Nähe eines Kollegen ziehen, mit dem sie gemeinsame Arbeiten planen. Alles das

kann, muss aber nicht zwangsläufig zum Vorteil des Bewerbers reichen. Erwähnung verdient in diesem Zusammenhang die Bewerbung zum Schein. Das geht so. Der Bewerber, nennen wir ihn S , telefoniert mit dem Vorsitzenden V der Berufungskommission. Sofern S den Eindruck gewinnt, dass V sich für ihn entscheiden wird, bewirbt S sich mit allem was dazu gehört (Liste der Veröffentlichungen, Vorlesungen, Vorträge, Preise, Gutachten etc). De facto hat S aber gar nicht die Absicht, im Fall einer Berufung diese auch anzunehmen. Sobald sie erfolgt, wird S sie ablehnen. Denn vorab hat S sich vergewissert, dass bei ergangenem Ruf seine Universität (also die, der S zur Zeit angehört) sich nicht wird lumpen lassen und ihm dafür, dass er den Ruf nicht annimmt sondern bleiben will, Bleibeverhandlungen anbietet. Die beinhalten, dass S den nächst höheren Posten (W3) erwirbt oder, wenn er den W3 schon hat, mit einem Zuwachs an Stellen und Räumlichkeiten belohnt werden wird. Doch damit nicht genug. V bleibt nicht verborgen, dass es sich bei S um eine Scheinbewerbung handelt. Und so eröffnet sich ein Geschäft auf Gegenseitigkeit. Sollte sich die Gelegenheit bieten und S selbst Vorsitzender einer Berufungskommission sein, der sich V mit seiner Bewerbung stellt, wäre es nur recht und billig, dass S ihn dabei unterstützt.

Dieser listige Plan ist fester Bestandteil des Berufungsgeschäfts. Bekanntlich gibt es das auch anderswo im Kulturbetrieb, wie zum Beispiel bei der Besetzung der Direktoren von Theatern, Opern, Museen etc. Doch bleiben wir bei der Universität. Es wäre hilfreich, diese dunkle Form der Berufung, die eindeutig auf Korruption verweist, mit Zahlen zu untermauern. Möglicherweise hat der *Hochschulverband*, die Standesvertretung der Professoren, entsprechende Daten. Aber der wird sich hüten, sie herauszurücken. Im Gegenteil: er wird feststellen, dass es sich bei diesem abgekarteten Spiel um die berühmten Ausnahmen handelt.

Ehrgeiz und Eitelkeit. Würde in einer Umfrage unter Kundigen nach der dominierenden Eigenschaft des Professors gefragt, käme ganz gewiss an erster Stelle der Ehrgeiz, hinter dem sich die Eitelkeit verbirgt. Beide können erträglich oder unerträglich, laut oder leise, sublimiert oder expressiv daherkommen. Immer im Kopf, so scheint es, ist die eigene Reputation, der persönliche Rang unter den Fachkollegen, der Wettstreit um die vorderen Plätze. Wo immer der Name des Professors auftaucht, sei es in Veröffentlichungen oder Vorträgen, soll es klingeln. Wenn es um ihre Brand, ihr Markenzeichen geht, sind Professoren hellwach, hochsensibel, bitter ernst. Ehrgeiz und Eitelkeiten des Professors sind im Grunde unstillbar, sie sind, ähnlich dem Profitstreben des Kapitalisten, rastlos.

Gleichwohl sind diese Eigenschaften eminent wichtig. Denn sie treiben seine Publikationen, Forschungsprojekte und den Wettbewerb um die vorderen Plätze im Ranking. Wo die Frage von Anerkennung und Reputation eine so überwältigende Rolle spielt, ist allerdings opportunistisches Verhalten nicht weit. So habe ich immer wieder Ergebenheit beobachtet, wenn der Professor es mit wichtigen oder sehr wichtigen Leuten zu tun hat. Der Höhepunkt an Unterwürfigkeit wird erreicht, wenn, um ein Beispiel zu nennen, ein Professor der Physik, von eher mittlerer Qualität, einem Leuchtturm der Physik einen Vortrag im heimischen

Kolloquium abzurufen imstande war. Wenn Fragen gestellt werden, kommen sie meist artig und ehrerbietig daher. Selbst wenn der Vortrag einige Schwächen aufweist (was durchaus auch bei berühmten Herren vorkommen kann), wird am Ende heftigst getrommelt und geklatscht. Bei weniger wichtigen Leuten kann es ganz anders zugehen. Schonungslos wird dem Kandidaten, der die Habilitation anstrebt, sein Vortrag um die Ohren gehauen, wenn dieser dem Sprecher der Fachschaft nicht gefällt.

Vaterschaften. Naturgemäß charakterisiert Opportunismus das Verhalten nach „oben“. Wie steht es aber um das Verhalten nach „unten“? Da sind die kürzlich hochgekochten Affären um falsche Dokortitel ein wichtiger Indikator. „Persönlichkeiten“ wie Guttemberg, Schawan oder Koch-Mehring, unter anderen, wurden die Dokortitel aberkannt, weil sie unlauter gearbeitet hatten. Es wäre die Aufgabe der „Doktorväter“ gewesen, die Fälschungen aufzudecken und so die Doktorarbeiten schon im Vorfeld zu blockieren. Das ist nicht geschehen, und somit haben die „Doktorväter“ ihre Fürsorgepflicht grob fahrlässig vernachlässigt.

Für ihr Versagen gibt es mehrere Gründe. Hier sind die drei wichtigsten. Erstens: Professoren sind selbst nicht gefeit gegen die Versuchung im Abschreiben und Ideen-Klau („wir sind auch nur Menschen“), insofern es nicht wundert, dass ihr Verhalten auf die Doktoranden abfärbt. Zweitens: viele von ihnen prüfen nicht mit der gebotenen Akribie. Das nicht nur, weil sie von ihren zahlreichen Aktivitäten stark in Anspruch genommen werden, sondern auch und vor allem, weil sie nicht über die Kenntnisse verfügen, die für die Beurteilung der meist hoch spezialisierten Arbeiten erforderlich wären. Drittens: der Chef sieht Defizite, aber winkt die Arbeit durch, beurteilt sie sogar mit bester Note. Schließlich war es der Mitarbeiter, der tagein, tagaus bis Mitternacht geschuftet hat, über die Jahre kostenlos ihre Vorlesungen vertreten, die Übungen durchgeführt, die Anträge auf Forschungsgelder ausgeheckt, die Diplomarbeiten betreut, die Gutachten vorbereitet, die Publikationen geschrieben hat, so dass der Chef nur eben stilistische Korrekturen vornehmen musste und frei von moralischen Skrupeln, den eigenen Namen ganz vorne auf die Liste der Autoren platzieren konnte. Solche auf Reziprozität gegründete Beziehungen sind nicht nur in Politik und Wirtschaft, sondern auch im Universitätsbetrieb durchaus üblich.

Das Ideal. Die Aufgabe des Professors ist, Wissen weiterzugeben und zu mehren. Vereinfacht lassen sich die Professoren in drei Gruppen gliedern. Gruppe *A* kümmert sich hauptsächlich um die Wissensvermittlung in Form von Vorlesungen und Übungen und beweist darin eine wahre Meisterschaft. Gruppe *B* produziert Wissen höchster Originalität und erfreut sich großer internationaler Anerkennung. In Gruppe *C* befinden sich diejenigen Professoren, welche die Eigenschaft von Gruppe *A* und *B* vereinigen. Diese bezeichne ich als die Gruppe der „idealen“ Professoren. Im Bereich der Physik waren das aus Deutschland etwa Arnold Sommerfeld (1868-1951) aus München oder Robert Wichard Pohl (1884-1976) aus Göttingen, dessen Vorlesungen über Experimentalphysik brillant waren, oder aus Amerika der legendäre und enorm vielseitige, überdies zu jedem Spaß aufgelegte Richard Feynman (1918-1988), der übrigens jeden Ehrendoktor ablehnte, weil er sie für überflüssig hielt. Da *C* das Ideal darstellt,

ist diese Gruppe naturgemäß die zahlenmäßig kleinste. Ich glaube, dass ihre Anzahl wachsen könnte, wenn mehrere Änderungen realisiert werden würden. Mein Vorschlag:

- statt Konkurrenz eher Kooperation in Wissenschaft und Forschung fördern;
- die Themen der Forschung stärker an den Erfordernissen der Gesellschaften orientieren;
- die Beschäftigungsverhältnisse für den Nachwuchs humanisieren;
- die strikten Hierarchien in den Universitäten abbauen und Entscheidungen demokratisieren;
- Berufungsverfahren transparent gestalten, partikulare Interessen zurückweisen, Entscheidungen begründen, Widerspruch zulassen.

Exzellenzinitiative. Womit wohl anders, als mit Exzellenz, könnte ich diesen Artikel beenden. Aber zunächst dieses. Auch in Deutschland stehen einige Universitäten treu zu den Jahrhunderte alten Traditionen. Die in Talare gehüllte Leitung der Universität Bonn ist ein prominentes Beispiel, siehe <https://www.uni-bonn.de/de/neues/205-2024>.

Wie war das noch in den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts? *Unter den Talaren...*

Das Bild überrascht mich. Wird doch seit Jahren das Leitbild der wettbewerbsorientierten, industrienahen Hochschule propagiert. Wer am meisten Geld einwirbt, wird am höchsten bewertet. Die mit großem finanziellen Aufwand betriebene Exzellenzinitiative des Bundes geht in die gleiche Richtung. Ohnehin bereits bestens ausgestattete Hochschulen gewinnen, einige sogar wiederholt, und viele, eher unterfinanzierte, verlieren. Nicht alle, weil sie weniger gute Forschung machen, sondern weil ihnen die Mittel fehlen, die vorhandene Leistungsfähigkeit auszubauen. Damit wird eine Ungleichheit zwischen den Hochschulen vertieft, die unter dem Einfluss einer klugen Wissenschaftspolitik, mittelfristig und zum Nutzen aller, ausgeglichen werden könnte.