

Vom Prüfungsritual zum Karriereschritt

Überlegungen zu einer Reform der Habilitation

Von Dieter Ulich

Nach dem bayerischem Hochschulgesetz (Art. 91) dient die Habilitation der "förmlichen Feststellung der wissenschaftlichen und pädagogischen Eignung zum Professor in einem bestimmten Fachgebiet an Universitäten (Lehrbefähigung)". Bestandteile der Habilitation sind bekanntlich a) eine Habilitationsschrift oder wissenschaftliche Veröffentlichungen zur Feststellung der Befähigung zur selbständigen Forschung, b) die pädagogische Eignung, und c) eine wissenschaftliche Aussprache (Vortrag mit Diskussion), manchmal auch eine Probe- oder Antrittsvorlesung. Es besteht wohl weithin Konsens unter den Hochschullehrern und -lehrerinnen, daß die Habilitation die zentrale und unerläßliche Eingangsvoraussetzung für die Übernahme einer Professur ist, also, wie ein Aufsatz in den Mitteilungen des Hochschulverbandes feststellt, die Berechtigung für "den Eintritt in den Universitätslehrerstand" bildet [Thieme, W. (1992). Die Qualifikation zum Universitätslehrer. Mitteilungen des Hochschulverbandes 4/92, S. 249-251].

Trotz einer anhaltenden inneruniversitären Tabuisierung der Habilitation wird inzwischen in der Öffentlichkeit Kritik laut, die direkt oder indirekt auch mit der Einrichtung bzw. den Folgen der Habilitation zu tun hat. So wird z.B. die Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses beklagt oder die Tatsache, daß die Lehre an den Universitäten als Eignungsvoraussetzung nicht ernst genug genommen wird.

Ohne Zweifel *muß* die Eignung für Lehre und Forschung, also für den Beruf des Hochschullehrers/der Hochschullehrerin, geprüft werden; sie muß wahrscheinlich sogar genauer und häufiger geprüft werden, als dies im traditionellen Habilitationsmodell vorgesehen ist. Ich bin der festen Überzeugung, daß man den ursprünglich behaupteten Zweck einer Eignungsfeststellung (durch die Habilitation) durch eine Reformierung auf eine bessere, d.h. objektivere, leistungsbezogenere, transparentere, gerechtere und zugleich weniger entwürdigende Art erreichen kann als mit dem traditionellen Habilitationsmodell.

Vor der Skizzierung einiger Reformvorschläge möchte ich ausführen, aus welchen Gründen eine Veränderung des traditionellen Habilitationsmodells heute dringend nötig erscheint. In einem ersten Schritt will ich auf einige Widersprüche hinweisen, die diesem Modell immanent sind.

1. Zur "Theorie" der Habilitation: Kooptation (Hinzuwahl) als Selbstergänzung der Fakultät

In meiner Skizze des traditionellen Habilitationsverständnisses folge ich einem Beitrag aus der Berufskommission des "Hochschulverbandes", in dem 14.000 Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen an Universitäten organisiert sind. In diesem Beitrag (Thieme 1992) kommt das traditionelle Modell in

besonders reiner, d.h. idealtypischer Form zum Ausdruck. In seinem Kern beruht das heute gültige Habilitationsmodell auf dem (ungeschriebenen) "Recht" einer Fakultät auf "Selbstergänzung". Diese Selbstergänzung betont die Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit einer Fakultät im Hinblick auf Qualifizierungs- und Besetzungsfragen, also auch die (relative) Freiheit von staatlichem Einfluß. Die Selbstergänzung kommt vor allem bei Berufungen und eben auch bei Habilitationen zum Tragen. Die Selbstergänzung geschieht durch "Kooptation", d. h. durch die Hinzuwahl neuer Mitglieder, die sich diese Hinzuwahl durch das Durchlaufen von Prüfungen, Anhörungen usw. verdienen müssen.

Die Fakultät repräsentiert dabei den "Universitätslehrerstand" bzw. die "akademische Korporation" (Thieme 1992). Dem "Ermessen" der Fakultät bleibe es überlassen, ein bestimmtes Verfahren für die Habilitation einzuführen (ebd.). Die Habilitation markiert den "Eintritt in den Universitätslehrerstand", die Aufnahme in die "akademische Korporation". Daher soll die Prüfung auch "mit einer gewissen Feierlichkeit" abgeschlossen werden, z. B. durch eine öffentliche Überreichung der Urkunde, eine öffentliche Antrittsvorlesung usw.

Um in den Stand der Universitätslehrer zu gelangen, muß man laut Hochschulverband erst "Lehrling" und dann "Geselle" sein: Die Promotion ist das "Gesellenstück", die Habilitation soll das "Meisterstück" sein (Thieme 1992). Deshalb sind allerhöchste Anforderungen zu stellen, deshalb kann "eine Summe von Arbeiten zu unterschiedlichen Themen die Habilitationsschrift niemals ersetzen" (ebd.). Die kumulative Habilitation wird daher abgelehnt, wobei man sich fragt, ob die in dem Artikel verwendeten Begriffe "kleinere", "mittlere" und "größere" Arbeiten etwa Gramm und Kilogramm meinen oder die wissenschaftliche Bedeutung, die nämlich auch bei leichtgewichtigen Arbeiten sehr groß sein kann.

"Die Fakultät sollte den Privatdozenten in geeigneter Weise in ihre Arbeit und ihr gesellschaftlich-akademisches Leben einbeziehen" (Thieme 1992). All dies, einschließlich der Prüfung selbst, soll "dem Geist der akademischen Korporation" entsprechen (ebd.). Folgt man den Ausführungen und dem Selbstverständnis des Autors aus dem Hochschulverband, so definiert sich der "Universitätslehrer" nicht in erster Linie über bestimmte klare Kompetenzen und Tätigkeiten, son-

dem vielmehr durch seine *Mitgliedschaft* in einem Stand, in einer Korporation. Würde diese Auffassung wirklich von der Mehrzahl der an Universitäten tätigen Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, geteilt, so hätte dies freilich fatale Implikationen.

Sehen wir uns einmal an, was ein "Stand" eigentlich ist. "Stand" meint die Gesamtheit der Mitglieder einer abgeschlossenen(!) gesellschaftlichen Gruppe in einem hierarchisch(!) gegliederten System, die sich durch eine bestimmte Standesethik, durch Privilegien und Pflichten von anderen Ständen abgrenzen. Bestimmte Ordnungsvorstellungen legitimieren eine eigenständige Herrschaftsgewalt. Über- und Unterordnung, die Unterscheidung von Herrschenden und Dienenden kennzeichnen Stände.

Zurück zur Habilitation: Aus der dargestellten Sicht des Hochschulverbandes regelt sie offenbar primär den Zugang zu einem "Stand". Es ist daher nur konsequent, daß der Artikel aus dem Hochschulverband trotz seines Titels "Die Qualifikation zum Universi-

tätslehrer" nur Angaben über nötige Prüfungen, aber keinerlei Ausführungen über berufliche Anforderungen, Kompetenzen, Ausbildungsgänge, Dimensionen und Kriterien von zu erbringenden Leistungen u.ä. enthält. Nicht die Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen stehen im Zentrum des traditionellen Habilitationsverständnisses, sondern die "habilitierende" Fakultät. Es stellt sich hier die dringende Frage, ob das Augenmerk nicht stärker auf diejenigen gelenkt werden sollte, die sich der Habilitation *unterziehen* und die - langfristig gesehen - künftig Forschung und Lehre in eigener Verantwortung bzw. noch stärker in eigener Verantwortung tragen werden.

Verändert man die Blickrichtung, so wird deutlich, daß nicht nur Fakultäten, sondern auch Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen bestimmte Interessen und Rechte haben, nämlich z. B. das Recht auf einen möglichst gut planbaren und transparenten Berufsweg, das Recht auf bestimmte Berufsziele, auf eine vernünftige Berufsbezeichnung, auf berufliche Sicherheit u. ä. m. Diese Rechte würden freilich die Festlegung von Anforderungsprofilen, Ausbildungsgängen, transparenten Prüfungsmodi und kompetenzbezogenen Eignungsprüfungen erfordern. Von einer derartigen Professionalisierung sind wir heute noch weit entfernt.

2. Gründe für eine Reform der Habilitation

Das skizzierte traditionelle Habilitations-Modell ist von mindestens drei zentralen - im folgenden zu erläuternden - Widersprüchen geprägt:

1. Die Habilitation prüft die Eignung für einen Beruf, ohne daß die für die Ausübung dieses Berufes erforderlichen Kompetenzen vorher systematisch vermittelt und erworben werden können;
2. die Habilitation stellt die Eignung für einen Beruf fest, der schon lange vorher faktisch ausgeübt wird (s.u.);
3. zentrale Prüfungsinstanz ist die Herkunftsfakultät, obwohl es die (auch außerhalb der Fakultät angesiedelte) scientific community des eigentlichen Faches oder Fachgebietes ist, welche die Leistungskriterien festlegt und nach der Prüfung den "Nachwuchs" aufnimmt.

Diese immanenten Widersprüchlichkeiten gelten allerdings nicht für alle Fächer und Fakultäten gleichermaßen. Sie sind sicher gravierender in sehr heteroge-

nen geistes- und sozialwissenschaftlichen als in homogenen naturwissenschaftlichen Fakultäten, in denen scientific community und Fakultät sich weitgehend überlappen können. Über diese eher immanenten Widersprüchlichkeiten hinaus, die man als "Konstruktionsfehler" des traditionellen Habilitationsmodells ansehen könnte, gibt es eine Reihe weiterer Probleme, die mit der Praxis der Habilitation und deren Folgen für die Betroffenen zusammenhängen und insgesamt den Wert der "klassischen" Habilitation als einer echten Eignungsprüfung stark in Frage stellen.

1. Auch die Habilitation bringt es mit sich, daß gegenwärtig deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schon bei der Habilitation und erst recht bei der Übernahme einer ersten Professur im Vergleich zu anderen Ländern außerordentlich *überaltert* sind. Dieses Problem wird auch öffentlich diskutiert, auch vom Hochschulverband (Thieme 1992) und auch in den kürzlich vorgelegten Zehn Thesen des Wissenschaftsrates zur Hochschulpolitik. [Wissenschaftsrat (1993). 10 Thesen zur Hochschulpolitik].

Ich zitiere den Wissenschaftsrat (S.12): "Die Gesamtausbildungszeit ist zu lang mit der Folge, daß der Nachwuchs erst spät zu eigenverantwortlicher Tätigkeit kommt. In dieser Hinsicht sind deutsche Nachwuchswissenschaftler im Nachteil gegenüber ihren ausländischen Kollegen. Das hohe Alter behindert außerdem den Übergang von Nachwuchswissenschaftlern in eine dauerhafte Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft". Für die Überalterung ist neben anderen Faktoren sicherlich auch die heute gültige Form der Habilitation mit ihrer Forderung nach dem "großen Werk" (vgl. z. B. Thieme 1992) verantwortlich.

Zur Überalterung einige Zahlen: 1976/77 betrug das durchschnittliche Habilitationsalter in der Bundesrepublik 37 Jahre, 1983 mehr als 38 Jahre, die Tendenz scheint weiter steigend zu sein. An der Universität Augsburg lag das Habilitationsalter von 1986 bis 1991 zwischen 36 und 42 Jahren, 1991 bei mehr als 40 Jahren. Das Steigen des Habilitationsalters wird in der Regel mit gestiegenen Anforderung begründet; es gibt daneben sicher auch noch andere Gründe. Der Beginn einer eigenständigen selbstverantwortlichen Berufstätigkeit scheint sich immer weiter hinauszuschieben, was sicher aus vielen Gründen (s. u.) nicht zu verantworten ist.

Nahezu alle Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehen allerdings von einem wesentlich niedrigeren Habilitationsalter aus bzw. streben ein solches an. Ein im Mai 1993 angekündigtes Förderprogramm des Bayerischen Staates benennt folgende Bedingungen: Nach der Promotion mindestens zwei Jahre Tätigkeit als wissenschaftlicher Assistent, nicht älter als 30 Jahre bei Förderungsbeginn, eine Förderungsdauer von drei Jahren. Dies ergibt ein anvisiertes Habilitationsalter von 33 (statt 38) Jahren - und ein Promotionsalter von höchstens 28 Jahren.

Diese projizierten Zeitvorstellungen weisen eine verblüffende Ähnlichkeit auf mit der faktischen Karriere amerikanischer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Hier werden folgende Zeitangaben und Stufen angesetzt: mit 21 Jahren BA; mit 23 Jahren MA; mit 28 Jahren PhD (bei erfolgreicher Bewerbung *Assistant Professor*); nach frühestens 4, spätestens 7, durchschnittlich 5-6 Jahren, also mit 33-34 Jahren bei erfolgreicher Bewerbung *Associate Professor* mit - bei etwa 90% der Universitäten - gleichzeitiger Verbeamtung.

Das Lebensalter bei Erstberufungen dürfte also in den USA mindestens 6 Jahre niedriger liegen als in Deutschland. Die Folgen des heute (in Deutschland) sehr hohen durchschnittlichen Habilitationsalters sind vielfältiger Art, betreffen auch den persönlichen Lebensweg von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen.

2. Im Vergleich zu Gleichaltrigen in Wirtschaft und Verwaltung werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die heute eine Hochschullaufbahn und Habilitation anstreben und auf sich nehmen, in unzumutbarer und unnötiger Weise in ihrem Erwachsenenwerden eingeschränkt und auf eine Stufe der *beruflichen Unreife und Unmündigkeit fixiert*, die sich nicht nur in bestimmten Bezeichnungen wie z. B. "Assistent" ausdrückt. Indem man wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Berufsbezeichnung "Hochschullehrer" bzw. "Hochschullehrerin" vorenthält - trotz einer Ausübung entsprechender Tätigkeiten -, schafft man einen Status der Minderwertigkeit und großen Unsicherheit, abgesehen von persönlichen Abhängigkeiten vom Vorgesetzten.

Die geringe Planbarkeit der beruflichen Karriere und die künstlich geschaffene berufliche Unreife stehen

oft in krassem Gegensatz zur sonstigen Lebenslage der Betroffenen und belasten diese in unzumutbarer Weise. In ihrer privaten Lebenslage und Lebensführung entsprechen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die Übernahme von Eigenverantwortlichkeit, Verantwortung für eine Familie u. ä. meist den Gleichaltrigen in Wirtschaft und Verwaltung. (Die Abwertung kulminiert oft noch im eigentlichen Prüfungsverfahren, in dem sich nicht selten vierzigjährige hochqualifizierte und wissenschaftlich angesehene Erwachsene einem peinlichen und entwürdigenden Ritual unterziehen müssen).

Da diese künstliche Fixierung auf den Status der Unreife sowohl für die persönliche Identitätsentwicklung wie auch für die berufliche Leistungsfähigkeit sehr schädlich sein dürfte, ist eine Gleichstellung der Laufbahnen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit den Karrieren bzw. Karrierestufen in der Industrie dringend erforderlich. Status-Inkonsistenz ist persönlich außerordentlich belastend und könnte



wesentlich reduziert werden, wenn man vom "Alles-oder-Nichts"-Prinzip der Habilitation zu einem Karriere-Stufen-Modell innerhalb eines einheitlichen Berufsbildes käme; ich gehe darauf noch ein.

3. Die dem traditionellen Habilitationsmodell inhärente Grundidee einer "Selbstergänzung" der Fakultät, also einer "Kooptation" (Hinzuwahl) neuer Fakultätsmitglieder, *funktioniert in der Realität nicht*. Damit ist die auch vom Hochschulverband nach wie vor geforderte starke, ja ausschlaggebende Stellung der Fakultät bei der Habilitation nicht länger gerechtfertigt. Da eine "habilitierende" Fakultät aufgrund von Stellenmangel und aufgrund des Hausberufungsverbotes einer habilitierten Person keine berufliche Heimat oder Zukunft bieten kann, müssen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Beginn ihrer Tätigkeit an nicht an der Fakultät, sondern an der für ihr Fach oder Arbeitsgebiet relevanten scientific community und deren Leistungskriterien orientieren.

Die berufliche Planung kann sich also gar nicht an der Herkunftsfakultät von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ausrichten, dies wäre kontraproduktiv und im Hinblick auf die späteren Berufschancen tödlich. Das Konzept der Selbstergänzung bzw. Kooptation täuscht überdies darüber hinweg, daß in der Regel wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Beruf, für den sie ihre Eignung nachweisen sollen (Lehre und Forschung), in derselben Fakultät schon sehr lange, bis zu 10 Jahren, faktisch ausgeübt haben.

Das Berufsziel eines Nachwuchswissenschaftlers oder einer Nachwuchswissenschaftlerin kann nicht die Mitgliedschaft in der Herkunftsfakultät sein. Zudem lehrt die Erfahrung, daß Privatdozenten und Privatdozentinnen kaum, wie vom Hochschulverband gefordert, wichtige Rollen in einer Fakultät, z. B. in Kommissionen, übernehmen können; sie bleiben in der Regel in bedeutungslosen Randpositionen. Die pathetische Rede vom "Eintritt in den Universitätslehrerstand" ignoriert die Tatsache, daß es in vielen Fächern und Bereichen nach der Habilitation wohl eher zu einem Eintritt in die Arbeitslosigkeit kommt, die neue Mitgliedschaft in der "habilitierenden" Fakultät jedenfalls häufig von nur kurzer und wenig erfreulicher Dauer ist.

4. Die dem traditionellen Habilitationsmodell inhärente Fixierung auf Mitgliedschaft anstatt auf Tätig-

keiten und Kompetenzen und auf lediglich kognitive Leistungen anstatt auf eine mehrdimensionale Eignungsfeststellung läßt es als *unsicher* erscheinen, ob dieses Verfahren in objektiver, gültiger und zuverlässiger Weise "schlechte" von "guten" Hochschullehrern unterscheiden kann - dies wäre aber die zentrale Funktion der Habilitation. Einen "guten" Hochschullehrer und eine gute Hochschullehrerin machen bestimmt eine Vielzahl von Kompetenzen aus: fachliche, didaktische, soziale und strategische Kompetenzen (s. u.). Von diesen werden vor allem fachliche, d. h. einseitig kognitive Fähigkeiten überprüft. Wie diese und andere Fähigkeiten zustandekommen, ist unklar bzw. bleibt den Betroffenen selbst überlassen, da es eine systematische und standardisierte Ausbildung zum Hochschullehrer und zur Hochschullehrerin nicht gibt. Und die behauptete Lehrbefähigung wird ja schon gar nicht oder nur rudimentär-unzuverlässig erfaßt.

Eine wirklich trennscharfe Eignungsprüfung würde implizieren: in relevante Dimensionen aufgeschlüsselte Anforderungsprofile und Tätigkeitsbeschreibungen, klare Kriterien und kompetenz- bzw. tätigkeitsbezogene Bewertungsverfahren.

5. Die gegenwärtige Habilitation bildet weder den Abschluß einer Ausbildung noch einen klar definierten Karriereschritt innerhalb einer beruflichen Laufbahn. Stattdessen hat die Habilitation eher eine *trennende* Funktion: Sie teilt die Gruppe der de facto als Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen Tätigen in die zwei (statusmäßig!) extrem unterschiedliche Gruppen der "Assistenten" und der "Universitätslehrer". Es fehlt ein einheitliches Berufsbild, es fehlen Karrierestufen, und damit fehlen auch Planbarkeit und Transparenz der beruflichen Laufbahn. Attraktivität und Motivation sind u.a. auch deshalb geringer als nötig; Nachwuchs fehlt besonders in Jura, Wirtschaftswissenschaften und Informatik, also in Fächern, die besonders attraktive Alternativen zum Wissenschaftlerberuf zu bieten haben.

Eine Professionalisierung des Hochschullehrer(innen)berufes scheint dringend notwendig. Laut Wissenschaftsrat gehört neben Lehre und Forschung die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu den drei Hauptaufgaben der Universitäten. Diese Ausbildung hält der Wissenschaftsrat zurecht für unzulänglich. Dies ist nicht verwunderlich, solange Ausbildungs- und Karrierestufen lediglich durch Prüfun-

gen ersetzt werden: Diplom, Promotion, Habilitation. Je weiter man sich allerdings durch diese Prüfungen "nach oben" arbeitet, desto unklarer werden die Anforderungen, desto unplanbarer wird der berufliche Lebensweg, desto weniger Transparenz im Hinblick auf Kriterien besteht, desto mehr ist der Weg der eigenen Kontrolle entzogen. Eine Professionalisierung des Hochschullehrer(innen)-berufs würde mehr Gerechtigkeit, mehr Leistungsorientierung, mehr Transparenz und einen stärkeren Berufsfeldbezug ergeben. Diese Professionalisierung muß Bestandteil der Hochschulreform werden.

3. Ein "Karriere-Modell" des Hochschullehrer- und Hochschullehrerinnenberufes

Nur im Rahmen einer wohl noch gar nicht ernsthaft begonnenen oder ins Auge gefaßten Professionalisierung des Hochschullehrer(innen)berufes machen Eignungsprüfungen, also auch die Habilitation, einen Sinn. Ein erster Schritt in Richtung Professionalisierung könnte die Einführung einer einheitlichen Berufsbezeichnung für all diejenigen sein, die in einer Hochschule Lehre und Forschung betreiben. Es bietet sich die Bezeichnung "Hochschullehrer/Hochschullehrerin" an, aber auch "Wissenschaftler/Wissenschaftlerin und Hochschullehrer/Hochschullehrerin", eventuell unter Hinzunahme der Institution, z. B. "an einer Universität". Diese Bezeichnung wird schon nach der Promotion und mit der Übernahme einer entsprechenden Stelle erworben (s. u.).

Die Qualifikationen für diesen Beruf bzw. verschiedene Positionen innerhalb dieses Berufes werden schrittweise erworben und schrittweise nachgewiesen im Rahmen einer institutionalisierten Laufbahnberatung. In die Laufbahn sind Verzweigungen und rechtzeitige "Ausstiegsmöglichkeiten" (Durchlässigkeit zu anderen Berufen und Positionen) sowie Möglichkeiten zur

Vergleich der Tätigkeiten von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Professoren/Professorinnen

	Mitarbeiter/innen	Professoren/innen
1. Lehre:	Üb., PS, S; VI gelegentlich	zusätzlich: HS, VI regelmäßig
2. Forschung:	alle Phasen und Tätigkeiten	viele Tätigkeiten: formale Beantragung, oft Leitung
3. Prüfungen:	alle bis zur Stufe der eigenen Qualifikation	unbeschränkt
4. Anleitung zum wiss. Arbeiten, Betreuung wiss. Arbeiten:	sehr viel	viel
5. Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs:	kaum	wenig
6. Mitwirkung bei Entscheidungen, welche die eigene Tätigkeit betreffen:	gering bis mittel	groß

Verbeamtung und zur Übernahme von Führungspositionen (durch Berufung) einzubauen - was aber nichts an der Notwendigkeit eines möglichst einheitlichen Berufsbildes "Hochschullehrer/Hochschullehrerin" ändert.

Grundlage für die Entwicklung eines einheitlichen Berufsbildes ist die Tatsache, daß sich schon heute die faktischen Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Professorinnen/Professoren kaum voneinander unterscheiden, ja auch gar nicht so sehr unterscheiden können, müßte nicht Lehre und Forschung insgesamt zusammenbrechen.

Als Fazit eines Vergleichs dieser Tätigkeiten ergibt sich, daß die Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Professoren/Professorinnen weniger in den Tätigkeiten selbst liegen, sondern daß sie oft nur formaler Natur sind bzw. mit einer höheren Formalqualifikation, mit Leitungsaufgaben und auch längeren Berufserfahrungen zusammenhängen. Natürlich gibt es auch hier Unterschiede der Fächer und Fakultäten. Eine Zweiteilung der in Lehre und Forschung Tätigen nach "Mitarbeiter/innen" und "Professoren/innen" rechtfertigt sich von den Tätigkeiten her kaum. Möglich und sinnvoll

erscheint eher eine Strukturierung der Berufskarriere nach bestimmten Karrierestufen oder Positionen innerhalb des Hochschullehrer(innen)berufes.

Was bedeutet nun überhaupt "Professionalisierung"? Zunächst bedeutet es die Erkenntnis, daß "Hochschullehrer(in)" prinzipiell ein Beruf wie jeder andere Beruf ist, unbeschadet einiger Besonderheiten, die mit der Natur wissenschaftlichen Arbeitens zusammenhängen. Ein Beruf ist eine Tätigkeit, die auf dem Zusammenwirken von Kenntnissen, Erfahrungen und Fertigkeiten beruht. Ein Berufsbild entsteht, wenn man diesen Zusammenhang spezifiziert. Zu einem Berufsbild gehört auch die Darstellung der entsprechenden Ausbildungsgänge. Es genügt nicht, den Ort der Tätigkeit zu bezeichnen, wie z. B. bei "Universitätslehrer". Eine systematische und standardisierte Ausbildung zum Hochschullehrer bzw. zur Hochschullehrerin findet derzeit kaum statt, man kann allenfalls von einer (unmittelbaren) "Einarbeitung am Arbeitsplatz" sprechen. Inzwischen hat, wie schon angedeutet, der Wissenschaftsrat die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses explizit als dritte Aufgabe der Universität postuliert.

Das traditionelle Habilitationsmodell unterstellt offenbar, daß Professor(inn)en aufgrund bestimmter Prüfungsnoten und kraft Mitgliedschaft in der "akademischen Korporation" über die nötigen Kompetenzen verfügen. Das Bayerische Hochschulergesetz nennt lediglich "Einstellungsvoraussetzungen" (Art. 11) und "Dienstaufgaben" (Art. 9) von Professoren. Dies reicht sicher nicht aus, um ein einheitliches Berufsbild mit daraus folgenden Professionalisierungserfordernissen zu begründen. Im einzelnen müßten hier folgende Schritte unternommen werden:

1. Erstellung eines Anforderungsprofils für die Ausübung des Berufes;
2. Bestimmung des Ausbildungsweges, der die Vermittlung bzw. den Erwerb der für die Anforderungen/Tätigkeiten nötigen Kompetenzen ermöglicht und regelt;
3. Bestimmung der Kriterien und Überprüfbarkeit, die es erlauben, über das Vorhandensein der geforderten Kompetenzen zu entscheiden (Eignung);
4. Entwicklung eines Entscheidungs- und Beratungsmodells.

Es dürfte außerordentlich schwierig sein, diese einzelnen Schritte inhaltlich auszufüllen. Auch im folgen-

den kann nur pauschal angedeutet werden, welche Kompetenzen den Beruf des Hochschullehrers bzw. der Hochschullehrerin ausmachen und wie sie gegebenenfalls überprüft werden können - freilich erst, nachdem sie auch erworben werden konnten.

Sicher ist, daß eine Fokussierung auf rein fachwissenschaftliche, also kognitive Fähigkeiten im engeren Sinne nicht ausreicht. Von vielen Seiten wird gegenwärtig z. B. gefordert, die Lehre stärker zu gewichten und in die Beurteilung miteinzubeziehen. Insgesamt kann man wohl vier Bereiche von Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen unterscheiden, für die entsprechende Beurteilungsverfahren entwickelt werden müssen:

1. *fachliche* Kompetenz: wissenschaftliche Veröffentlichungen, Vorträge, Teilnahme an Tagungen u.ä.;
2. *didaktische* Kompetenz: Befähigung zur Lehre, Beratung und Anleitung von Studierenden, Erfahrungen usw.; überprüfbar durch Beobachtung, Befragung von Studenten, Gespräche.
3. *soziale* Kompetenz: Fähigkeiten zur Kooperation, Konfliktregelung, Führung (sozialer Aspekt), Ansehen und Beliebtheit; Kollegialität u.ä.
4. *strategische* Kompetenz: Initiative, Führung (inhaltlicher Aspekt), Zukunftsorientierung, Kreativität, Innovation, überprüfbar anhand von Initiativen, Vorschlägen, Anregungen, Neuheit von Beiträgen, Übernahme inhaltlicher Verantwortung, Initiieren von Projekten u.ä., Organisation (z.B. von Tagungen), (Wissenschafts-)Management, Administration: jeweils Erfahrungen und Erfolge.

Je nach der Position in der beruflichen Karriere sind die Anforderungen an das Verfügen-Können über diese Kompetenzen unterschiedlich, im Prinzip müssen sie aber mit Beginn der Tätigkeit als Hochschullehrer(in) (Promotion) entwickelt und nachgewiesen werden.

Aus den bisherigen Ausführungen zur Professionalisierung folgt, daß es künftig nicht nur eine einzige Eignungsprüfung geben kann, sondern daß die Eignung mehrmals und auf die genannten Kompetenzen bezogen überprüft werden muß. Diese Prüfungen sind dann mehrdimensional und auch nicht mehr punktuell als reiner Querschnitt angelegt, sondern sie sind summarisch, indem sie alle bisherigen Leistungen auf den vier Dimensionen abzubilden versuchen. Was heute lediglich bei der "Zulassung" zur Habilitation erfaßt

wird, nämlich die bisherigen Leistungen, müßte in den Mittelpunkt rücken, und die querschnittliche Prüfung einer punktuellen Leistung müßte wegen ihrer geringeren Zuverlässigkeit und Gültigkeit weit weniger gewichtet werden. Damit würde auch die kumulative Habilitation von der Ausnahme zur Regel (im bayerischen Hochschulgesetz beides gleichrangig!).

Sowohl Beförderung (natürlich keine Regelbeförderung wie bei anderen Beamten) wie auch Verbeamtung könnten durch ein Punktesystem geregelt werden, das die jeweils erreichten Niveaus in den vier Schlüsselqualifikationen erfaßt; dies könnte auch bei Berufungen mitverwendet werden. Bis zu einer bestimmten Untergrenze könnten die in den vier verschiedenen Kompetenzbereichen erzielten Punkte gegeneinander verrechenbar sein, d. h. sich teilweise kompensieren. Ein derartiges Vorgehen verlangt insgesamt einen sehr großen Aufwand bei der Festlegung von Indikatoren, "Ankerbeispielen", Kriterien (kritischen Werten bzw. Grenzen für Beförderung oder Verbeamtung), der auch dadurch bedingt ist, daß sich die genannten Kompetenzen und Leistungen aufgrund ihrer besonderen Natur insgesamt schwer "messen" lassen. Eine kriteriumsorientierte Erfassung der Fähigkeiten ist dennoch nötig, um die Eignungsprüfungen insgesamt trennschärfer zu machen - und damit nicht nur mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu schaffen, sondern Lehre und Forschung vielleicht auch insgesamt zu verbessern.

Dem "Nachwuchs" bzw. den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern müssen nicht nur Gelegenheiten zum Erwerb bzw. zur Verbesserung der Kompetenzen gegeben werden, sondern es muß auch eine Laufbahnberatung (Pflichtberatung bei Berufswahlentscheidungen) institutionalisiert werden. Diese Beratung kann durch Fachvertreter, Dekane und externe Experten durchgeführt werden. Sie sollte auch Interesse und Motivation erfassen. Eignungsprüfungen sollten auf Antrag der Hochschullehrer und -lehrerinnen stattfinden. Der Wissenschaftsrat (10 Thesen, 1993) hat als einen ersten Schritt zur Ausbildung des akademischen Nachwuchses eine forschungsaktive, strukturierte Graduiertenausbildung vorgeschlagen, also ein eigenverantwortliches Forschungsstudium, das durch forschungsbezogene Lehrprogramme ergänzt wird und zur Promotion führt. Hierzu sind besondere Bewerbungen und Eingangsvoraussetzungen nötig. Die Karriere eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin würde nun so ähnlich aussehen wie z. B. in den

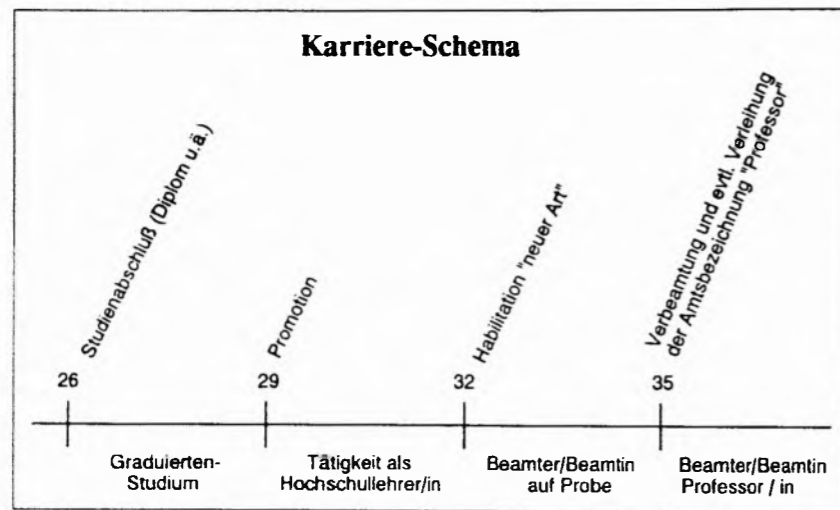
USA mit den unterschiedlichen Karrierestufen der Professoren.

Wenn es also häufige und schon frühe Eignungsfeststellungen geben soll, dann stellt sich auch die Frage nach der *künftigen* Rolle der Habilitation. Die Habilitation wird zu *einer* von mehreren Eignungsfeststellungen. Ich schlage vor, die Habilitation als einen Zwischenschritt in der Berufskarriere zu konzipieren, und zwar als Prüfung der Voraussetzungen für eine Verbeamtung, die an ganz bestimmte Bedingungen, d. h. Leistungsniveaus in den oben skizzierten vier Kompetenzbereichen geknüpft wird. Eine Verbeamtung wäre dann u. a. Folge einer überprüften "Bewährung" in den vier zentralen Tätigkeitsbereichen; sie schafft Sicherheit, ist aber *nicht* mit dem Anrecht auf weitere regelhafte Beförderungen verbunden.

Die Habilitation "neuer Art" prüft also die Voraussetzungen für eine Verbeamtung als Hochschullehrer(in). Bei Übernahme einer entsprechenden Stelle erfolgt eine Verbeamtung, zunächst für zwei oder drei Jahre auf Probe. In dieser Zeit ist eine weitere Bewährung in den vier Kompetenz-Dimensionen möglich und prüfbar.

Es gibt einige Gründe für und gegen eine - im Vergleich zu heute - recht frühe Verbeamtung. *Dagegen* könnte eingewandt werden, daß dann die Leistungsmotivation nachläßt, keine gute Lehre und Forschung mehr erbracht werden. *Für* eine frühe Verbeamtung spricht: a) in anderen Lehrberufen ist dies auch so, auch bei anderen Berufen im Staatsdienst; b) eine berufliche Absicherung kann befreiend wirken im Hinblick auf die Produktivität; c) Angst und Unsicherheit sind generell schlechtere "Motivatoren" als z. B. finanzielle Anreize und die Aussicht auf einen (Professoren-) Titel. In den USA scheinen die meisten Universitäten ebenfalls recht früh, nämlich bei Übernahme einer Associate Professur (mit 33/34 Jahren), eine Verbeamtung zu ermöglichen.

Die Verbeamtung braucht nicht mit einer Höhergruppierung verbunden zu sein. Denkbar ist, daß jemand in der Eingangsstufe A 13/C1 als Hochschullehrer(in) verbeamtet wird, so daß noch genügend (finanzielle) Anreize für eine weitere Bewährung durch Leistung bestehen. Außerdem muß die Verbeamtung nicht mit dem Professor(inn)en-Titel verbunden sein; dieser kann dann später durch weitere Leistungsnachweise erworben werden.



Die Prüfung der Voraussetzungen für eine Verbeamtung (Habilitation neuer Art) könnte sich z. B. an folgenden Kriterien in den vier Kompetenzbereichen orientieren:

- (gutachterlich empfohlene) Veröffentlichung der Dissertation bzw. eine Buchveröffentlichung, mindestens zwei Zeitschriften- oder Buchbeiträge, Beteiligung an Forschung oder eigene Forschung, ein Tagungsreferat;
- erfolgreiche Lehre (angeleitet und überprüft);
- erwiesene Kollegialität, Befähigung zur Menschenführung und Konfliktregelung (z. B. mit Kollegen, Hilfskräften usw.), Selbständigkeit im Urteil und Umgang mit anderen, Beteiligung an Selbstverwaltung, Prüfungsbeisitze bzw. eigene Prüfungen;
- Initiative bei Forschung und Lehre (eigene Ideen und Anregungen), selbstverantwortliche und innovative Anregung von Arbeiten, Anleitung von Hilfskräften u.ä.

Auch wenn an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, an Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen besonders hohe Anforderungen zu stellen sind, darf der Abstand zu Gleichaltrigen in anderen beruflichen Bereichen, was Sicherheit, Verdienst, Ansehen und Karriere-Aussichten angeht, nicht zu groß werden. Denn dann würden die persönlichen "Kosten" für eine derartige Laufbahn zu hoch, die Attraktivität dieses Berufes würde leiden - was heute de facto in vielen Fächern schon der Fall ist. Es muß hier wohl (z. B. im Hochschulverband) ein grundlegendes Umdenken einsetzen: Anstatt durch unklare Karriere-Bedingun-

gen und hohe Hindernisse für die Aufnahme in die "akademische Korporation" die Motivation für diesen Beruf zu beeinträchtigen oder gar abzuschrecken, sollte man die Attraktivität dieses Berufes deutlich erhöhen, um wirklich die Besten zu bekommen!

Ein hypothetisches Stufen-Modell könnte etwa so aussehen:

- erster Studienabschluss mit ca. 26 Jahren;
- drei Jahre Graduierten-

studium bis zur Promotion, evtl. Lehrauftrag (angeleitet) mit ca. 29 Jahren;

- drei Jahre Tätigkeit als Hochschullehrer(in) bis zur Habilitation "neuer Art": Verbeamtung auf Probe mit ca. 32 Jahren;

- drei Jahre Beamter/Beamtin auf Probe bis zur endgültigen Verbeamtung, danach mögliche Verleihung der Amtsbezeichnung "Professor(in)" (nach weiterer Eignungsfeststellung analog Habilitation "neuer Art") bzw. Berufung mit ca. 35 Jahren.

Natürlich hängen die hypothetischen Altersangaben sehr stark vom jeweiligen Fach ab; hier sind große Unterschiede anzunehmen. Diese Unterschiede müssen allerdings allmählich (altersmäßig) nach unten korrigiert werden, soll das Problem der Überalterung gelöst werden. Alle vorgeschlagenen Regelungen müssen allerdings aufgrund der biographischen Benachteiligungen von Frauen für Frauen und Männer unterschiedlich spezifiziert werden.

In dem skizzierten Modell würde also der Titel "Professor(in)" nach wie vor, vergleichbar dem traditionellen Habilitationsmodell, eine besonders hohe Kompetenz kennzeichnen - allerdings besser überprüft. Auf weitere Einstellungsvoraussetzungen und die Notwendigkeit, entsprechende Stellen zur Verfügung zu stellen, nimmt das hypothetische Stufen-Modell keinen Bezug. Es soll vor allem deutlich machen, daß bei entsprechenden Reformen das Durchschnittsalter von "Habilitierten" sowie von "Professor(inn)en" erheblich sinken könnte - genannt sind jeweils die frühest möglichen Termine.

Das vorgeschlagene "Karriere-Modell" des Hochschullehrer-Berufs unterscheidet sich *zusammenfassend* in folgenden Punkten vom traditionellen Modell der Habilitation:

- die einzelne Wissenschaftlerin, der einzelne Wissenschaftler steht im Mittelpunkt, nicht die Fakultät oder das Selbstverständnis eines "Standes";
- es wird ein einheitliches Berufsbild ohne Zweiteilung in Mitarbeiter(innen) und Professor(inn)en postuliert;
- das Berufsbild wird durch Schlüsselqualifikationen und Karrierestufen inhaltlich ausgefüllt;
- Prüfungen sind kompetenz- und ausbildungsbezogen, mehrdimensional und summarisch (retrospektiv Leistungen und Bewährungen erfassend);
- für die Festlegung der Anforderungen und Kriterien ist die scientific community eines Faches oder einer Fachrichtung ausschlaggebend, nicht die Fakultät (soweit nicht Überlappung von beiden);
- die Habilitation ist eine von mehreren Eignungsfeststellungen, die die Voraussetzungen für eine Verbeamtung prüft.

4. Vorschläge für eine "kleine" Reform der Habilitation

Falls die eben skizzierte Professionalisierung mit der Einrichtung von Eignungsprüfungen und Karrierestufen in Gang kommen sollte, wird der entsprechende Prozeß jedenfalls sehr viel Zeit beanspruchen. Neben dieser Langzeitperspektive ist es jedoch schon heute möglich, in dem Rahmen, der (z. B.) durch das bayrische Hochschulgesetz vorgegeben ist, die Allgemeine Habilitationsordnung (z. B. der Universität Augsburg) zu verändern.

Entsprechend den vorher ausgeführten Erfordernissen scheinen folgende Änderungen nötig, um die Habilitation realitätsangemessener und gerechter zu machen und ihr das Entwürdigende eines Prüfungsrituals zu nehmen:

1. Zur Beurteilung der fachlichen, didaktischen und sonstigen Kompetenzen sollte eine kleine überschaubare Kommission gebildet werden, die dem Habilitationsausschuß (jetziger Form) Bericht erstattet. Alle Gespräche mit den Bewerber(inne)n führt die engere Kommission. Sie verschafft sich ein Bild über die Eignung des Bewerbers bzw. der Bewerberin. Der große Ausschuß beschränkt sich auf formale Kontrollfunktionen, nimmt die Berichte der Kommission entgegen und entscheidet unter Einhaltung der Regel: Fachkolleg(inn)en müssen den Ausschlag geben können (siehe Punkt 5 und 6).

2. Die kumulative Habilitation wird der Regelfall, um die Zeit bis zur Habilitation zu verkürzen und die "Prüfungsleistungen" über einen längeren Zeitraum zu "strecken" im Hinblick auf die Frage, inwieweit die Bewerberin bzw. der Bewerber bisher an der scientific community teilgenommen hat.

3. Die pädagogische Eignung wird nicht nur anhand der Lehrerfahrung, sondern auch anhand der Lehrerfolge überprüft: Befragung von Studierenden, Kolleg(inn)en, Gespräche und eventuell Beobachtungen.

4. In Gesprächen mit den Bewerber(inne)n (und eventuell mit den Vorgesetzten) klärt die Kommission die soziale Kompetenz, z. B. Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung u.ä.

5. Bei der Bewertung der schriftlichen Leistungen (einschließlich Tagungsreferate, die hoch gewichtet werden müßten) sollten insbesondere in heterogenen Fakultäten auswärtige Gutachten ein mindestens ebenso großes Gewicht haben wie Gutachten aus der Fakultät.

6. Bei allen Bewertungen sollten die jeweiligen Fachvertreter, soweit sie vergleichbare Arbeitsschwerpunkte und "Richtungen" wie die Bewerber(innen) vertreten, in der Überzahl sein (vgl. a. Thieme 1992).

Es muß ausgeschlossen werden, daß Nichtfachleute bei Entscheidungen den Ausschlag geben (ebd.).

7. Die vom Hochschulgesetz geforderte wissenschaftliche Aussprache kann so organisiert werden, daß der Bewerber und die Bewerberin nicht einen neuen wissenschaftlichen Vortrag hält, sondern über seine bzw. ihre bisherigen wissenschaftlichen Leistungen berichtet und Fragen der engeren Kommission beantwortet. Bei einer hinreichenden Bewährung in der jeweiligen scientific community ist ein zusätzlicher Vortrag vor - in heterogenen Fakultäten - Nicht-Fachleuten überflüssig und eine Zumutung. Der Kommission steht es

frei, die Aussprache auf der Grundlage eines Fragenkatalogs zu führen, der sich an den Erfordernissen der beantragten Fachrichtung und den bisherigen wissenschaftlichen Leistungen des Bewerbers bzw. der Bewerberin ausrichtet. Die Aussprache ist, wie alle anderen Gespräche, nicht öffentlich und findet nicht im Rahmen des Habilitationsausschusses statt.

Alle vorgeschlagenen Änderungen scheinen mit dem Bayerischen Hochschulgesetz vereinbar. Diese kurzfristig möglichen Veränderungen sollten sobald wie möglich vollzogen werden, können jedoch keinesfalls die vorher skizzierten Reformen ersetzen.

