Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université

Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

Band: 27 (2001)

Heft: 1

Artikel: Mehr Schwächen als Stärken : Aspekte der Habilitation aus amerikanischer Sicht

Autor: Ash, Mitchell G. / Fallon, Daniel

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-894090

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Mit Genehmigung der Zeitschrift des Deutschen Hochschulverbandes "Forschung und Lehre" drucken wir den folgenden Beitrag aus der Sicht amerikanischer Kollegen ab (Aus F+L 2/2000, 71-73).

Mehr Schwächen als Stärken

Aspekte zur Habilitation aus amerikanischer Sicht

Die Habilitation ist ein Zankapfel: für die einen ist sie ein unerlässlicher Maßstab für Qualität, für die anderen ein Fehlgriff aus vergangenen Zeiten. Statt den alten Streit weiterzuführen, sollte die Hochschullehrerlaufbahn neu konzipiert werden.

Daniel Fallon, Ph.D., Univ.-Professor, Psychologie und Öffentliche Verwaltung, University of Maryland, USA

Mitchell G. Ash, Ph.D., Univ.-Professor, Geschichte der Neuzeit, Universität Wien

Vor- und Nachteile der Habilitation

Vor allem zwei Hauptargumente werden heutzutage für die Beibehaltung der Habilitation genannt. Zunächst gilt sie als Nachweis dafür, dass der wissenschaftliche Nachwuchs in der Lage ist, die Forschung auf dem jeweiligen Gebiet selbständig voranzutreiben. Darüber hinaus soll die Habilitation zeigen, inwiefern der Nachwuchs die notwendige Motivation für die akademische Laufbahn besitzt und das jeweilige Fach in der nötigen Breite vertreten kann. Gegen die Beibehaltung der Habilitation in ihrer jetzigen Form werden wiederum zwei Argumente geltend gemacht. Zum einen verlängere sie die subalterne Stellung des Nachwuchses oft weit über die besten kreativen Jahre hinaus. Zum zweiten stelle sie so etwas wie einen einseitigen Vertrag dar: verlangt wird nämlich ein hoher Einsatz auf eine einzige Forschungsaufgabe, ohne dass am Ende in irgend einer Form garantiert werden kann, dass sich Aufwand und Leistung gelohnt haben. Dabei werden die Chancen der Kandidaten auf eine berufliche Umstellung im Falle des Misserfolgs erheblich vermindert.

Hinter dem Argument der Qualitätssicherung steckt auf kaum verhohlene Weise die romantische Vorstellung vom Wissenschaftlerberuf als Berufung, der man sich mit Leib und Seele, notfalls unter großen Entbehrungen zu verschreiben habe. Schon im 19. Jahrhundert war dieses Denken fragwürdig geworden: in einem Hochschulsystem, das den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gewachsen sein soll, hat es gar keinen Platz mehr. Um junge Wissenschaftler mit Innovationspotenzial zu gewinnen und an den Hochschulen zu halten, bedarf es eines Laufbahnmodells mit klaren Spielregeln, auf dessen Grundlage die Kosten von Erfolg und Misserfolg gleichermaßen berechenbar und die Folgen des Misserfolgs sozial vertretbar sind. Dass das jetzige deutschsprachige System dementsprechend nicht funktioniert, dürfte klar geworden sein. Dass ein solches Laufbahnmodell mit hohen wissenschaftlichen Standards durchaus kompatibel ist, zeigt das US-amerikanische System.

Das amerikanische Beispiel

Die Vielfalt des US-amerikanischen Hochschulsystems verbietet es, von einem einheitlichen, gesetzlich verankerten Muster für die akademische Laufbahn zu sprechen. Gleichwohl bestehen weithin akzeptierte Normen, die zusammengenommen als funktionales Äquivalent eines solchen Modells vor allem an den staatlich geförderten Universitäten gelten können.

- Die Promotion gilt in der Regel als Voraussetzung für eine Anstellung als Assistenzprofessor; Nichtpromovierte werden zunächst als „Instruktor" angestellt.

- Die Assistenzprofessur hat eine verantwortliche Stellung im Lehrkörper, die eine Lehrverpflichtung im gleichen Umfang wie die der anderen Professoren sowie das gleiche Stimmrecht mit sich bringt.

- Assistenzprofessoren werden jedoch befristet angestellt, und zwar in der Regel zunächst auf zwei oder drei Jahre. Eine Verlängerung der Anstellung erfolgt erst nach einer internen Evaluierung der Leistungen in Forschung und Lehre.

- Wird das Dienstverhältnis um weitere zwei oder drei Jahre verlängert, so werden Assistenzprofessoren über die Qualität ihrer Arbeit und vor allem über die weiteren Leistungen informiert, die als Voraussetzung für die Überführung in eine unbefristete Anstellung erwartet werden.

- Assistenzprofessoren dürfen jedoch in der Regel nicht länger als sieben Jahre in befristeter Stellung verbleiben. Spätestens im sechsten Jahre hat eine Entscheidung stattzufinden, ob sie in ein unbefristetes Dienstverhältnis („tenure") überführt werden oder nicht.

- Diese Entscheidung wird vom Fachbereich gefällt, dem die Assistenzprofessoren jeweils angehören; sie erfolgt erst nach einer sehr eingehenden Evaluierung der bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre unter Hinzuziehung von

mehreren auswärtigen Gutachten. Zumeist dürfen zumindest einige der Gutachter von den Assistenzprofessoren selbst vorgeschlagen werden: die übrigen werden vom Institutsvorstand bzw. vom Dekan ernannt.

● Fällt die Entscheidung positiv aus, so werden die Assistenzprofessoren in ein unbefristetes Dienstverhältnis, zumeist im Rang einer außerordentlichen Professur überführt. Fällt die Entscheidung negativ aus, so wird in der Regel eine einjährige Verlängerung des bestehenden Vertrags gewährt, damit die Assistenzprofessoren Zeit haben, sich anderweitig zu bewerben bzw. nach anderen beruflichen Möglichkeiten umzusehen.

● Assistenzprofessoren, die an einer Hochschule negativ beschieden wurden, können sich, falls sie an einer anderen Hochschule angestellt werden, in der Regel bis zu vier der früheren Dienstjahre „gutschreiben" lassen; d.h., sie dürfen nicht dazu gezwungen werden, die sogenannte „Tenure-Clock" von Neuem laufen zu lassen, sondern können die nächste Entscheidung in einem bis drei Jahren herbeiführen.

Das so skizzierte Modell variiert sich je nach Zielsetzung der Hochschule. Vor allem an Hochschulen, die stärker auf die Lehre ausgerichtet sind, wird den Leistungen in diesem Bereich mehr Gewicht beigemessen, als den Forschungsleistungen. An den amerikanischen Forschungsuniversitäten hingegen ist die „Tenure"-Evaluierung von Assistenzprofessoren im sechsten Jahre mit dem Habilitationsverfahren an den deutschen Universitäten durchaus vergleichbar. In beiden Fällen wird in erster Linie darauf geachtet, dass die Leistungen der Kandidaten nach der Promotion das Urteil begründen, dass die Betreffenden auch in der Zukunft beachtliche Beiträge zur Wissenschaft leisten und ihr Fach in Lehre und Forschung mit entsprechender Qualität vertreten werden.

Die Unterschiede sind jedoch ebenso deutlich. Erstens gelten Assistenzprofessoren an amerikanischen Hochschulen, wie bereits betont, von vornherein als vollwertige Mitglieder ihrer Fakultäten, obgleich die unleugbare Tatsache, dass ihre Leistungen von ihren Kollegen in wenigen Jahren beurteilt werden sollen, zu gewissen Spannungen führen kann. Zweitens und viel wichtiger ist jedoch die Zusicherung einer unbefristeten Stelle bei Erfüllung der vorgegebenen Leistungskriterien. Dabei gilt die grundsätzliche Trennung von Person und Stelle, d.h. die Stelle geht dem jeweiligen Fachbereich bei einer negativen „Tenure"-Entscheidung nicht verloren. Der Vorgang dient der Heranziehung und wissenschaftlichen Weiterentwicklung hervorragender Nachwuchskräfte, die in der Regel von vornherein als zukünftige Kollegen betrachtet und dementsprechend respektvoll behandelt werden. Schließlich herrscht im Idealfall eine Kultur der Qualität vor; das bedeutet, dass alle Beteiligten wissen, dass sie einen Ruf zu verlieren haben, wenn es bekannt wird, dass andere Kriterien wie z.B. der berüchtigte „Stallgeruch" bei „Tenure"- Entscheidungen ausschlaggebend sind.

Dabei sind wir weit davon entfernt, das amerikanische Laufbahnmodell zu idealisieren. Denjenigen, die sogenannte „tenure-track"- Stellen, d.h. Assistenzprofesuoren mit Verlängerungsmöglichkeit, bekommen, wird die Möglichkeit gegeben, ihre beruflichen Chancen mit verhältnismäßig großer Zuverlässigkeit zu berechnen. Die Zahl dieser Stellen verringert sich allerdings zur Zeit zugunsten von Teilzeit- und befristeten Stellen aus Kosten- und Flexibilitätsgründen. Damit droht die Gefahr einer Zweiklassenprofessorenschaft, in der die unbefristeten und „Tenure-track"- Professoren einer zunehmenden Zahl von sogenannten „Zigeunern" („gypsy faculty") gegenüberstehen, die von einer Teilzeit- oder befristeten Stelle zur nächsten umherziehen. Diese Situation stellt jedoch unseres Erachtens kein grundsätzliches Argument gegen das amerikanische Modell als solches dar, denn dieses hat jahrzehntelang auch ohne diese Probleme funktioniert.

Lösungsvorschlag

An deutschsprachigen Universitäten bedarf es eines klar umrissenen Laufbahnmodells für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Habilitation dient diesem Zweck nicht, vielmehr verlängert sie die berufliche Unsicherheit und subalterne Stellung von erwachsenen Menschen, ohne die Aussicht auf eine längerfristige Anstellung bei entsprechender Leistung als Gegenleistung anzubieten. Weil die Kosten dieses Verfahrens inzwischen ins Unerträgliche gestiegen sind, treten viele viel versprechende junge Wissenschaftler diesen Weg gar nicht erst an, andere wagen den Versuch und habilitieren sich direkt in die Arbeitslosigkeit. In ihrer jetzigen Form tendiert die Habilitation also eher zur Schwächung als zur Stärkung des Niveaus der deutschen Professorenschaft. Einige vergleichsweise bescheidene Reformen könnten aber zu einer Lösung dieses Problems führen.

● Die Standards für die Promotion könnten angehoben werden, so dass dieser Abschluss höhere Bedeutung als Mindestqualifikation für die Zugehörigkeit zum Lehrkörper erlangen könnte.

● Promovierte Wissenschaftler könnten sich dann um befristete Planstellen, z.B. als Assistenzprofessor, bewerben. Diese Stellen würden allerdings im Unterschied zu gegenwärtigen Assistentenstellen bei entsprechender Leistung die Aussicht auf eine Überführung in ein unbefristetes Dienstverhältnis mit sich bringen. Die bereits bestehenden Hochschulassistentenstellen könnten dementsprechend umgestaltet werden.

● Das erfolgreiche Bestehen einer eingehenden Evaluierung der Leistungen in Lehre und Forschung im sechsten Dienstjahr einer solchen Anstellung könnte man durchaus mit dem Wort „Habilitation" bezeichnen. Dies würde eine Verstärkung der Habilitation durch ihre Integration in ein kohärentes Laufbahnmodell für Hochschullehrer bedeuten. Denjenigen, die sich außerhalb dieses Verfahrens, aber nach denselben Leistungskriterien habilitieren möchten, soll dieses auch ohne weiteres ermöglicht werden. Dann würde die Habilitation wieder zu dem werden, was der Doktorgrad zur Zeit der Entstehung der europäischen Universitäten in Bologna und Paris gewesen ist - eine Bestätigung wissenschaftlicher Meisterschaft, die eine vollberechtigte unbefristete Teilnahme an der Lehrtätigkeit mit sich brachte. Das von uns vorgeschlagene Verfahren setzt darüber hinaus eine Stärkung der Fakultäten gegenüber den Ministerien voraus, denn es verlangt die Einrichtung von Mittelbaustellen, die den Fakultäten nicht ohne weiteres weggenommen werden dürfen.