

Qualifikation ohne Ende – oder doch?

Von Annegret Thieken

Zwischen dem Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung und der Erstberufung auf eine Professur liegen in Deutschland durchschnittlich 22 Jahre (Wissenschaftsrat, 2001). Zeit genug, um alle notwendigen Qualifikationen für die Ausübung dieser anspruchsvollen Tätigkeit zu sammeln. Trotzdem sind viele Studierende und MitarbeiterInnen unzufrieden mit den Leistungen von ProfessorInnen. Mangelnde didaktische Fähigkeiten, unzureichende MitarbeiterInnenführung und zu wenig Engagement wird ihnen vorgeworfen. Anlass genug, sich eine wissenschaftliche Laufbahn einmal etwas genauer anzusehen. Daher haben wir für die Qualifikationsphasen Promotion und Habilitation Anforderungen und Rahmenbedingungen zusammengestellt sowie aktuelle Entwicklungen gesammelt und bewertet.

Welche Qualifikationsphasen gibt es und was kennzeichnet sie zurzeit?

Karriereläufe an wissenschaftlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind – im Gegensatz zu anderen Einrichtungen – kaum zu prognostizieren (Geenen, 2000). Die wesentlichen Berufsphasen nach einem Studienabschluss lassen sich in Promotion, Postdoc, Habilitation (Assistenzstelle) unterteilen und sind damit gleichzeitig wichtige Qualifikationsphasen auf dem Weg zur Hochschulprofessur, die mit Prüfungen abgeschlossen werden. Für Fachhochschulprofessuren ist die Habilitation nicht notwendig. Neben der Promotion ist hier jedoch eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit außerhalb einer Universität nachzuweisen.

Die Kopplung von Berufs- und Qualifikationsphasen schlägt sich in den Arbeitsbedingungen, vor allem in zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, nieder (siehe auch Artikel "Arbeitsraum Wissenschaft"). Dies hat mehrere Konsequenzen: Ist am Ende eines Arbeitsvertrages die nächste Qualifikationsphase nicht abgeschlossen, trägt der/die BetreuerIn und die zuständige Universität keinerlei Verantwortung, sondern die Qualifizierung wird zum persönlichen Problem der/des Betroffenen. Oftmals wird die Qualifizierung aufgegeben oder in Zeiten der Arbeitslosigkeit oder parallel zu einer neuen Stelle zu Ende geführt und führt somit zu einer starken persönlichen Belastung, die mit existentiellen Schwierigkeiten (Wie zahle ich die nächste Miete?) verbunden sein kann. Ein "Steckenbleiben" auf der wissenschaftlichen Karriereleiter ist jedoch nicht möglich: wer nicht weiterkommt, scheidet aus. Auch Biographien mit mehrjähriger Unterbrechung der wissenschaftlichen Tätigkeit sind kaum zu finden. Letztlich resultiert daraus eine Diskontinuität im Altersaufbau des wissenschaftlichen Personals (Geenen, 2000) und eine äußerst ungleiche Verteilung der Arbeitsbedingungen zwischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen.

Vor allem während der Promotion werden die schlechten Arbeitsbedingungen damit gerechtfertigt, dass man/frau noch in der Ausbildung sei. Die Ausbildungsleistung ist jedoch nur schwer zu erkennen: Themenvergabe und Betreuungsleistungen sind unzureichend abgesprochen, häufig findet eine starke Isolation der DoktorandInnen statt, Promotionsvorhaben sind oft sehr spezialisiert und methodisch so eng gefasst, dass sie Arbeitsmarktchancen nicht unbedingt erhöhen (HRK, 1996). Außerdem müssen DoktorandInnen aufgrund der schlechten personellen Ausstattung vieler Universitäten übermäßig viele Dienstleistungen erbringen. Diese Gefahr besteht

insbesondere bei universitären Planstellen, die an kein Forschungsprojekt gekoppelt sind.

Im Gegensatz zum Studium, wo in Studien- und Prüfungsordnungen die Anforderungen festgeschrieben sind, gibt es etwas Adäquates für die Promotion nicht. Daher können DoktorandInnen kaum Leistungen (Betreuung, Weiterbildung, etc.) einfordern. Die Anforderungen, die an eine Promotion gestellt werden, sind wenig transparent, stark durch die verschiedenen Fachkulturen geprägt und können selbst innerhalb eines Fachgebietes erheblich differieren.

Postdoktorandenphasen (Postdoc), die in vielen naturwissenschaftlichen Fächern an die Promotion anschließen, sollen der Vertiefung methodischer Qualifikationen, der wissenschaftlichen Qualifizierung und der Orientierung über Berufs- und Qualifikationsziele dienen. Diese Phase ist häufig mit einem Auslandsaufenthalt verbunden (Wissenschaftsrat, 2001).

Oft schließt an die Promotion oder Postdoc-Phase eine Anstellung als wissenschaftliche MitarbeiterIn oder wissenschaftliche AssistentIn an, die zur Habilitation genutzt werden kann. Für die Habilitation werden auch spezielle Stipendien vergeben (z.B. durch die DFG). Da solche Stellen in der Regel einem/einer ProfessorIn zugeordnet sind, entscheiden einzelne Personen über die berufliche Karriere der von ihnen betreuten NachwuchswissenschaftlerInnen. Daher führt die Habilitation in wissenschaftliche Abhängigkeit und hemmt die Entfaltung eigener wissenschaftlicher Fähigkeiten. In einer Befragung durch die Uni Kassel (zitiert in BMBF, 2000) sind in Deutschland nur 45 % der Postdocs mit den Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, zufrieden (gegenüber 66 – 78 % in NL, S, GB, USA und J). Insbesondere der Spielraum für die Gestaltung der Lehr- und Forschungsaktivitäten wird von ihnen als gering eingeschätzt.

Die Habilitation dauert oft 6 Jahre oder länger und wird in Deutschland im Durchschnitt mit über Jahren 40 abgeschlossen. Mit der Erstberufung erhalten WissenschaftlerInnen erstmals die Möglichkeit, selbstbestimmt wissenschaftlich zu arbeiten. In anderen Ländern



(Frankreich, Großbritannien, USA) wie auch in der Wirtschaft erhalten Nachwuchskräfte mit Anfang 30 ihre erste selbständige Tätigkeit mit Aussicht auf eine gesicherte Position. Die Habilitation führt hingegen ohne Zwischenevaluation auf "Alles oder Nichts" hin. Für viele Habilitierte, gerade in den Kulturwissenschaften, endet diese Phase selbst im Falle eines erfolgreichen Verfahrens im Nichts. Eine berufliche Neuorientierung ist im Alter von 40 Jahren so gut wie unmöglich bzw. ist nur noch schwer ohne gravierende Nachteile für die

Betroffenen zu realisieren (BMBF, 2000). Die langen Qualifikationsphasen in der Wissenschaft empfinden wir als besonders problematisch, da berufliche Tätigkeiten

an einer Universität oder Forschungseinrichtung außerhalb dieser Einrichtungen selten als gleichwertige Berufserfahrung anerkannt werden.

Nach Meinung des BMBF (2000) mindert die Habilitation bzw. die damit verbundene Abhängigkeit und unsichere Perspektive die Attraktivität des Hochschullehrerberufs und wird daher zurzeit von vielen Seiten kritisiert. Für die Abschaffung der Habilitation sprechen noch weitere Argumente (BMBF, 2000; Wissenschaftsrat 2001): Die wissenschaftliche Qualifikation wird in einem Berufungsverfahren gründlich geprüft, daher ist die Habilitation überflüssig. Im Habilitationsverfahren wird die Lehrbefähigung nur unzureichend geprüft, die Forschungsleistungen werden einseitig betont. Die Habilitation trägt vielfach nur wenig zum Forschungsfortschritt bei; mit der Betonung der wissenschaftlichen Einzelleistung entspricht sie nicht mehr der in vielen Fächern notwendigen Forschung im (internationalen) Team. Auch interdisziplinäre Arbeitsgebiete können problematisch sein, da Habilitationen streng fachgebunden sind und/oder solche "Randgebiete" in den Kerndisziplinen wenig anerkannt sind. Letzteres gilt z.B. auch für viele Bereiche der Frauen- und Geschlechterforschung.

International ist die Habilitation völlig unerheblich. In Deutschland wird sie vielerorts zum Machtinstrument, z.B. wenn etwa Fakultäten pro Semester nur eine Habilitation zulassen (BMBF, 2000). Bei anderen AutorInnen wird die Habilitation sogar als (männlicher) Initiationsritus bezeichnet. Auch deshalb verhindert die Habilitation eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils unter den ProfessorInnen. Der Wissenschaftsrat (1998) sieht u.a. im Verbot der Hausberufung und im dadurch gegebenen Zwang zur Mobilität bei einer Erstberufung eine besondere Hürde für Frauen. Andere spezifische Stolpersteine für Frauen haben wir bereits in einem anderen Artikel dargestellt.

Derzeitige Entwicklungen

Um Promotionszeiten zu verkürzen und ihren Ausbildungsgehalt zu verbessern, fordert die HRK (1996), einen Doktorandenstatus einzuführen sowie Zentren für Doktorandenstudien einzurichten, in denen nach dem Vorbild der DFG-Graduiertenkollegs eine forschungsbezogene Ausbildung stattfinden soll. Über die Zulassung von DoktorandInnen entscheidet das Zentrum, nicht der/die Doktorvater/-mutter allein. Als zu vermittelnde Schlüsselqualifikationen werden folgende genannt (vgl. HRK, 1996):

- Urteilsfähigkeit bezüglich des Verhältnisses zwischen Themenstellung/Projekthalt und Methodenwahl,
- Fähigkeit, die benachbarte, aber auch die entferntere Forschungsliteratur und Fachdiskussion bezüglich Relevanz und Qualität kritisch zu würdigen und einzuschätzen,
- fachliche und fachübergreifende Kompetenz,
- Fähigkeit, schriftlich wie mündlich Forschungsergebnisse zu kommunizieren bzw. zu präsentieren,
- Befähigung zur Selbstorganisation in wissenschaftlicher Arbeit sowie
- hinreichende Lehrtätigkeit und hochschuldidaktische Kenntnisse.

Auch wenn die Forderungen der HRK inhaltlich zu begrüßen sind, ist zu befürchten, dass sich die Bedingungen von DoktorandInnen nicht wesentlich verbessern. Anreize zur zügigen Promotion werden z.B. nicht geschaffen, indem bessere berufliche

Perspektiven in Aussicht gestellt werden. Stattdessen wird vorgeschlagen, Stellen noch weiter zu befristen, Stellen zu teilen (insbesondere in den Geisteswissenschaften) und die aufeinander folgende Förderung von DoktorandInnen aus verschiedenen Finanzierungsquellen einzuschränken (HRK, 1996). Obwohl der Betreuung und fachlichen Anleitung ein hoher Stellenwert in der Studie eingeräumt wird, bleibt ausgeblendet, welche Konsequenzen für die BetreuerInnen entstehen, wenn ihre DoktorandInnen nicht (zügig) promovieren. Somit badet eine Verzögerung wiederum der betroffene Doktorand/die betroffene Doktorandin aus.

Außerdem muss die Erreichung einiger Qualifikationsziele angezweifelt werden. So wird zum Punkt Lehrtätigkeit und Hochschuldidaktik folgendes ausgeführt (HRK, 1996, Fußnote 27): "Die Übernahme von Lehraufgaben durch den Doktoranden im Umfang von zwei Semesterwochenstunden in einem dem Promotionsvorhaben nahestehenden Gebiet kann zum Erreichen dieses Qualifikationszieles beitragen." Damit kann das Lehrangebot an den Universitäten sicherlich aufrecht erhalten werden, die Qualität von Lehrveranstaltungen und der Erwerb didaktischer Fähigkeiten geht damit nicht unbedingt einher.

Einige Forderungen der HRK wurden vom BMBF (2000) aufgegriffen. Die Reform sieht vor, Doktorandenstatus und Promotionsstudium einzuführen. Die Finanzierung durch Stipendien oder durch Beschäftigung im Angestelltenverhältnis soll beibehalten, aber auf max. 4 Jahre (bislang max. 5 Jahre) verkürzt werden. Auch nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2001) soll eine Promotion in 3 Jahren, max. 4 Jahren angefertigt werden.

Derzeit werden verschiedene Modelle diskutiert, durch die die Eigenständigkeit von NachwuchswissenschaftlerInnen nach der Promotion gefördert werden soll. Die Expertenkommission zur Reform des Hochschuldienstrechtes (2000) empfiehlt, die Habilitation abzuschaffen und Juniorprofessuren mit einer Dauer von 2 mal 3 Jahren einzuführen. Die JuniorprofessorInnen werden durch den Fachbereich in einem Verfahren mit externer Begutachtung berufen. Sie erhalten eine drittmittelfähige Grundausstattung, Promotionsrecht und haben Lehrverpflichtungen von 4 bis 8 Semesterwochenstunden. Nach drei Jahren werden sie evaluiert. Bei einer Ablehnung läuft die Stelle nach einem weiteren Jahr aus. Bei erfolgreicher Begutachtung erhalten sie weitere drei Jahre und die Möglichkeit, danach auf eine unbefristete Professur berufen zu werden.

Voraussetzung für eine Juniorprofessur ist die Promotion. Eine Postdoc-Phase kann der Promotion folgen, wird aber nicht auf die Juniorprofessur angerechnet. Promotion und Postdoc-Zeit sollen insgesamt sechs Jahre nicht überschreiten. Alternative Wege zur Professur werden übrigens beibehalten, die so berufenen ProfessorInnen sollen zunächst auf fünf Jahre befristet werden (siehe Übersicht 1).

Übersicht 1: Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Universitäten

Bisheriges Zeitschema		Vorschlag: normatives Schema - Universität	
Alter (⊙)	Qualifikationsstufe/-phase	Alter	Qualifikationsstufe/-phase
	Professur		Professur ¹
40	Habilitation (Postdoc-Phase)	33-38	Professur befristet ²
		32-35	Juniorprofessur max. 6 Jahre ³ wiss. Mitarb. Gastf. durch max. Tätigkeit außerhalb der Uni oder im Ausland Qualif. durch berufl. Tätigkeit
32	Promotion	29-32	Postdoc-Phase ⁴ max. 3 Jahre ⁵
		27-29	Promotion max. 3 bzw. 4 Jahre ⁶
27	Studienabschluss	24-26	Studienabschluss
	heutiger Qualifizierungsweg		neuer Qualifizierungsweg mit zeitl. Varianten ergänzende Wege

- 1 Einstellungsvoraussetzung für Professuren auf Lebenszeit: vorherige Tätigkeit als Juniorprofessorin bzw. -professor (kein Hausberufungsverbot, wenn vor Beginn der Juniorprofessur Hochschulwechsel erfolgte).
Ausnahmen: vorherige Tätigkeit als wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter der Universität (Hausberufungsverbot), Qualifizierung durch wiss. oder berufl. Tätigkeit außerhalb der Universität oder Bewerber aus dem Ausland.
- 2 ausnahmsweise unbefristet bei einer nachgewiesenen Lehrerfahrung, die mindestens der von Juniorprofessorinnen/-professoren entspricht.
- 3 Ausnahmen vom 6-Jahres-Zeitraum nur in den in § 50 Abs. 3 HRG genannten Fällen
- 4 Während dieser Phase kann z. B. eine Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterin, die Durchführung von Forschungsprojekten oder ein Auslandsaufenthalt erfolgen.
- 5 Bei Bewerbung auf Juniorprofessur sollen
 - Promotions- und Postdoc-Phase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen;
 - Ausnahmen vom 3- bzw. 6-Jahres-Zeitraum nur in den in § 57 c Abs. 6 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 HRG genannten Fällen (z. B. Kindererziehung und Mutterschutz) nicht jedoch wegen wissenschaftlicher Tätigkeit außerhalb der Hochschule oder im Ausland (§ 57 c Abs. 6 Nr. 2 HRG)
- 6 Promotion als Stipendiat/Stipendiatin max. 3 Jahre, als wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter/Hilfskraft max. 4 Jahre. Ausnahmen analog FN 5.

Quelle: Expertenkommission 2000

Auch der Wissenschaftsrat (2001) empfiehlt, die Habilitation abzuschaffen und stattdessen eine Nachwuchsprofessur mit einer Dauer von fünf Jahren einzuführen. Im Gegensatz zum BMBF (2000) schlägt er vor, nach erfolgreicher Begutachtung die Nachwuchsprofessur über ein Tenure-Track-Verfahren in eine unbefristete Professur zu überführen (siehe Übersicht 2). Beide Vorschläge sehen vor, das Hausberufungsverbot dann aufzuheben, wenn schon zu Beginn der Junior- oder Nachwuchsprofessur ein Wechsel der wissenschaftlichen Einrichtung erfolgte. Der Wissenschaftsrat (2001) sieht darin eine Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen. Des weiteren fordert er mehr Transparenz und Wettbewerb bei

Ungerecht finde ich dies vor allem, wenn ich die geplanten Veränderungen bei der Besoldung von ProfessorInnen betrachte. Neben einem Grundgehalt soll es variable Gehaltsbestandteile u.a. bei Übernahme gemeinschaftswirksamer Aufgaben geben. Dazu gehören z.B. auch Übernahme von Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung, besonderes Engagement bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, Übernahme eines erhöhten Lehrdeputats, Entwicklung eines neuen Studienganges etc. (BMBF, 2000). Gegen diese leistungsorientierte Bezahlung ist nichts einzuwenden – im Gegenteil! Doch ungerecht finde ich, wenn gemeinschaftswirksame Aufgaben, die von DoktorandInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen geleistet werden bzw. bislang geleistet wurden, in keiner Weise angerechnet werden.

Der Leistungsdruck auf DoktorandInnen (und Postdocs) wird stark erhöht, die mögliche Dauer der Promotion jedoch auf 3 bzw. 4 Jahre beschränkt. Die Promotionsphase erhält aber durch die Abschaffung der Habilitation einen höheren Stellenwert. Dies gilt nicht nur für die wissenschaftliche Qualifikation, d.h. den Bereich der Forschung. Die DoktorandInnen (oder spätestens die Postdocs) sollen sich auch für andere, für die Juniorprofessur wichtige Aufgaben qualifizieren, z.B. Lehrerfahrungen sammeln. Dies kann vor allem an außeruniversitären Forschungsinstitutionen schwierig sein.

Nach Vorstellungen des Wissenschaftsrates (2001) soll die Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs auf folgende Punkte ausgerichtet werden:

- Fähigkeit zu selbstbestimmter Forschung,
- vertiefte Kompetenz in der Lehre,
- Erfahrungen in der Akquisition und Durchführung von Forschungsvorhaben,
- Kenntnis außeruniversitärer Anforderungen und Erwartungen sowie
- Kenntnisse in Personal- und Wirtschaftsführung.

Allerdings äußert er sich nicht zur Umsetzung der Qualifikationsziele, d.h. NachwuchswissenschaftlerInnen scheinen Qualifikationen nach wie vor auf dem Weg *learning by doing* zu erwerben.

Außerdem erfordert die Teilnahme an den derzeit bestehenden Programmen der DFG eine sehr gute Einbindung in das akademische Umfeld (z.B. Auslandskontakte) sowie die volle Unterstützung eines deutschen Universitätsinstitutes. Es wird jedoch immer wieder berichtet, dass Frauen durch ihre Mentoren (Doktorväter, Vorgesetzte) weniger gefördert werden als Männer. Ist es vielleicht so zu erklären, dass bislang nur ein Fünftel der Stellen/Stipendien im Emmy-Noether-Programm an Frauen vergeben wurden?

Probleme können sich auch ergeben, wenn frau ihr Arbeitsgebiet wechselt. Dies verzögert den wissenschaftlichen Werdegang, da frau sich neu in Literatur und Methoden einarbeiten und vor allem neue Kontakte knüpfen muss, um im Forschungsfeld Unterstützung zu finden und sich zu etablieren. Die damit verbundene Verbreiterung des Methodenspektrums und der Fachkompetenz wird bei interner oder externer Begutachtung der wissenschaftlichen Leistung nicht entsprechend gewürdigt. Gerade die Einführung von Altersgrenzen (s.o.) fördert wahrscheinlich eine enge fachliche Ausrichtung.

Insgesamt begrüßen wir die geplanten Veränderungen, haben aber viele Kritikpunkte gefunden, die wir in einem Forderungskatalog zusammengefasst haben.

Literatur

BMBF (2000): Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF vom 21.09.2000.

Expertenkommission (2000): Bericht der Expertenkommission "Reform der Hochschuldienstrechts".

Geenen, Elke M. (2000): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. S. 83-105.

HRK Hochschulrektorenkonferenz (1996): Promotionsstudium. 113/1996.

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung.

Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19.01.2001.