

Das Prinzip der „Bestenauslese“ bei der Berufung von Hochschullehrerinnen und -lehrern: Sinn, Mängel, Folgewirkungen und Sekundäreffekte

1. Vorrede: Intention und Erfahrungsbasis

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich kritisch mit der Praxis der Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern im Fach Erziehungswissenschaft.¹ Diese Berufungspraxis ist mit dem Anspruch verbunden, die Besten des Faches für die Aufgaben des Hochschullehrers zu gewinnen. Entsprechend wird sie zumeist als „Bestenauslese“ apostrophiert (vgl. Preißler 2011, 678). Rechtsgrundlage dafür ist der Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, der vorschreibt, öffentliche Ämter nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ zu besetzen. Jeder Bewerber für das Amt hat dabei juristischer Interpretation zufolge Anspruch auf ein „transparentes, rechtmäßiges und dokumentiertes Bewerbungsverfahren“ und eine „ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung“ (ebd.).

Intention des Beitrages ist es nicht, Sinn und Notwendigkeit der „Bestenauslese“ bei der Berufung von Hochschullehrern zu bestreiten. Im Gegenteil: Im Blick auf die Aufgaben von Hochschule und Universität in einer nach dem Leistungsprinzip organisierten Gesellschaft wird inhaltlich zu begründen versucht, warum sie zwingend erforderlich und unverzichtbar ist. Mit Kritik bedacht wird dann allerdings die praktische Umsetzung des Prinzips, das der Auslese dienende sog. „Berufungsverfahren“, dessen Ablauf detailliert beschrieben wird und dessen immanente Probleme, Schwierigkeiten und Mängel aufgezeigt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei die verwendeten Auswahlkriterien. Der Einsicht entsprechend, dass ein Prinzip nur Geltung beanspruchen kann, wenn auch seine Folgen prinzipiengerecht sind, werden anschließend die Auswirkungen und Sekundäreffekte der beschriebenen Selektionspraxis für das System „Hochschule“ und die darin Tätigen, für die „scientific community“ also, aus subjektiver Perspektive zu analysieren und zu beschreiben versucht. Die Ergebnisse und das abschließende Fazit fallen nicht sonderlich positiv aus und signalisieren Reformbedarf.

Erfahrungshintergrund für die kritische Bilanz des Beitrags und seine eher unerwünschten Einsichten² ist die langjährige Tätigkeit des Verfassers an einer Universität im Fach Erziehungswissenschaft, - allerdings als Angehöriger des sog. „Mittelbaus“ und nicht als Hochschullehrer. Zwar hat der Verfasser während seiner inzwischen 40 Jahre andauernden Lehrtätigkeit regelmäßig Lehrveranstaltungen jeglicher Art mit großen Teilnehmerzahlen

¹ Aus Vereinfachungs- und Lesbarkeitsgründen wird im Folgenden bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen nur die männliche Form verwandt; die weibliche ist dabei implizit immer mitgemeint.

² Ursprünglich verfasst worden ist der (inzwischen geringfügig veränderte) Beitrag auf Anforderung hin für eine Festschrift zum Thema „Beruf: Hochschullehrer“ (vgl. Krämer/Kunze/Kuypers 2013). Er wurde dann von den Herausgebern aber abgelehnt und nicht in den Band aufgenommen.

durchgeführt, zahllose Studierende beraten und betreut und eine immense Zahl von Lehramtsexamina abgenommen. Dass er gleichwohl nicht beanspruchen kann, Hochschullehrer zu sein, mutet daher eigenartig und widersinnig an, erklärt sich aber daraus, dass diese Berufsbezeichnung weniger der Tätigkeit als vielmehr dem Status gilt. Hochschullehrer ist, wer per Habilitation die Lehrbefähigung für das Fach oder ein Fachgebiet (*Venia Legendi*) erworben hat und damit Privatdozent oder – falls berufen und ernannt – Professor ist. Über diese formale Qualifikation verfügt der Verfasser nicht. Seine Erfahrungen hat er als (nicht weisungsgebundener) Angehöriger der Statusgruppe „Mitarbeiter“ gewonnen. In dieser Eigenschaft war er Mitglied zahlreicher Gremien, hat in vielen Habilitations-, Besetzungs- und Berufungskommissionen mitgewirkt und war mehr als ein Jahrzehnt der Vorsitzende des Lehrausschusses in seinem Fach.

2. Das Leistungsprinzip in Schule, Hochschule und Gesellschaft

Die Legitimationsbasis für die „Bestenauslese“ bei der Berufung von Hochschullehrern bildet das in unserer Gesellschaft vorherrschende Leistungsprinzip. Dem Leistungsprinzip zufolge soll die Zuteilung von in der Gesellschaft nur begrenzt vorhandenen und daher begehrten Positionen, Ämtern, Laufbahnen etc. nach erbrachter Leistung erfolgen. Die jeweilige Stelle und die damit verbundene Alimentation soll also derjenige erhalten, der sich aufgrund seiner Leistung dafür am besten eignet und dafür am meisten qualifiziert ist. Bewerber mit geringerer Qualifikation müssen zurückstehen. Dem Erfolgreichen winken dagegen das mit der Position verbundene Prestige, Ansehen und Einkommen. Das Leistungsprinzip verbindet insofern Leistung mit Gratifikation; darin besteht seine materielle Anreizfunktion für den Strebsamen. Entscheidender ist allerdings die ideelle und vermittelt darüber die gesellschaftliche Bedeutung des Leistungsprinzips: Der Leistungsträger, der den Zuschlag erhält, wird damit in die Lage versetzt, seine Fähigkeiten zur kreativen und innovativen Aufgabenerfüllung zu nutzen, so dass sich ein gesellschaftlicher Fortschritt einstellt, das Dienstleistungsniveau steigt und sich die Qualität der Lebensverhältnisse verbessert. Damit dient das Leistungsprinzip letztlich dem Wohle aller in einer Gemeinschaft.

Entstanden ist das Leistungsprinzip als Errungenschaft der Moderne in Ablösung der feudalen, ständisch gegliederten Gesellschaft, in der allein der Stand, in den man hineingeboren wurde, über Status und Fortkommen bestimmte. Aus dieser geburtsständigen Begrenzung und Festlegung befreit das Leistungsprinzip. Es hat insofern einen emanzipatorischen Charakter und gilt darüber hinaus als egalisierendes, demokratisches Prinzip, weil es die Zuteilung von Faktoren abhängig macht, die (fast) jedem zugänglich sind: von der individuellen Leistung. Sofern Chancengleichheit besteht und das Sozialprinzip ergänzend hinzutritt, betrachtet eine Mehrheit der Bürger die nach dem Leistungsprinzip organisierte Gesellschaft deshalb als weitgehend gerecht und ohne echte Alternative (vgl. Heckhausen 1975, 103 ff.). Die Schule führt die Heranwachsenden in diese Gesellschaft ein, präfiguriert mit ihrer Notengebung ihren Zustand und übernimmt eine Allokationsfunktion mit dem Ziel, jedem Hinweise auf seinen künftigen Platz in der Leistungshierarchie der Gesellschaft zu geben (vgl.

Fend 2009). An dieser Zielsetzung beteiligt sich auch die Hochschule sowohl mit ihrem Prüfungs- und Qualifikationssystem als auch mit der „Bestenauslese“ bei der Berufung von Hochschullehrern.

Trotz seiner Vorzüge und breiter Anerkennung ist das Leistungsprinzip nicht unbestritten und ohne Schwächen und Probleme. Zu nennen sind insbesondere die folgenden Mängel und Unzulänglichkeiten:

1. Weil im Namen des Leistungsprinzips vorgenommene Zuteilungen und Auswahlentscheidungen auf der Grundlage einer vorausgehenden Leistungsbeurteilung erfolgen, diese in der Regel aber nicht den Gütekriterien der Objektivität, Validität und Reliabilität entspricht, wie vielfach empirisch belegt ist, sind Zweifel erlaubt, ob sich das Leistungsprinzip überhaupt adäquat anwenden und umsetzen lässt. Häufig sind auch die Kriterien, nach denen die Bewertung erfolgt, wenig transparent oder ist ein zutreffendes Leistungsurteil der Heterogenität des Profils der zu besetzenden Stelle wegen nur schwierig möglich.
2. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Punktualität der Ausleseentscheidung. Sie wird in der Regel im Hinblick auf die Eignung für künftige Aufgaben getroffen, hat also prognostischen Charakter. Die prognostische Validität von Leistungsurteilen, das ergibt sich aus Untersuchungen zur schulischen Notengebung, ist allerdings gering. Die *Leistungsbewährung* ist insofern nicht sichergestellt; in der Regel findet eine Überprüfung später aber nicht statt und wird ein Nachweis nicht mehr gefordert.
3. Der ideologische Missbrauch des Leistungsprinzips ist beträchtlich. Häufig erfolgen Auswahlentscheidungen nur vorgeblich nach Leistungskriterien und kommen stattdessen verdeckt andere Zuteilungsregulative zur Anwendung: Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder Gesinnung, Zugehörigkeit zu einer Partei, einer Forschungsrichtung, einer Denkschule etc. Unter dem Deckmantel von „Passung“ oder „Passfähigkeit“ bestimmen solche Kriterien nach wie vor Auswahlentscheidungen, hebeln damit das Leistungsprinzip aus und bringen es in Misskredit.
4. Die Anwendung des Leistungsprinzips lässt eine meritokratische Gesellschaft entstehen, der die Gefahr inhärent ist, dass sich Konkurrenz und Wettbewerb einstellen, Solidarität untergraben wird und eine „Ellenbogenmentalität“ den gesellschaftlichen Verkehr bestimmt. Das „Oben“ und „Unten“ prägt sich stärker aus und verfestigt sich, weil Chancengleichheit zumeist nicht besteht und der kompensatorische Chancenausgleich nicht gelingt. Den Gegenentwurf dazu bildet ein an den Menschenrechten orientiertes, egalitäres Gemeinwesen, in dem jeder auch unabhängig von seiner Leistung seinen Entwurf eines guten Lebens verwirklichen kann. Dieses der Inklusion verpflichtete Konzept folgt damit einem anderen Gerechtigkeitsverständnis, trägt aber unverkennbar utopische Züge (vgl. Giesinger 2007).

Außer der genannten Kritik gibt es weitere, teils gegenläufige Einwände. Kritiker beklagen etwa die mangelnde Anerkennung von Leistungen im sozialen Bereich, die zu starke Ausrich-

tung am Leistungsergebnis unter Vernachlässigung des Leistungsprozesses, die durch das Leistungsprinzip bewirkte Funktionalisierung und Instrumentalisierung der Leistungsfreude des Menschen, die Dominanz des Leistungsprinzips in der Gesellschaft einerseits und seine mangelnde Verwirklichung (etwa im Beamtentum) andererseits. Eine überzeugende Antwort auf die Frage, was an die Stelle des Leistungsprinzips treten und soziale Ungleichheit besser legitimieren könne, haben allerdings auch die Kritiker nicht parat (vgl. Heckhausen 1975, 112).

3. Das Anforderungsprofil für die „Bestenauslese“ im Hochschulbereich

Die „Bestenauslese“ bei der Berufung von Hochschullehrern stellt eine Anwendung des in der ganzen Gesellschaft geltenden Leistungsprinzips in ihrem Subsystem „Hochschule“ dar. Welche Leistungsanforderungen hier an einen Bewerber zu stellen sind, ergibt sich einerseits (1) aus der Aufgabenstellung, die Universitäten und Hochschulen in der Gesellschaft und für sie haben, und andererseits (2) aus der Rolle, Funktion und Bedeutung, die Hochschullehrern bei der Erfüllung dieser Aufgaben zukommt.

3.1. Aufgaben der Universität

Traditionellem Verständnis zufolge lassen sich die Aufgaben der Universität mit den Formeln „Einheit und Freiheit von Forschung und Lehre“ und „Bildung durch Wissenschaft“ kennzeichnen. Herausgebildet hat sich dieses Verständnis im Verlaufe der geschichtlichen Entwicklung der Institution (vgl. Hammerstein 2001), seine entscheidende Ausprägung erhielt es durch Wilhelm von Humboldt (1767-1835). Die zentralen Gedanken der von ihm initiierten Universitätsreform sind als „Idee der Universität“ (vgl. Jaspers 1946) historisch wirkmächtig geworden. Sie bezeichnen ein Ideal, das bis heute die Diskussion über Anspruch und Aufgabenstellung der Universität bestimmt. Manche Autoren sprechen diesem Ideal trotz veränderter Rahmenbedingungen nach wie vor Gültigkeit zu und wollen letztlich an ihm festhalten (vgl. Mittelstraß 2002; Gerhardt 2003; Hörisch 2006), andere halten es für zu emphatisch, für nicht mehr zeitgemäß und kaum noch zukunftsfähig und rufen nach Veränderungen im universitären Selbstverständnis (vgl. Hoffmann 2000; Wimmer 2005; Tenorth 2012). Was den Kern dieser umstrittenen „Idee der Universität“ ausmacht, sei im Folgenden kurz erläutert.

Aufgabe der Universität war und ist seit jeher die Wissensvermittlung. Im Unterschied zu anderen Institutionen der Wissensweitergabe erzeugt sie dieses Wissen selber: durch Forschung, durch Wissenschaft. Wissenschaftliche Forschung ist Erkenntnisstreben unter dem Anspruch von Wahrheit. Es unterstellt sich dem Rationalitätspostulat, geht methodisch geplant vor, gewährleistet die Überprüfbarkeit des Vorgehens und der Ergebnisse, bemüht sich um sprachliche und begriffliche Klarheit in der Darstellung und bringt ein in Theorien gefasstes verobjektiviertes Wissen hervor, das sich vom bloßen Meinen fundamental unterscheidet (vgl. Hierdeis/Hug 1992, 54ff. Mittelstraß 2002, 57). Gelingen kann diese der Wahrheit verpflichtete Wissensproduktion nur unter der Bedingung von Freiheit, - nur dann also, wenn Wissenschaft um ihretwillen betrieben wird, sie sich nicht vorgegeben Zwecken unter-

stellen muss und vor utilitaristischen Zugriffen und staatlicher Bevormundung geschützt ist (vgl. Hoffmann 2000). Das gilt in gleicher Weise auch für die universitäre Lehre, deren Besonderheit es ist, dass sie ihr Wissen aus eigener Forschung gewinnt und entwickelt, es in Lehre umsetzt und mit dem Anspruch von Bildung an die neue Generation weitergibt. Die damit unterstellte bildende Wirkung der Beschäftigung mit Wissenschaft beruft sich auf ein Verständnis, das in der Wissenschaft nicht nur eine besondere Form der Wissensproduktion, sondern darüber hinaus eine anzustrebende Denk- und Lebensform sieht, in der die Orientierung an Vernunft und Wahrheit zu handlungsbestimmenden Maximen werden (vgl. Mittelstraß 2002, 57ff.) Universitäten dienen der Gesellschaft insofern nicht nur durch die Erzeugung eines technologisch verwertbaren, für Fortschritt und wirtschaftliche Prosperität bedeutsamen Wissens, sondern auch durch ihren Beitrag zur Entfaltung der humanen Kräfte des Menschen (vgl. Gerhardt 2003, 210; 2012, 367).

3.2. Rolle und Funktion des Hochschullehrers

Rolle und Funktion des Hochschullehrers ergeben sich aus der mit der „Idee der Universität“ verbundenen Aufgabenstellung. Der Hochschullehrer muss Forscher und Lehrer zugleich sein. Beide Aufgaben stehen in einem wechselseitigen Bedingungs Zusammenhang: „Wer die Forschung aus den Augen verliert, wer nicht weiß, wo die Forschungslinien seiner Disziplin liegen und in welcher Entwicklung er sich mit seinem eigenen Wissen befindet, der lehrt auch schlecht und bildet schlecht aus, jedenfalls unter Gesichtspunkten einer universitären Lehre und Ausbildung. Und wer nicht zu lehren vermag, in Ausbildungszusammenhängen nicht weiterzugeben vermag, was er forschend weiß, dessen Wissen bleibt ein Element des Ungewissen, weil es dem Grundsatz widerspricht: Wissen heißt lehren können“ (Mittelstraß 2002, 54). Entsprechend muss ein Bewerber für das Amt des Hochschullehrers für beide Aufgaben qualifiziert und nach Möglichkeit der Beste sein, muss sowohl ein ausgewiesener Forscher als auch ein exzellenter Interpret und Lehrer in seinem Fachgebiet sein. Dieses Anforderungsprofil gilt auch heute noch, ist in der gegenwärtigen Situation aber immer schwieriger zu realisieren, weil sich die Forschung einer immer weitergehenden fachlichen Zersplitterung und Spezialisierung gegenüber sieht und sich die Lehre unter den Bedingungen der Massenuniversität und im Hinblick auf die Erfordernisse der Berufsausbildung, die Universitäten zunehmend zu erfüllen haben, in einer prekären Lage befindet. Die ursprüngliche Vorstellung, Persönlichkeitsbildung durch die temporäre Teilhabe der Studierenden an der wissenschaftlichen Forschung zu bewirken, lässt sich nicht mehr durchhalten, so dass andere Wege zu beschreiten sind, um den bildenden Anspruch universitärer Lehre sicherzustellen. Dietrich Benner hat dafür Vorschläge gemacht, die sich als hochschuldidaktisches Programm eignen. Demnach gilt es bei der Gestaltung der Lehre vier Ebenen einer bildenden Interpretation neuzeitlicher Wissenschaft zu berücksichtigen, nämlich die innerscientifische (Verdeutlichung von Eigenart und Bedeutung der Erkenntnis im fachwissenschaftlichen Diskurs), die historisch-gesellschaftliche (Einordnung in den Entstehungs- und Anwendungshorizont), die transzendental-kritische (Aufweis von Reichweite und Grenzen der Erkenntnis) und die praxisphilosophische Ebene (Frage nach Bedeutung der Erkenntnis für das individuelle und

gemeinschaftliche Handeln, vgl. Benner 1990, 609ff.). Eher als andere Anleitungen zu guter Lehre (vgl. Schulz von Thun 2007; Wörner 2006) tragen diese Gestaltungsvorschläge dem Bildungsanspruch und damit der „Idee der Universität“ Rechnung.

4. Das Berufungsverfahren zur Realisierung der „Bestenauslese“

Zu Planungszwecken und zur Sicherstellung von Forschung und Lehre definieren und erfassen die Fachbereiche der Universität Art und Anzahl der erforderlichen Professorenstellen in der Regel in einem Strukturplan, der in Anpassung an die sich ändernden Zeitumstände kontinuierlich fortgeschrieben wird. Werden Stellen neu aufgenommen oder vorhandene vakant, erfolgt die Erst- oder Wiederbesetzung. Dazu wird ein Berufungsverfahren in Gang gesetzt, das dem aus der Autonomie der Hochschule sich ergebenden Selbstergänzungsrecht der Professorenschaft Rechnung trägt und dessen idealtypischer Ablauf die folgenden Schritte umfasst (vgl. Lips 2010, 51 ff.; Radau 2011, 670f.).

- Zunächst wird im zuständigen Entscheidungsgremium (Fachbereichsrat oder Fakultätsrat) überprüft und entschieden, ob die bisher vorgesehene inhaltliche Ausrichtung der Stelle sowie deren materielle Ausgestaltung beibehalten werden sollen oder ob eine Veränderung und Umwidmung notwendig ist.
- Anschließend wird ein Ausschreibungstext mit den relevanten Daten und unter Angabe einer Bewerbungsfrist formuliert, verabschiedet und überregional veröffentlicht.
- Noch vor dem Eingang von Bewerbungen wird eine aus Fachvertretern bestehende Berufungskommission eingesetzt, deren Aufgabe die Erarbeitung eines Berufungsvorschlags ist. Zusammengesetzt wird die Kommission mehrheitlich aus Professoren, daneben aus Mitgliedern der Statusgruppen der wissenschaftlichen und der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter, einem Vertreter der Studierenden sowie dem Gleichstellungsbeauftragten.
- Nachdem die Kommission sich konstituiert hat, ein Vorsitzender gewählt ist, die Bewerbungsfrist abgelaufen ist und die Bewerbungen vorliegen, verständigen sich die Kommissionsmitglieder auf ihren Sitzungen zunächst über formale Auswahlkriterien, überprüfen und sichten danach die eingegangenen Bewerbungsunterlagen und nehmen eine Vorauswahl vor. Anschließend erfolgt eine ausführliche inhaltliche Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Arbeit der verbliebenen Bewerber. Deren Publikationen werden angefordert und mit dem Ziel geprüft und diskutiert, ein Meinungsbild zur jeweiligen Qualität zu erstellen.
- Die einvernehmlich als Beste unter den Bewerbern identifizierten Kandidaten werden dann eingeladen, sich dem Fachbereich persönlich vorzustellen, und zwar in der Regel mit einem Fachvortrag (zumeist zu einem Thema eigener Wahl), einer anschließenden Fachdiskussion sowie zu einem Gespräch mit den Mitgliedern der Berufungskommission, das dem Kennenlernen dient und abklären helfen soll, auf welche Art und Weise ein Kandidat seine zukünftigen Aufgaben wahrzunehmen gedenkt, sofern er die Stelle erhält.

- Sind die Vorstellungen abgeschlossen, diskutiert die Kommission das Ergebnis, wägt dabei verschiedenste Gesichtspunkte gegeneinander ab, bringt die Bewerber in eine Rangfolge und verständigt sich in Abhängigkeit vom mehrheitlichen Votum der Professoren auf einen vorläufigen Berufungsvorschlag, der zumeist in Form einer „Dreierliste“ erstellt wird. Die vorgesehene Rangfolge lässt man durch externe Gutachter bekannter Fachvertreter überprüfen, modifiziert daraufhin ggf. die eigene Sichtweise, verabschiedet dann die endgültige Liste und überstellt sie mit ausführlicher Begründung an den Fachbereichsrat (bzw. den Fakultätsrat) zur Abstimmung.
- Nach der Diskussion und Abstimmung in diesen Gremien wird die Liste dem Senat der Universität zur Verabschiedung vorgelegt. Je nach Landesrecht wird die Liste dann ggf. an das Landesministerium weitergereicht, das sich in der Regel an die vorgeschlagene Rangfolge hält und den Erstplatzierten mit einem Ruf bedenkt.
- Der Rufempfänger kann nun mit der Universität in Verhandlungen über die konkrete Ausstattung seiner Stelle treten, kann Wünsche äußern oder Bedingungen stellen und sich dann entscheiden, ob er den Ruf annimmt, einem Konkurrenzangebot folgt oder in Bleibeverhandlungen zugunsten seiner bisherigen Stelle eintritt.

Zumeist führt das beschriebene, äußerst zeit- und arbeitsaufwändige, durchschnittlich etwa 18 Monate dauernde Verfahren (vgl. Janson/Schomburg/Teichler 2007, 83; Lips 2010, 51) insofern zum Erfolg, als einer der Bewerber berufen und ernannt wird und im Regelfall dann auch die Stelle antritt. Die Frage, ob es sich dabei auch tatsächlich um den verfügbar Besten seines Faches handelt, ist damit aber noch nicht beantwortet; sie lässt sich nur in Abhängigkeit von den Kriterien klären, die von der Kommission bei der Beurteilung der Bewerber angelegt wurden. Welche Kriterien das offiziell und inoffiziell, vorgeblich und tatsächlich sind, ist nun zu erörtern.

5. Die Auswahlkriterien für die „Bestenauslese“: Anspruch und Problematik

Ein erstes, relativ formales Prüfkriterium bildet das Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen für Professoren. Erst danach und nur bei jenen Kandidaten, die sie erfüllen, tritt man in eine Prüfung nach inhaltlichen Kriterien ein. Um relevant und valide zu sein, müssen sich diese Kriterien unmittelbar aus den schon erläuterten Aufgaben eines Hochschullehrers in Forschung und Lehre ergeben. Hauptkriterien inhaltlicher Art für die Bestenauslese sind demnach die Qualität der wissenschaftlichen Forschung des Bewerbers einerseits und seine hochschuldidaktische Befähigung andererseits. Von darauf bezogenen Bewertungen und Urteilen der Kommission muss man erwarten, dass sie möglichst objektiv im Sinne intersubjektiver Nachprüfbarkeit sind. Gewährleistet wird dies durch die Transparenz der getroffenen Entscheidungen, d.h. sie müssen auch für Dritte nachvollziehbar, kommunizierbar und vermittelbar sein. Nur dann sind Entscheidungen auch nach außen hin, im Hinblick auf Öffentlichkeit und Politik legitimierbar und vertretbar. Zu fragen ist, ob die gängige Berufungspraxis diesen Ansprüchen gerecht wird, wo es Abweichungen, Probleme und Schwierigkeiten

gibt und ob es nicht ganz andere, verdeckte Kriterien sind, nach denen Auswahlentscheidungen in Wirklichkeit getroffen werden.

5.1. Kriterium: Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen

Das Hochschulrahmengesetz (HRG) sieht als Voraussetzung für eine Einstellung als Professor ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, eine in der Regel durch die Promotion nachgewiesene besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit und darüber hinaus (je nach den Anforderungen der Stelle) zusätzliche wissenschaftliche bzw. künstlerische Leistungen oder besondere Leistungen in der beruflichen Praxis vor (vgl. § 44). Die zusätzlichen Leistungen werden in der Regel (außer bei der Juniorprofessur) durch eine Habilitation belegt, ersatzweise durch habilitationsadäquate Leistungen. Die pädagogische Eignung wird (wenn überhaupt) durch Erfahrungen in Lehre und Ausbildung nachgewiesen. Das Vorliegen der genannten Einstellungsvoraussetzungen ist damit relativ einfach und objektiv feststellbar, kann in einem Schema erfasst und der Vorauswahl zugrunde gelegt werden. Dass ein Bewerber ohne Habilitation sie überstanden hätte und das Vorliegen habilitationsadäquater Leistungen ernsthaft überprüft worden wäre, habe ich nicht erlebt, wohl dagegen, dass die (im Hochschulgesetz des Landes NRW) für Stellen in der Lehrerausbildung vorgesehene dreijährige Schulpraxis als Voraussetzung unberücksichtigt blieb oder durch irgendeine Art von Praxis ersetzbar war.

5.2. Kriterium: Qualität der wissenschaftlichen Forschung

Weit weniger objektiv und eindeutig ist die Qualität der wissenschaftlichen Forschung der Bewerber zu beurteilen. Grundlage für die Prüfung und Beurteilung sind neben dem späteren, als „Vorsingen“ bezeichneten Vortrag zunächst und in erster Linie die Publikationen der Bewerber, die sich vom Umfang her und in ihrer Fragestellung erheblich unterscheiden. Den formalen Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens werden in der Regel alle Arbeiten gerecht. In inhaltlicher Hinsicht gilt als Prüfkriterium zunächst, ob und inwieweit die Publikationen im Hinblick auf den Schwerpunkt der ausgeschriebenen Stelle „einschlägig“ sind. Damit ist gemeint, dass sie sich inhaltlich auf den in der Denomination der Stelle genannten Forschungsbereich beziehen und dazu einen Beitrag leisten, der nach Möglichkeit zudem noch originell, eigenständig oder gar „genial“ (vgl. Finger 2012, 39) zu sein hat. Erwartet wird, dass ein „eigener Ansatz“ vorliegt, dessen Vorstellung und Erläuterung in der Regel dann auch den öffentlichen Vortrag bestimmt. Er ist als erforderliches „Alleinstellungsmerkmal“ häufig schon in der Habilitationsschrift entwickelt und in Teilaspekten in Zeitschriftenartikeln vorgestellt worden. Als Qualitätshinweis gilt es, wenn der Bewerber diese Beiträge in renommierten Fachzeitschriften (mit Peer-Review-Verfahren) platzieren konnte. Als Problem haftet es „eigenen Ansätzen“ an, dass sie kaum vergleichbar sind und eine Beurteilung daher schwer fällt. Allenfalls durchschaubar ist eine kompilatorische oder eklektizistische Arbeitsweise. Das vom „Teufel der Unvergleichbarkeit“ (Plumpe 2010) bestimmte Beurteilungsproblem verschärft sich dann noch im Hinblick auf die Forschungsrichtung, der der jeweilige Ansatz zuzurechnen ist. Ist es eine empirische, eine gesellschaftskritische, eine philo-

sophisch-hermeneutische, eine historisch-systematische, eine transzendental-kritische o.a. Erziehungswissenschaft, die hier betrieben wird? Innerhalb des damit gesetzten, manchmal auch durch die Stellenausschreibung vorgegebenen Rahmens erfolgt zumeist die Beurteilung der individuellen Qualität des Bewerbers. Nur wenn dieser Rahmen „passt“, findet sie Anerkennung. Ob er passt, d.h. über seine Bedeutung und Relevanz entscheidet die Berufungskommission auf der Grundlage der eigenen Ausrichtung, der Tradition des Lehrstuhls, der Aufgaben des Instituts oder von aktuellen Trends. Durch die internationalen Vergleichsuntersuchungen (PISA u.a.) beflügelt, ist gegenwärtig vor allem die empirische Erziehungswissenschaft im Aufwind. Auf diesem Felde ausgewiesene Kandidaten haben auf dem Bewerbermarkt zur Zeit große Chancen. Sie erhöhen sich noch, wenn ein Kandidat Drittmittelforschung betrieben hat, sich mit dem Prozedere der Antragstellung auskennt und in Aussicht stellen kann, solche Mittel einzuwerben. Für einen Fachbereich ist das (abgesehen von der damit verbundenen Reputation) deshalb interessant und wichtig, weil sich die Mittelvergabe innerhalb der Universität (auch) an diesem Kriterium orientiert. Es gilt das „Matthäus-Prinzip“: Wer hat, dem wird gegeben. Dass sich mit solchen Drittmittelprojekten die Forschungsausrichtung eines Fachbereichs völlig verschiebt (vgl. Zierer 2011) nimmt man – wenn man es nicht bewusst anstrebt – billigend in Kauf.

5.3. Kriterium: Hochschuldidaktische Befähigung

Der „Idee der Universität“ gemäß muss man von den Bewerbern um eine Hochschullehrerstelle erwarten, dass sie imstande sind, aus der Forschung Lehre zu entwickeln und das Mitdenken und Verstehen der Studierenden anzuleiten und zu führen. Als wünschenswerte Qualifikationen werden in diesem Zusammenhang etwa genannt (vgl. Luczak/Franz 2011): Überzeugende Strukturierung der Lehrinhalte, flexible Lernorganisation und Lehrmethodik, Anpassung an die Lernvoraussetzungen der Studierenden, didaktisch geschickt konfigurierte mediale Präsentation, Engagement in der Lehre, Lust an der Bewältigung von Lehraufgaben und anderes mehr, - ähnliche Eigenschaften also, wie sie als „Merkmale guten Unterrichts“ gegenwärtig diskutiert werden (vgl. Fischer/Schilmöller 2010). Dass solche Qualifikationen bei der Berufung eine Rolle spielen und überprüft werden, ist meiner Erfahrung nach aber nicht der Fall und wird häufig beklagt (vgl. Koller/Klatt 2012). Allenfalls am Rande und indirekt werden Erfahrungen in der Lehre mitberücksichtigt oder wird die didaktische Gestaltung des Bewerbungsvortrags in die Beurteilung einbezogen. Völlig anders wurde das an den ehemaligen Pädagogischen Hochschulen praktiziert. Dort spielte die hochschuldidaktische Befähigung eine große Rolle, musste ein Kandidat häufig nicht nur eine Vorlesung halten, sondern auch ein Seminar durchführen und – der Lehrerbildung wegen – eine Unterrichtsstunde vorführen. Davon ist die Universität weit entfernt. Hier sucht man zwar den Hochschullehrer, meint aber den Forscher. Es „gilt noch heute, man solle tunlichst bei der Bewerbung seinen Ehrgeiz, in der Lehre zu glänzen, verbergen“ (König 2012, A 5). Das Prestige der Lehre ist äußerst gering. Die meisten Forscher würden den didaktischen Anforderungen auch nicht genügen können. Orientiert man sich an den Ansprüchen, die Dietrich Benner für die bildende Vermittlung neuzeitlicher Wissenschaft formuliert hat (s.o.), sind dazu umfassende

historisch-systematische Kenntnisse im Fach erforderlich, die ein auf ein enges Forschungsfeld spezialisierter Bewerber nicht mitbringt. Zwar ist es in der Welt der Wissenschaft „schön und angesehen, ein Spezialist zu sein, und es ist irgendwie auch unvermeidlich. Und doch ist reines Spezialistentum eher ein Schwächezeichen der Wissenschaft als Ausdruck ihrer Stärke“ (Mittelstraß 2002, 60). Gleichwohl werden in der Regel Spezialisten und nicht Universalisten berufen, - mit fatalen Folgen für die universitäre Lehre. Darauf wird noch einzugehen sein.

5.4. Kriterium: Passfähigkeit im strategischen Kalkül

Davon auszugehen, dass es allein die bisher genannten Kriterien sind, nach denen Auswahlentscheidungen getroffen werden, wäre blauäugig, naiv und weltfremd. Ebenso wie in anderen Lebensbereichen geht es in der Wissenschaft immer *auch* um Macht, Einfluss und Geltung (vgl. Bordieu 1998). Erkenntnisinteresse und Wahrheitssuche sind nur die eine, die offizielle, gern gezeigte Seite der Medaille. Verdeckt sind daneben andere Motive im Spiel, geht es um die Durchsetzung von Interessen, um Führungsansprüche, Richtungskämpfe, Ansehensmehrung, Demonstration von Stärke, Imponiergehabe und vieles andere mehr. Das ist die andere, die inoffizielle, gern versteckte und verleugnete Seite der Medaille, die gleichwohl die Auswahlentscheidung beeinflusst (vgl. Zimmermann 2000). Immer geht es den Kommissionsmitgliedern bei Berufungen zumindest als „Nebenziel“ auch darum,

- Ansehen und Bedeutung der eigenen Forschungsrichtung zu stärken und auszuweiten,
- zur Dankbarkeit verpflichtete Schüler unterzubringen und in einflussreiche Positionen zu heben,
- Mitstreiter und Verbündete im inneruniversitären Kampf um Ressourcen, Macht und Einfluss zu gewinnen,
- den Einfluss konkurrierender Richtungen und Denkschulen im Fach zu begrenzen,
- sich die eigene Position gefährdende Konkurrenz nicht ins Haus zu holen, so dass sich die alte Universitäts-Weisheit bestätigt, „dass zweitklassige Leute drittklassige berufen, also dafür sorgen, dass die Bäume nebenan nicht in den Himmel wachsen“ (Mittelstraß 2002,66).

Ebenso wenig offenkundig und transparent wie solche Zielsetzungen sind auch die Mittel, Wege und Strategien, mit denen man sie zu erreichen sucht. Welche verdeckten Möglichkeiten einer Einflussnahme es jenseits der offiziellen Kommissionsarbeit gibt, wo gewissermaßen die „Stellschrauben“ liegen, wissen Insider: Der Ausschreibungstext lässt sich passgenau auf bestimmte Bewerber zuschneiden, die Zusammensetzung der Berufungskommission günstig gestalten, das Hausberufungsverbot durch einen kurzfristig verabredeten Hochschulwechsel umgehen. Befreundete Kollegen lassen sich als gefällige auswärtige Gutachter gewinnen, Telefonkontakte hinter den Kulissen zur strategischen Planung nutzen. Erfahrenen „Strippenziehern“, die langfristig planen, kann es auf diese Weise durchaus gelingen, ihren Wunschkandidaten durchzusetzen. Selbst mit Überraschungen wird man fertig, etwa wenn sich unerwartet eine international renommierte Kapazität (ein sog. „Leuchtturm“) be-

wirbt, dadurch das Kalkül durcheinander gerät und die Begründung für den vorgesehenen Kandidaten äußerst schwierig wird. Der jeweilige Bewerber ist in diesem strategischen Spiel um Macht und Einfluss nur ein Puzzle-Teil. Wenn es passt, erhöhen sich seine Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss der Bewerbung beträchtlich. Besteht diese Passfähigkeit nicht, dürften sie gering sein.

5.5. Angemessenheit und Eignung der Kriterien und des Verfahrens

Was ist das Fazit dieses Kapitels bezogen auf die Ausgangsfrage? Sind das Verfahren und die Kriterien für die „Bestenauslese“ geeignet, auch tatsächlich den Besten unter den Bewerbern herauszufiltern? Im Hinblick auf die Lehraufgabe ist diese Frage klar zu verneinen. Ein Hochschullehrer im Wortsinne wird überhaupt nicht gesucht. Im Hinblick auf die Forschungsaufgabe ist zu differenzieren. Es ist zumindest nicht auszuschließen, dass der beste oder jedenfalls ein guter Kandidat auf diesem Felde den Wettbewerb gewinnt. Mit Sicherheit gewährleisten kann das kein Verfahren, dazu ist der Einfluss situativer Bedingungen zu groß. Steht einmal eine große Anzahl hochqualifizierter Kandidaten zur Verfügung, ist dann die Konkurrenz also groß und haben selbst Spitzenforscher kaum eine Chance, gibt es zu einem anderen Zeitpunkt kaum Bewerber, müssen die Ansprüche herabgesetzt werden, wird die Stelle eventuell mit reduzierter Dotierung neu ausgeschrieben und haben dann auch Kandidaten mit wesentlich geringerer Qualifikation und ohne Habilitation eine Chance. Ähnlich verhält es sich im Hinblick auf das Kriterium „Passfähigkeit“. Manchmal „passt“ es in vielerlei Hinsicht, bei den formalen Voraussetzungen, bei den Forschungsleistungen, bei der Forschungsausrichtung, beim Geschlecht, in Hinblick auf das strategische Kalkül. Und dann „passt“ es auch wieder nicht, wird etwa die Forschungsleistung eines Bewerbers, der einer anderen Denkschule angehört und andere Begrifflichkeiten und Sprachspiele verwendet, einfach ignoriert und der Kandidat behandelt, als ob er stigmatisiert wäre. Dass dies kein Einzelfall ist, zeigen die vielen Klagen Betroffener über Benachteiligungen im Verfahren, unzulässige Vorabgespräche, respektlose Behandlung etc. Die Zeitschrift „Forschung & Lehre“ des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) räumt ihnen eine eigene Rubrik („Klartext“) ein. Wie nicht anders zu erwarten und aus anderen Lebensbereichen hinlänglich bekannt, entscheiden auch im Berufungsverfahren also nicht nur Befähigung und Können, sondern immer auch Glück und Pech über Erfolg und Misserfolg. Der Zufall führt Regie. Darauf hat 1919 schon Max Weber verwiesen und hinzugefügt, er „kenne keine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt“ (Weber 1991, 240). Kann diese Zufallsabhängigkeit des Verfahrens ein Grund sein, das Prinzip der „Bestenauslese“ aufzugeben? Sicherlich nicht. „Ein Prinzip kann man nicht erschüttern, indem man auf den in seinem Namen betriebenen Missbrauch oder auf seine unzulängliche Verwirklichung aufmerksam macht“, heißt es dazu bei Heinz Heckhausen (1975, 111). Die Kritik an seiner mangelhaften Verwirklichung stellt insofern nicht das Prinzip in Frage, hilft es vielmehr verbessern und dient ihm letztlich, weil es sich nur dann aufrechterhalten lässt. Was wäre also zu tun? In Kürze: Der langwierige Verfahrensablauf ist straffer und transparenter zu gestalten. Die Auswahlkriterien sind auch auf die

Lehraufgabe der Universität zu beziehen. Zudem ist der mit dem Berufungsverfahren verbundene Anspruch zu relativieren. In einer Leistungsgesellschaft dienen alle Selektionsentscheidungen dazu, den jeweils am besten geeigneten Kandidaten für eine Stelle oder ein Amt zu gewinnen, ohne dass dafür der Begriff der „Bestenauslese“ verwendet würde oder gängig wäre. Dieser Begriff hat vor allem in der Hochschule Konjunktur, überhöht den Selektionsvorgang und suggeriert ein Ergebnis, dass das Verfahren nicht gewährleisten kann, sollte also besser vermieden werden, - selbst wenn man mit Max Weber einräumt, dass „immerhin die Zahl der *richtigen* Besetzungen eine trotz allem sehr bedeutende ist“ (Weber 1991, 241). Verbesserungen der Berufungspraxis kann man vielleicht auch von der Einführung der Institution eines „Berufungsbeauftragten“ erwarten (vgl. Wank 2010, 332 ff.), sicherlich aber nicht von einer Berufung durch die Hochschulleitung, wie sie das niedersächsische Hochschulgesetz neuerdings ermöglicht und es teils schon praktiziert, vom Deutschen Hochschulverband aber abgelehnt wird (vgl. die Resolution des DHV vom 6.6.2010 in „Forschung & Lehre“ Heft 8/2010, S. 578 f.).

6. Folgewirkungen und Sekundäreffekte der gegenwärtigen Berufungspraxis

Wer ein Prinzip kritisch zu reflektieren versucht, wird auch die Folgewirkungen prüfen müssen, die sich aus seiner Anwendung in der Praxis ergeben. Nur wenn sie im Sinne des Prinzips sind, ist es berechtigt und legitimiert. Inwieweit es sich bei diesen Wirkungen um in einem strengen Sinne ursächliche, um unmittelbare oder eher mittelbare Folgen handelt, muss dabei offen bleiben. Sicherlich ist der Zusammenhang nicht monokausaler Art, wirken zum Teil jedenfalls auch andere Faktoren mit. Darauf soll der Begriff „Sekundäreffekte“ verweisen, der weniger deterministisch klingt und der Komplexität der sozialen Wirklichkeit vielleicht eher gerecht wird. Die Unterschiede mögen aber graduell sein. Vier Wirkungen bzw. Sekundäreffekte sind es m. E., die man der gegenwärtigen Praxis der „Bestenauslese“ bei der Rekrutierung von Hochschullehrern als unmittelbare oder mittelbare Folgen zuschreiben muss. Sie sind allesamt problematisch.

6.1. Institutionelle Vernachlässigung der Lehre

Weil die Forschung als die „eigentliche“ Aufgabe des Hochschullehrers gilt, die Lehre in Berufungsverfahren kaum eine Rolle spielt, Fähigkeiten und Leistungen bei der Bewältigung von Lehraufgaben weder gefordert werden noch Anerkennung finden, man dadurch seine Karriere also nicht befördern kann, müssen sich Bewerber auf diesem Gebiet auch nicht qualifizieren und können es zugunsten der höher bewerteten Forschung vernachlässigen. Auf diese Weise gelangen Personen an die Hochschule, die in der Lehre nicht ausgewiesen sind, damit kaum Erfahrung haben, sie zumeist auch nicht schätzen und darin nur eine Behinderung ihrer Forschungstätigkeit sehen. Lehre wird zur „Lehrbelastung“ umgedeutet. Belastungen muss man erträglich halten, reduzieren, wenn möglich vermeiden. Dazu bietet die Universität aufgrund der Freiheit von Forschung und Lehre viele Möglichkeiten. So stößt der kritische, mit der Abfassung eines Lehrberichts betraute Beobachter etwa auf folgende Taktiken und Praktiken:

- Man vermeidet die Durchführung arbeitsaufwändiger, mit einer Klausur abzuschließende Pflichtveranstaltungen und ist dazu allenfalls bereit, wenn die Mittelvergabe daran geknüpft wird.
- Man führt in Absprache mit einem Kollegen zwei thematisch identische Veranstaltungen als gemeinsame durch, tut dies aber weitgehend pro forma und reduziert so sein Lehrdeputat.
- Man nutzt Tage (Montagsmorgen, Freitagnachmittag) und Zeiten (frühmorgens, spätabends), an denen man mit großem Zulauf von Studierenden nicht zu rechnen braucht.
- Man schreckt Studierende durch überzogene Ansprüche, elitäre Themen und hohe Durchfallquoten bei der Schlussklausur ab und kann seine Seminare schließlich im Besprechungszimmer nebenan durchführen.
- Man führt über viele Semester Lehrveranstaltungen in einer Institution in seinem 30 km entfernten Wohnort durch, lässt die Studierenden dorthin kommen, beantragt und erhält Exkursionsmittel dafür und erspart sich so den Weg zum Dienstort.
- Man sucht und findet plausible Gründe, drastische Teilnehmerbegrenzungen vornehmen zu dürfen, führt vor allem Kleinst- und Forschungsseminare durch und überlässt die „Lehrlast“ großer Veranstaltungen Kollegen oder Lehrbeauftragten, die dies als Ehre schätzen.

Diese Auflistung ließe sich mühelos verlängern, etwa im Hinblick auf Strategien zur Reduzierung anfallender Korrekturarbeiten und zur Vermeidung von Prüfungstätigkeiten. Stattdessen soll auf einen weiteren Effekt verwiesen werden: auf die Beeinträchtigung der *Qualität* der Lehre. Sie ergibt sich als Folge aus der fehlenden didaktischen Qualifikation und der mangelnden Lehrerfahrung der neuberufenen Professoren, aber auch als Folge ihrer Spezialisierung, so dass die für die Lehre notwendige inhaltliche Breite des Wissens im Fach zu meist nicht gegeben ist. Insgesamt kommt es so zu einer „Verelendung“ der universitären Lehre, für die als Indizien zu nennen sind:

- Lehrende lesen als Vorlesung kapitelweise ihr Buch vor und nehmen es in Kauf, dass sich der Saal leert und die Zahl der Hörer drastisch reduziert.
- Man investiert weder Arbeit und Zeit noch Ideen in die Seminargestaltung und setzt stattdessen auf die „bewährte“ Praxis des Vortrags und der Diskussion von (in der Regel formal wie inhaltlich wenig qualifizierten) Referaten Studierender.
- Es werden Veranstaltungen angeboten, die dem Anspruch der Wissenschaftlichkeit nicht mehr gerecht werden, in denen bloße Praxisübungen stattfinden oder mit Hilfe von Plan- und Rollenspielen ideologische Indoktrination betrieben wird.
- Eine Veranstaltung mit großem Zulauf („Spannend. Muss man mitgemacht haben.“) muss unterbunden werden, weil man dort eine Wolldecke mitzubringen hat, liegend autosuggestive Methoden erprobt, damit im Halbdunkel Körperteile erfühlt etc.
- Weil Professoren über eine eigene Schulerfahrung nicht mehr verfügen, finden für die Lehrerbildung relevante didaktische Themen kaum noch Berücksichtigung mit der Folge, dass sich in der Schulpraxis fragwürdige Lehr- und Lernformen etablieren können (vgl. Terhart 1997).
- Auch Studierende erkennen die Defizite in der Lehre und plakatieren in ironischer Anspielung auf einen Wahlkampf-Slogan der NRW-Ministerpräsidentin: „Kein Prof wird zurückgelassen. Didaktikkurse für Dozenten!“

Auch hier ließe sich die Auflistung fortsetzen. Erkennbar ist, dass der Anspruch universitärer Lehre vielfach eklatant unterschritten wird. Dort, wo ihre Stärke liegen sollte, im Erklären komplexer Sachverhalte, versagt die Universität vielfach, obwohl das Interesse der Gesellschaft daran angesichts von immer komplizierter werdenden Sachlagen groß ist (vgl. Kremer

2012). Die Interessenslage der Professorenschaft ist häufig eine andere. In einem Fach mit mehr als zwanzig Professorenstellen konnte über einen langen Zeitraum hinweg niemand aus diesem Kreis für den Vorsitz des Lehrausschusses gewonnen werden. Die Idee der Universität wird auf diese Weise verraten, konterkariert. „Wer die Lehre zugunsten der Forschung vernachlässigt, verletzt den Geist der wissenschaftlichen Arbeit, die auf Vermittlung angelegt und angewiesen ist“ (Gerhardt 2003, 208). Die Bekundungen der Einheit von Forschung und Lehre, auf die man vielfach trifft (vgl. z. B. Kempen 2009, 335), sind demnach auch zumeist wohl eher deklamatorischer Art.

6.2. Bedeutungszuschreibung durch Titel und Status

Ergebnis und Erfolg von Berufungsverfahren ist es, dass sie aus Personen Professoren machen. Der als der „Beste“ unter den Bewerbern Ausgewählte erhält, wenn er berufen und ernannt wird, den Professorentitel und gehört damit zur universitären Statusgruppe der Professoren. Weil die Titelvergabe unbefristet erfolgt, muss der einmal und einmalig erbrachte Nachweis der Qualifikationen nicht mehr und nie wieder erneuert und aktualisiert werden. Insgesamt über 21.000 Personen mit Professorentitel gibt es in der Bundesrepublik (vgl. Lips 2010,45). Zu ihnen zählen nicht nur ordentliche Professoren als Stelleninhaber, sondern auch außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Professoren an Fachhochschulen und Kunsthochschulen etc.

Trägern eines Professorentitels ist die öffentliche Anerkennung sicher. Der Titel gilt als Nachweis von Befähigung und Fachkompetenz. Was ein Professor sagt, hat Gewicht und Bedeutung. Diese Bedeutungszuschreibung der Öffentlichkeit hat ihren Grund nicht zuletzt auch im Anspruch des Berufungsverfahrens als „Bestenauslese“. Die Zuschreibung, so zeigt es die Erfahrung, bleibt zumeist nicht ohne Einfluss auf das Selbstbild des Professors. Er übernimmt sie, hält sich auch selbst für bedeutend, entwickelt ein ausgeprägtes Statusbewusstsein und blickt auf andere als die „Minderleister“ herab. Sicherlich ist das weder immer noch überall der Fall, keineswegs auch zwangsläufig so und vielleicht nicht einmal der Regelfall. Gleichwohl sind die Anzeichen professoraler Eitelkeit und Überheblichkeit im universitären Alltag, Kleinigkeiten zwar häufig, nicht zu übersehen.

- Man lässt sich gerne mit seinem Titel anreden, stellt sich Untergebenen so vor, druckt die Bezeichnung überall auf Briefköpfe, Visitenkarten, Notizzettel etc. und meldet sich selbst am Telefon mit seinem Titel.
- Man vermeidet es, Mitarbeiter oder Assistenten als Kollegen zu bezeichnen und reserviert diesen Ausdruck für Mitglieder der eigenen Statusgruppe.
- In Gesprächssituationen wendet man sich sofort, wenn ein Kollege in Sicht ist, diesem zu und lässt den Mitarbeiter unter Verletzung der Höflichkeitsregeln einfach stehen.
- Auf Tagungen stellt man den Mittelbauangehörigen fremden Kollegen wahrheitswidrig als eigenen Mitarbeiter oder als Assistenten vor.
- Während man die Ursache für den eigenen Erfolg in seiner Fähigkeit sieht, schreibt man den Publikationserfolg des Mitarbeiters dem Glück zu, das dieser in diesem Fall einmal gehabt habe.

Dass man bei seiner Berufung vielleicht selbst Glück hatte, weil zufällig alles „passte“, wird schnell vergessen und ebenso, wenn man als Viertplatziertes auf der Reserveliste den Ruf nur deshalb erhielt, weil alle drei Erstplatzierten einen Ruf andernorts annahmen. Der Titel weist nicht aus, auf welche Weise er zustande kam. Allenfalls Insider wissen um Qualitätsunterschiede, nicht die Öffentlichkeit, die darüber nicht urteilen kann. Den Titelinhaber enthebt das der Notwendigkeit, seine Tüchtigkeit immer erneut unter Beweis stellen zu müssen; er genießt lebenslang Anerkennung allein schon aufgrund seines Titels. Eine lohnende Investition. Damit wird es möglich, dass die substantielle Basis für den Titel – sofern sie vorhanden war – verloren geht, dass (Titel-)Anspruch und (Leistungs-)Wirklichkeit auseinanderfallen, ohne dass dies nach außen hin sichtbar würde. Es ist wie beim Pawlow'schen Hund – es ist der Titel, der klingt und den Speichelfluss auslöst, nicht die zugrundeliegende Leistungsfähigkeit. Auf diese Weise kann eine vielfach persiflierte Welt des Scheins entstehen (vgl. Buddrus/Sturzenhecker 1987; Kamenz/Wehrle 2007), eine Welt der Selbstdarstellung und der Selbstinszenierung, von Titelsucht, Blendung und Täuschung, in der das Ansehen mehr zählt als die Substanz (vgl. Frühwald 2010, 864). Das Mitwirken daran hat korrumpierende Rückwirkungen und trägt zumindest tendenziell zur Deformierung des Charakters bei. Es gedeihen Eigenschaften, die nicht zu den Tugenden eines Wissenschaftlers zählen (vgl. Kipke 2011). Bescheidenheit und Selbstbeschränkung gehören offensichtlich ohnehin nicht mehr dazu und auch nicht andere, zum Teil mit der Freiheit des Wissenschaftlers begründete Verhaltensweisen, für die es zahllose Belege gibt:

- Man nimmt einen Ruf an, beteuert sein längerfristiges Bleiben, lässt sich entsprechende Ressourcen bereitstellen, nimmt trotzdem nach kürzester Zeit andernorts einen Ruf an und wechselt dorthin (was Universitäten inzwischen mit Rückzahlungsforderungen zu verhindern suchen, vgl. Radau 2011, 670).
- Der versprochene Umzug an den Dienort findet nicht statt, man entscheidet sich für den „Spagat“, reist regelmäßig während des Semesters von seinem Wohnort aus an und schafft es, seine dienstlichen Aufgaben an zwei oder drei Wochentagen zu erledigen.
- Man dehnt seinen fachlichen Kompetenzanspruch auch auf fremde Fachgebiete aus und traut sich dort nicht nur Meinungen zu, sondern Aussagen und Stellungnahmen mit dem Anspruch auf fachbezogene Richtigkeit und Wahrheit.
- Man sucht und findet großartig-plakative Etikettierungen für den eigenen Forschungsansatz, greift dafür z.B. auf eine aus Ethik, Soziologie und Politik entlehnte Terminologie zurück und kann damit trotz kompilatorischer Machart Anerkennung finden.
- Mit Hilfe einer Strategie des „Sich-auf-sich-selbst-Berufens“ und von Zitier- und Lobekartellen gelingt es, die Aufmerksamkeit auf die eigenen Publikationen zu lenken, Reputation in der Fachwelt und in der Öffentlichkeit zu erringen und die eigene Bedeutsamkeit zu steigern.

Mit dem Streben des Wissenschaftlers nach Erkenntnis und Wahrheit haben solche Verhaltensweisen und Praktiken wenig zu tun. Sie sind Ausdruck eines elitären Statusbewusstseins, eines überzogenen Anspruchsdenkens und eines veräußerlichten Geltungs- und Reputationsstrebens. Geweckt und befriedigt wird es u.a. durch die Deklaration des Berufungsverfahrens als „Bestenauslese“ und die damit verbundene Titelvergabe, die den Ausgewählten als „Professor“ auszeichnet. Mit der Zuerkennung von Titeln an Geltungsbedürftige, so scheint es, hat die Universität denn auch ihre eigentliche Aufgabe gefunden. Sie vergibt in

großer Anzahl nicht nur den Dokortitel, sondern auch den eines APL-Professors und eines Honorarprofessors. Die Universität wird zur „Doktorfabrik“ (vgl. Müller 2012, 37). Promotionen gerieren zu „Verwaltungsvorgängen ohne Erkenntnisgewinn“ (vgl. Kaube 2012, 2). Nach innen hin wird damit ein System sowohl wechselseitiger Anerkennung als auch Abhängigkeit etabliert, nach außen hin die Herausbildung einer gesellschaftlich anerkannten Kaste von Bedeutungsträgern befördert. Die mit der Idee der Universität verfolgte Intention ist das wohl eher nicht. Um dem verbreiteten Titelbedürfnis Rechnung zu tragen, gleichzeitig aber die Universitäten zu entlasten, hat Hans Magnus Enzensberger jüngst persiflierend vorgeschlagen, jedem deutschen Staatsbürger auf gesetzlicher Grundlage mit Vollendung des achtzehnten Lebensjahres den Dokortitel zu verleihen (vgl. 2013, N5). Weil dieser ironisch gemeinte Vorschlag kaum Aussicht auf Realisierung haben dürfte, wird die Entlastung der Universität und die Rückbesinnung auf ihre eigentlichen Aufgaben aber wohl ausbleiben und die „Titelproduktion“ fortgesetzt werden, - mit beachtlicher „Ausschussquote“, wie man inzwischen weiß, und mit zahlreichen „Rückrufaktionen“.

6.3. Wissenschaft als Kollegialitätsinszenierung

Wissenschaft ist eine Instanz der Kritik. Wissenschaft setzt sich in kritisch prüfender Haltung mit Geltungsansprüchen auseinander, bestätigt oder verwirft sie (vgl. Derbolav 1977, 936ff.). Der Zweifel ist ihr daher immanent. Wissenschaft stellt Aussagen und Positionen „unter die Autorität des Zweifels“ (Frühwald 2010, 864). Sie fragt nach dem Wahrheitsgehalt einer Aussage, fragt nach der Methode, mit der sie gewonnen wurde, fragt nach dem Argument, das sie begründen soll. Ziel ist es, das bessere Argument zu finden, ist der Erkenntnisfortschritt. Ihn zu ermöglichen, ist Anspruch und Aufgabe der Wissenschaft.

In Wahrnehmung dieser Aufgabe ist es erforderlich, die Aussagen anderer Wissenschaftler und anderer wissenschaftlicher Positionen auf den Prüfstand zu stellen, Argumente zu prüfen und zu widerlegen, Irrtümer aufzudecken, Voraussetzungen zu hinterfragen, logische Unstimmigkeiten und Brüche in der Argumentation aufzufinden, die Unhaltbarkeit einer Position nachzuweisen und einen kontroversen Standpunkt zu vertreten. Selbst wenn die Kritik immer nur die Sachebene betrifft: bei den Betroffenen macht man sich damit nicht unbedingt beliebt. Und der Karriere förderlich ist solche Kritik erst recht nicht. Wer sie anstrebt, sich auf den Bewerbermarkt begibt, durch die Universitäten „tourt“ und eine ganze Reihe von Verfahren durchzustehen hat, unterlässt sie besser. Vorteilhafter ist es, die Autoritäten anzuerkennen, sich ihrem Führungsanspruch zu unterstellen, sich in seiner Argumentation auf sie zu berufen, sich einer Schule anzuschließen und darin seinen Platz zu suchen, sich als gelehriger und dankbarer Schüler zu erweisen. Nur wer sich auf diese Weise „konstruktiv“ und „kooperativ“ verhält, den unterschwelligen Macht-, Geltungs- und Reputationsansprüchen also Rechnung trägt, hat Aussicht, im Bewerbungsverfahren als „Bester“ ausgewählt zu werden. Letztlich profitieren alle Beteiligten von einem solchen Verhalten. Man bestätigt sich wechselseitig in seiner Rolle.

Was als Karriereerfordernis im Berufungsverfahren vielfach praktiziert wird, bleibt nicht ohne Folgen für die Wissenschaft und das Wissenschaftsverständnis. Die Wissenschaft verliert ihre Zähne. Sie wird zur Kollegialitätsinszenierung nach dem Motto: „Nennst du mich Goethe, nenn ich dich Schiller.“ Nicht Kritik und Gegnerschaft in der Sache, gegenseitiges Lob und wechselseitige Anerkennung sind gefragt. Man benutzt dazu die folgenden, im Einzelfall wohl unbedenklichen und oftmals menschlich verständlichen, summiert dann aber doch nicht unproblematischen Taktiken und Praktiken zur Herstellung von Kollegialität im elitären Kreis der „bedeutenden“ Wissenschaftler des Fachs:

- Man erwartet von seinen Schülern die Würdigung und Fortführung des eigenen wissenschaftlichen Ansatzes in deren Qualifikationsarbeiten und revanchiert sich mit positiver Kritik.
- Man nutzt seine Publikationen oder Rezensionen, um das Werk von Schülern oder befreundeten Kollegen mit Lob zu bedenken und bekannt zu machen.
- Man ignoriert die Aussagen von Angehörigen konkurrierender Denkschulen zum Thema der eigenen Arbeit und etabliert stattdessen Zitierzirkel von sich wissenschaftlich (und/oder politisch-weltanschaulich) Nahestehenden.
- Man ehrt mit der Herausgabe von Festschriften und Beiträgen dazu seinen Lehrer oder verdiente Kollegen und erwirbt sich damit Anspruch auf Dankbarkeit und Förderung.
- Man lädt sich auf Gegenseitigkeit zum Vortrag auf Tagungen und Kongressen oder bei Ringvorlesungen ein, schreibt sich wechselseitig einen Expertenstatus zu u. a. m.

Als Folge solcher dem gegenseitigen Interesse dienenden Gewohnheiten und Gepflogenheiten ergeben sich strukturelle Veränderungen im Verständnis wissenschaftlicher Arbeit. Man beruft sich für Aussagen nicht mehr so sehr auf Argumente, sondern vor allem auf bedeutende Kollegen. Richtig und wahr ist etwas nicht mehr, weil es inhaltliche Gründe dafür gibt, sondern weil die Autorität es sagt. Die Sache tritt in den Hintergrund. Nicht was gesagt wird, steht im Vordergrund, sondern *wer* es sagt. Je bedeutender und anerkannter der Forscher, desto gewichtiger die Aussage. Indem man diese würdigt und anerkennt, würdigt und bestätigt man den Wissenschaftler. Und umgekehrt. Wissenschaft wird zum selbstreferenziellen System, ihr Anspruch bleibt auf der Strecke.

6.4. Hierarchisierung des Wissenschaftsbetriebs

Das Idealbild einer „scientific community“ sieht anders aus: Es ist die Kommunikationsform des „herrschaftsfreien Dialogs“, eines Disputs, in dem man unter Gleichen ohne Anpassungsdruck mit Argumenten um die Wahrheit ringt, wo nur die inhaltlichen Gründe und ihre Qualität und nicht Stellung und Rang des Sprechers zählen (vgl. Apel/Kettner 1992). Vereinzelt gibt es solche egalitären Diskurse im Raum der Universität durchaus, etwa bei der Diskussion fachlicher Probleme in Vorbereitung von Publikationen. Spätestens in der Frage der Herausgeberschaft hört die Gleichheit dann aber auf und es treten jene Herrschaftsverhältnisse wieder ein, die den Alltag in den Instituten und Fachbereichen bestimmen. In der Gruppenuniversität sind die Entscheidungsstrukturen so, dass überall und in allen Fragen die Mehrheit der Statusgruppe der Hochschullehrer bestimmt, was geschehen soll. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Mitglieder der anderen Statusgruppen sind gering. Das trifft

vor allem für die Mitarbeiter und Assistenten zu, die in der Regel Professoren zugeordnet und weisungsgebunden sind. Möglichkeiten und Chancen eigener Meinung und abweichender Vorstellungen gibt es für sie daher kaum. Sie sind abhängig und unter die Führung ihres Professors gestellt. Seinen inhaltlichen (nicht den formal-rechtlichen) Führungsanspruch leitet dieser aus seiner mit dem „Besten-Status“ belegten fachlichen Leistung ab, der gegenüber die Leistung des Untergebenen allenfalls als mittelmäßig gilt. Entsprechend bildet sich im Wissenschaftsbetrieb eine Struktur aus, die vom Oben und Unten bestimmt ist. Alle Macht, aller Einfluss liegt bei den Professoren. Sie dominieren. Dazu trägt auch die Mittelverteilung bei, die extrem ungleich erfolgt. Die Professoren verfügen in der Regel (ortsabhängig) über eine Sekretärin, über Hilfskräfte, über Sachmittel. Mitarbeitern wird nur ein ganz geringer Anteil daran zugestanden, um den sie noch kämpfen müssen. Professoren erhalten zudem turnusmäßig ein „Forschungsfreisemester“, in dem sie von Lehr- und Dienstpflichten freigestellt sind, um Publikationsvorhaben durchführen und abschließen zu können. Mitarbeiter müssen dazu den Urlaub und die Nacht nutzen. Auch partizipieren Professoren an der Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter. Vielfach ist es üblich und hat es Tradition, sie sich ungefragt anzueignen (vgl. Schnabel 2012, 38). Hier einige Erfahrungen des Verfassers, die sich sicherlich nicht verallgemeinern lassen, aber wohl auch keine seltene Ausnahme sein dürften:

- Sein ausführliches Thesenpapier zu einem aktuellen Thema bildet, ergänzt um einige wissenschaftstheoretische Anmerkungen, die Grundlage für den Aufsatz des Professors, den dieser ohne sein Wissen und seine Mitautorenschaft veröffentlicht.
- Sein mit Studierenden erarbeitetes Konzept von Mediensteckbriefen findet er zufällig in einem Sammelband als Teil einer Publikation des Professors wieder, mit dem er zusammengearbeitet hat.
- Die Mitgliedschaft im Vorstand eines Gesprächskreises, an dem er jahrelang maßgeblich konzeptionell beteiligt war, wird ihm mit dem Argument verweigert, dass dort nur Habilitierte Sitz und Stimme hätten, so dass er sich seinen Platz mühevoll erkämpfen muss.
- Dass Mitarbeiter ebenso tüchtig wie Hochschullehrer seien, erläutert ihm ein wohlmeinender Professor, sei in der Universität nicht vorgesehen und stelle für sie eine Zumutung dar, die zwangsläufig Probleme hervorrufe und tunlichst zu unterlassen sei.
- Obschon er den Großteil der Herausgebereigenschaften von der Konzeption bis zum druckfertigen Manuskript fast allein erledigt hat, soll er allenfalls als dritter Herausgeber des Bandes genannt werden und kommt es darüber zum erbitterten Streit, den er nur mit Hilfe von außen für sich entscheiden kann.
- Das Verfassen eines Handbuchartikels zu einem Thema, in dem er ausgewiesen ist, wird nicht ihm, sondern einem themenunkundigen Novizen übertragen, weil sich die Auswahl der Verfasser ganz offensichtlich an ganz anderen als an Leistungskriterien orientiert.
- Ein neu berufener Hochschullehrer konfrontiert ihn unverfroren mit der Erwartung, alle Tätigkeiten zur Herausgabe eines Sammelbandes zu übernehmen, aber selbst Erstherausgeber sein zu wollen, weil er auf Publikationsnachweise angewiesen sei.

Durch solche Aneignungsstrategien vergrößern sich die Unterschiede zwischen den Statusgruppen noch. Die Leistung der Mitarbeiter wird ausgenutzt, ihre Leistungskonkurrenz unterdrückt und verhindert. Es prägt sich eine vertikale Struktur aus, wie man sie ansonsten in der Gesellschaft nicht mehr antrifft. In der Wirtschaft sind längst flache Hierarchien üblich, betont man die horizontale Ebene und wirbt damit, wie die Annonce der Firma Mercedes

Wer ist der Firmengründer? Wer ist der Lehrling? Wen interessiert das schon?

Das Denken einer neuen Generation. Die A-Klasse.

► Um einen Beitrag für eine moderne Gesellschaft zu leisten, braucht man keinen Titel. Sondern eine Idee. Eine solche Idee ist die A-Klasse. Entwickelt von einem Team, in dem sich jeder gleichermaßen für die Zukunft des Automobils verantwortlich fühlt. Entwickelt für Menschen, die sich nicht von Lifestyle-Magazinen leiten lassen. Sondern von ihrer persönlichen Vision.

Mercedes-Benz
Die Zukunft des Automobils.

zeigt. Sie verweist auf die egalisierende Funktion der Leistung: Leistung macht gleich. Soll heißen: Die Leistung steht im Vordergrund, auf sie kommt es an, sie bewirkt die Dynamik des gesellschaftlichen Fortschritts. Dass sie erbracht wird, ist wichtig, nicht, wer sie erbringt. Jeder ist dazu fähig, jeder dazu aufgerufen. Hierarchien haben keinen Bestand, können und müssen sich ständig verändern und umkehren.

Demgegenüber pflegt die Universität ein erstarrtes hierarchisches System, setzt nicht auf Leistung, sondern auf den einmal erworbenen Status, zu dem eine „Bestenauslese“ verhilft, die nur das „Alles oder Nichts“ kennt und die ihrem Anspruch kaum jemals gerecht wird. „Die nicht ins Körbchen Gelangten als langweilig und mittelmäßig zu diffamieren ist, und das wissen alle Beteiligten, eine hässliche Lüge“ (König 2012, N 5). Darauf aber beruht die Struktur der Universität und des gesamten Wissenschaftsbetriebes.

7. Die „Bestenauslese“- Instrument einer Refeudalisierung im Namen des Leistungsprinzips?

Was ergibt sich als Fazit der Analyse von Verfahren, Kriterien und Folgewirkungen der „Bestenauslese“? Die Einseitigkeit und Unangemessenheit der Auswahlkriterien ist hinreichend betont, der Anspruch des Verfahrens relativiert worden. Es bestätigt sich, was zu Beginn schon allgemein über die Mängel und Probleme des Leistungsprinzips ausgeführt wurde und sich auch hier im konkreten Fall zeigt: Sinnvoll anwendbar ist es nur,

- wenn die den Auswahlentscheidungen zugrunde liegenden Beurteilungskriterien inhaltlich valide sind,
- wenn die Leistungsfeststellung relativ objektiv und zuverlässig erfolgt,
- wenn über die punktuelle Überprüfung hinaus auch die *Leistungsbewährung* eine wesentliche Rolle spielt,
- wenn nicht verdeckt andere als Leistungskriterien die Auswahl bestimmen und insofern kein ideologischer Missbrauch des Leistungsprinzips betrieben wird.

Wo die Praxis der „Bestenauslese“ gegen diese Bedingungen verstößt und wo Änderungen und Korrekturen nötig und dringlich sind, ist aufgezeigt und angedeutet worden. Hingewiesen wurde auch darauf, dass eine mangelnde Verwirklichung nicht gegen das Prinzip spricht und die Notwendigkeit seiner Aufgabe oder Abschaffung nicht begründen kann, dass vielmehr eine auf die Mängel bezogene Kritik erforderlich ist, um seine Handhabung angemessener, besser und gerechter gestalten und es damit erhalten zu können.

Keinen weiteren Bestand mehr haben könnte die bisherige Praxis der „Bestenauslese“ allerdings dann, wenn sie gegen jene schon erwähnte Bedingung für die sinnvolle Anwendung des Leistungsprinzips verstoßen würde, die besagt,

- dass auch die Folgewirkungen im Sinne des Prinzips sein müssen und es durch sie nicht ausgehebelt oder konterkariert werden darf.

Ist diese Bedingung erfüllt oder wird gegen sie verstoßen? Was ergibt sich als Konsequenz der beschriebenen negativen Folgewirkungen und Sekundäreffekte der „Bestenauslese“? Manche dieser Folgen mögen vermeidbar sein. Zur erschreckenden Vernachlässigung der Lehre käme es sicher nicht, wenn die Bewerberauswahl tatsächlich aufgabenbezogen erfolgte, die Lehrbefähigung also mitberücksichtigt würde. Die auf den Status und die Hierarchisierung bezogenen Folgeprobleme scheinen dagegen kaum abwendbar zu sein; sie sind struktureller Art und ergeben sich als direkte und unmittelbare Konsequenz aus dem Anspruch der „Bestenauslese“. Wann ist hier der Punkt erreicht, an dem sich aus den Folgeproblemen Einwände gegen das Prinzip selbst ergeben, Einwände, die es in Frage stellen und ad absurdum führen? Heinz Heckhausen zufolge ist das dann der Fall, „wenn Zuweisungen nach dem Leistungsprinzip einige Zuweisungsempfänger zu sehr begünstigen; wenn nämlich deren Chancen, die eigene Leistungstüchtigkeit weiter entwickeln und demonstrieren zu können,

gegenüber den bisherigen Mitbewerbern unverhältnismäßig gesteigert werden. Hier würde im Namen des Leistungsprinzips dessen eigene Voraussetzung zerstört, nämlich die Chancengleichheit aller Mitbewerber“ (1975, 112).

Liegt dieser Fall hier nicht vor? Sind die auf der Grundlage der „Bestenauslese“ vorgenommenen Zuweisungen nicht von einer Art, dass die Hochschullehrer im Hinblick auf Stellung, Macht, Einfluss, Hilfskräfte, Sachmittel etc. so sehr begünstigt werden, dass sie sich einen uneinholbaren Vorsprung verschaffen, Leistungskonkurrenz ausschalten und sich in eine kaum mehr anfechtbare Position bringen können? Muss man das im Blick auf frühere Zeiten nicht als Refeudalisierung werten, die im Namen des Leistungsprinzips erfolgt, es aber konterkariert und zerstört? Und stellt die „Bestenauslese“ dann nicht das Instrument dar, das eben dies bewirkt und erneut einen Zustand ständischer Art etablieren hilft, den das Leistungsprinzip abzulösen versprach? Ist es daher nicht dringend an der Zeit, dass über grundlegende Veränderungen im Selektionssystem der Hochschule nachgedacht wird?

8. Schlussrede: Perspektivität und Wahrheit

Würde die Bilanz weniger kritisch ausfallen, wenn sich ein Hochschullehrer und nicht ein Mitarbeiter mit der Thematik befasst hätte? Die Frage unterstellt, dass es je nach Status unterschiedliche und vielleicht interessegeleitete Sichtweisen gibt (vgl. Habermas 1973). Weil er der vom System Begünstigte ist, wird der Hochschullehrer sicherlich tatsächlich positiver urteilen. Dass seine Erkenntnis von größerer Objektivität ist und der Wahrheit mehr entspricht, ist damit aber noch nicht erwiesen und eher unwahrscheinlich. Ergebnis einer Blickverzerrung könnte allerdings auch die Erkenntnis des Benachteiligten sein. Hier wie dort also interessegeleitete Perspektivität? Müsste nicht, wenn es um die Wahrheit geht, ein Standpunkt jenseits von Interesse und Parteilichkeit gefunden werden?

Solche Neutralität ist weder möglich noch vonnöten. Die Perspektive ist nicht ablösbar, die Sache ist immer ein Korrelat des Blicks auf die Sache. Und die Wahrheit, erläutert Volker Gerhardt, stamme ohnehin „nicht aus der Unparteilichkeit, sondern *aus der Parteilichkeit für den Sachverhalt*. Denn in ihr macht sich der Mensch zum Anwalt der erkannten Sache. Hier überwindet er das eingeschränkte persönliche Interesse und nimmt aktiv Stellung in einem Zusammenhang, zu dem er freilich selbst gehört“ (2012, 367). Dazu muss er Gerhardt zufolge das Erkannte auch tatsächlich als wahr und richtig betrachten, es mit seinem sonstigen Wissen in Verbindung bringen und die Bereitschaft haben, sich der Prüfung durch andere zu stellen (vgl. ebd.). Dass sein Beitrag als eine diesen Grundsätzen verpflichtete, nicht gegen Personen gerichtete Parteinahme für eine als richtig erkannte Sache wahrgenommen werden möge, wünscht sich der Verfasser.

9. Literatur

- Apel, Karl-Otto/Kettner, Matthias (Hrsg.) (1992): Zur Anwendung der Diskursethik in Politik und Wissenschaft. Frankfurt: Suhrkamp.
- Benner Dietrich (1990): Wissenschaft und Bildung. Überlegungen zu einem problematischen Verhältnis und zur Aufgabe einer bildenden Interpretation neuzeitlicher Wissenschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik, 36. Jg., S. 597-620.
- Bordieu, Pierre (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK.
- Buddrus, Volker/Sturzenhecker, Benedikt (1987): Papiertiger Uni. Baltmannsweiler: Schneider.
- Derbolav, Josef (1977): Was heißt „wissenschaftsorientierter Unterricht“? In: Zeitschrift für Pädagogik, 23. Jg., Heft 6, S. 936-945.
- Enzensberger, Hans Magnus (2013): Dr. Dr. Dr. In: FAZ Nr. 43 vom 20.02.2013, Seite N5.
- Fend, Helmut (2009): Die sozialen und individuellen Funktionen von Bildungssystemen: Enkulturation, Qualifikation, Allokation und Integration. In: Hellekamps, Stephanie/Plöger, Wilfried/ Wittenbruch, Wilhelm (Hrsg.): Schule. Handbuch der Erziehungswissenschaft Bd. II/I. Paderborn – München – Wien – Zürich: Schöningh, S. 43-55.
- Finger, Evelyn (2012): Wie genial muss es denn sein? In: DIE ZEIT Nr. 43 vom 18.10., S. 39.
- Fischer, Christian/Schilmöller, Reinhard (Hrsg.) (2010). Was ist guter Unterricht? Qualitätskriterien auf dem Prüfstand. Münster: Aschendorff.
- Frühwald, Wolfgang (2010): Wo kommen wir her? Wo gehen wir hin? Universitäten am Scheideweg. In: Forschung & Lehre Heft 12, S. 860-864.
- Gerhardt, Volker (2003): Die Idee der Universität. Zehn Punkte zur Zukunft der Universität. In: Lüthje, Jürgen/Nickel, Sigrun (Hrsg.): Universitätsentwicklung. Strategien, Erfahrungen, Reflexionen. Frankfurt: Peter Lang, S. 207-210.
- Gerhardt, Volker (2012): Der Wert der Wahrheit wächst. Die Unparteilichkeit der Wissenschaft als Parteilichkeit für die Erkenntnis der gemeinsamen Welt. In: Forschung & Lehre Heft 5, S. 360-367.
- Giesinger, Johannes (2007): Was heißt Bildungsgerechtigkeit? In: Zeitschrift für Pädagogik, 53. Jg., S. 362-381.
- Habermas, Jürgen (1973): Erkenntnis und Interesse. Frankfurt: Suhrkamp.
- Hammerstein, Notker (2001): Artikel „Universität“. In: Historisches Wörterbuch der Philosophie, hrsg. von Joachim Ritter, Karlfried Gründer und Gottfried Gabriel. Bd. 11, Sp. 212-218, Basel: Schwabe.
- Heckhausen, Heinz (1975): Leistungsprinzip und Chancengleichheit. In: Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Bildungsforschung: Probleme, Perspektiven, Prioritäten. Gutachten und Studien der Bildungskommission Bd. 50. Stuttgart: Klett, S. 101-152.
- Hoffmann, Alfred (2000): Der Verlust von Einsamkeit und Freiheit. Die Universität unter dem Primat des ökonomischen Denkens? In: Ders. (Hrsg.): Zur Zukunft der Universität. München – Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 15-27.

- Hörisch, Jochen (2006): Die ungeliebte Universität. Rettet die Alma mater. München – Wien: Carl Hanser Verlag.
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2007): Wege zur Professur. Münster: Waxmann.
- Jaspers, Karl (1946): Die Idee der Universität. Berlin: Springer.
- Kamenz, Uwe/Wehrle, Martin (2007): Professor Untat. Was faul ist hinter den Hochschulkulissen. Berlin: Econ.
- Kaube, Jürgen (2012): Mittlere Begabungen. In: FAS Nr. 42 vom 21.10., S. 2.
- Kempen, Bernhard (2009): Universität – Zentrum der Forschung? Über Forschungsqualität, Rankings und die Einheit von Forschung und Lehre. In: Forschung & Lehre Heft 5, S. 334-335.
- Kipke, Roland (2011): Wissenschaft ist keine Ich-AG. Welche Tugenden braucht ein Wissenschaftler? In: Forschung & Lehre Heft 6, S. 446-447.
- Koller, Sabine/Klatt, Matthias (2012): Lehre in der Krise? Warum sich die Verhältnisse ändern müssen und nicht die Ideale. In: Forschung & Lehre Heft 6, S. 448-449.
- König, Eberhard (2012): Wer es geschafft hat, bildet sich gern etwas darauf ein. In: FAZ Nr. 81 vom 4.4.2012, S. N 5.
- Krämer, Hildegard/Kunze, Axel Bernd/Kuypers, Harald (Hrsg.) (2013): Beruf: Hochschullehrer. Ansprüche, Erfahrungen, Perspektiven. Paderborn: Schöningh.
- Kremer, Dennis (2012): Der Professor mit den Rastas. In: FAS Nr. 28 vom 15.7.2012, S. 39.
- Lips, Yvonne (2010): Hochschullehrer als Zielgruppe universitärer Personalentwicklung. Aachen: Shaker Verlag.
- Luczak, Holger/Franz, Martin (2011): Exzellenz ist eine seltene Pflanze. Über die Exzellenzbedingungen universitärer Lehre. In: Forschung & Lehre Heft 6, S. 450-452.
- Mittelstraß, Jürgen (2002): Gibt es noch) eine Idee der Universität? In: Elm, Ralf (Hrsg.): Universität zwischen Bildung und Business. Bochum: projektverlag, S. 51-68.
- Müller, Daniel (2012): Würzburger Doktorfabrik. In: DIE ZEIT Nr. 47 vom 15.11.2012, S. 37-38.
- Preißler, Ulrike (2011): Der Ruf auf eine Professur. In: Forschung & Lehre Heft 9, S. 678-679.
- Schnabel, Ulrich (2012): Bloß nicht genau hinschauen. In: DIE ZEIT Nr. 43 vom 18.10., S. 38.
- Schulz von Thun, Friedemann (2007): Wie gestalte ich meine Vorlesung – und halte die Hörschaft und mich selbst bei Laune? In: Merkt, Marianne/Mayrberger, Kerstin (Hrsg.): Die Qualität akademischer Lehre. Innsbruck: Studienverlag, S. 115-132.
- Tenorth, Heinz-Elmar (2012): Brauchen wir die Universität noch? In: DIE ZEIT Nr. 30 vom 19.7.2012, S. 63-64.
- Terhart, Ewald (1997): Superlearning – Megateaching. Kurznachrichten aus der didaktischen Wunderwelt. In: Lernmethoden – Lehrmethoden. Jahresheft XV des Friedrich-Verlages. Seelze.
- Wank, Rolf (2010): Helfer und Ratgeber. Der Berufungsbeauftragte. In: Forschung & Lehre Heft 5, S.332-334.

- Weber, Max (1991): Schriften zur Wissenschaftslehre. Hrsg. und eingeleitet von Michael Sukale. Stuttgart: Reclam.
- Wimmer, Michael (2005): Die überlebte Universität. Zeitgemäße Betrachtungen einer „unzeitgemäßen“ Institution. In: Liesner, Andrea/ Sanders, Olaf (Hrsg.): Bildung der Universität. Beiträge zum Reformdiskurs. Bielefeld: transcript Verlag, S. 19-41.
- Wörner, Alexander (2006): Lehren an der Hochschule. Eine praxisbezogene Anleitung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zierer, Klaus (2011): Janusköpfig. Chancen und Grenzen von Forschungsprojekten. In: Forschung & Lehre Heft 3, S. 210-212.
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft: Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Sigma.