

Zur Frage von Stellenbesetzungen an deutschen Universitäten: Einschätzungen und Ergänzungen zu Heinrich Härkes „The Good, the Bad and the Ugly“?

Stefanie Samida

Zusammenfassung – Bezugnehmend auf den Beitrag Heinrich Härkes (2006) werden Einschätzungen und Ergänzungen zu den derzeitigen Verfahrensweisen von Stellenbesetzungen sowohl von Hochschulprofessuren als auch des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland gegeben. Dazu wird aus der Sicht eines Außenstehenden zum einen ein aktuelles Beispiel angeführt, das die gegenwärtigen Mechanismen und Tücken des deutschen Berufungsverfahrens verdeutlicht; zum anderen wird darüber hinaus ein Blick auf die Praxis der Stellenvergabe in dem Bereich des universitären Systems geworfen, der speziell den wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft.

Schlüsselwörter – Hochschullehrer/Wissenschaftlicher Nachwuchs – Berufung/Stellenbesetzung – Wissenschaftspolitik – Fachstrukturen

Abstract – Referring to Heinrich Härke's (2006) contribution this article provides additional information on the current system of appointing university professors and junior staff in Germany. In discussing a recent example of an appointment for a professorship at a major German university from an outsider's perspective certain mechanisms and perils of the system are being addressed. Moreover, some personal experiences serve to illustrate contemporary practices of recruiting junior staff.

Keywords – university professors/junior staff – appointment system – university politics – university structures

Heinrich Härke gebührt außerordentlicher Dank, die – wie er selbst betont – längst überfällige öffentliche Diskussion der Praxis der Besetzung von Hochschullehrern u. a. in Deutschland aufgeworfen zu haben. Ob sein Appell folgen hat, bleibt abzuwarten bzw. wird die Resonanz auf seinen Aufsatz zeigen.

Nach der Lektüre von Härkes Beitrag ist es mir ein Anliegen, einige eigene Erfahrungen und Einschätzungen zur Thematik beizutragen – und zwar aus der Sicht einer Post-Doktorandin und damit Nichtbetroffenen. Dazu möchte ich Härkes Darstellung zum einen um ein aktuelles Beispiel ergänzen, also die Mechanismen eines Berufungsverfahrens anführen, wie sie sich für einen Außenstehenden darstellen; zum anderen aber soll auch ein Blick auf die Praxis der Stellenvergabe in ‚unteren‘ Bereichen – also beim wissenschaftlichen Nachwuchs – des universitären Systems geworfen werden.¹ Die folgenden Ausführungen beruhen, das sei betont, selbstverständlich auf subjektiven Eindrücken, und ich bin mir durchaus bewusst, dass meine Ansichten – möglicherweise heftigen – Widerspruch hervorrufen werden bzw. mir Neid vorgeworfen wird. Bei letzterem halte ich es mit dem Romanisten Jürgen TRABANT (2000, 75), der in einem Beitrag über den „Akademischen Neid“ spöttelnd bekannte: „Ich neide, also bin ich“.²

An dieser Stelle erscheint es mir notwendig, ein paar biographische Notizen anzuführen. Nach dem Studium der Vor- und Frühgeschichte, Klassischen Archäologie und Mittelalterlichen Geschichte an den Universitäten Tübingen und Kiel (Magisterexamen 1999 in Tübingen) absolvierte ich ein viersemestriges Diplom-Aufbaustudium ‚Medienwissenschaft-Medienpraxis‘ (Abschluss 2001). Im Jahr 2005 promovierte ich dann an der Neuphilologischen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität Tübingen mit einer Arbeit über Neue Medien in der Archäologie (SAMIDA 2006), die von Prof. Manfred Muckenhaupt (Medienwissenschaft-Medienpraxis) und Prof. Manfred K. H. Eggert (Institut für Ur- und Frühgeschichte und Archäologie des Mittelalters) betreut wurde. Danach war ich von 2006 bis 2007 als Wissenschaftliche Angestellte am Institut für Ur- und Frühgeschichte und Archäologie des Mittelalters tätig und habe dort an einem Projekt mit Titel „Die ‚archäologische Entdeckung‘ als Medienereignis. Quellenkritisch-vergleichende Studien“ gearbeitet, das im Rahmen der Nachwuchsförderung der Universität Tübingen bewilligt wurde. In den letzten rund 15 Jahren, in denen ich ununterbrochen an Universitäten studiert, promoviert und gearbeitet habe, konnte ich die Strukturen einer Universität sehr gut kennen lernen. Auf dieser Basis beruhen die folgenden Ausführungen.

Stellenbesetzungen von Hochschulprofessuren in Deutschland: das Beispiel Tübingen

Mitte Januar 2006 erfolgte die Ausschreibung der ehemaligen C4-Professur in Tübingen, deren letzter Stelleninhaber Manfred K. H. Eggert war. Er schied Ende September 2006 altersbedingt aus. Die Ausschreibung der Stelle etwa ein halbes Jahr vor dem Ausscheiden entsprach der gängigen Praxis. Die Stelle konnte aufgrund der obligatorischen halbjährigen Sperrung erst zum 1. April 2007 wiederbesetzt werden; durch das neue Hochschulgesetz wurde sie auf W3 'herabgestuft'. Die Veröffentlichung erfolgte – offensichtlich aus finanziellen Gründen – nicht in der Zeitung, etwa der ZEIT, in der zahlreiche akademische Stellen veröffentlicht werden, sondern hauptsächlich über die elektronische Post (E-Mail) mit der Bitte um Aushang. An dieses Verfahren erinnere ich mich deshalb so gut, da ich damals als Hilfskraft damit betraut war, die E-Mail-Adressen der in Frage kommenden Universitätssekretariate, Ansprechpartner in Forschungseinrichtungen und anderen Institutionen zur Veröffentlichung der Stellenausschreibung zusammenzustellen.³

Interessierte sollten sich mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnissen, Verzeichnis der Schriften und abgehaltenen Lehrveranstaltungen) bis zum 15. März 2006 bewerben. Damit hatten die Kandidatinnen und Kandidaten eine angemessene Zeit für die Vorbereitung ihrer Bewerbung.

Die Auswahl der Kandidaten⁴ durch die Berufungskommission fand im Sommersemester 2006 statt. Zum so genannten ‚Vorsingen‘, das an einem Tag Ende November 2006 stattfand, wurden sechs Bewerber eingeladen (eine Frau und fünf Männer), die habilitiert waren bzw. vergleichbare Leistungen aufwiesen.⁵ Die Liste der Eingeladenen war insofern – nicht nur für mich, sondern auch für viele andere – etwas überraschend, als gewisse Kandidaten, von denen man eine Bewerbung erwartet hatte, nicht dabei waren. Darüber hinaus handelte es sich bei der Hälfte der ausgewählten Kandidaten um solche, die noch keine Professur innehatten. Dieser Umstand, der keineswegs wertend gemeint ist, hängt wohl auch damit zusammen, dass sich kein C4- oder C3-Stelleninhaber von der schlechter besoldeten W3-Stelle angesprochen fühlte.

Jedem Kandidaten wurden für seinen Probenvortrag etwa dreißig Minuten eingeräumt; anschließend stand genauso viel Zeit für die Diskussion zur Verfügung. Fragen an die Kandidaten konnten von allen Anwesenden gestellt werden.

Sie bezogen sich nicht nur auf den Vortrag, sondern waren zum Teil allgemein gehalten.⁶ Die von HÄRKE (2006, 124) beschriebene unterschwellige Aggressivität in den Fragen fiel mir bei einem Kandidaten auf. Hier schien mir darüber hinaus die Stimmung im Saal regelrecht ‚aufgeheizt‘. Nicht auszuschließen ist jedoch in diesem Falle, dass die weit fortgeschrittene Stunde – der betreffende Kandidat sprach als Letzter – daran einen erheblichen Anteil hatte. Sicher wäre es generell besser, bei einem Verfahren mit sechs Vortragenden zwei Tage zu veranschlagen, um nicht etwaigen Ermüdungserscheinungen und Gereiztheiten des Auditoriums Vorschub zu leisten.

Nur wenige Tage nach der Präsentation der Kandidaten in Tübingen erreichte mich eine E-Mail aus dem Saarland mit der für mich überaus überraschenden Nachricht, dass Kandidat X ganz klarer Favorit der Berufungskommission sei.⁷ In der Folge entwickelte sich ein unglaubliche ‚Gerüchteküche‘, die ich so kaum für möglich gehalten hätte. Quasi täglich kursierten am Tübinger Institut neue, scheinbar ‚sichere‘ Nachrichten darüber, wer auf Platz 1 stehe und wie die weiteren Positionen besetzt seien. Interessanterweise kamen diese Informationen meist von außen sowie von Personen, die beim ‚Vorsingen‘ nicht einmal zugegen waren.

Nach Wochen und Monaten des ‚Hin und Her‘, wer denn die Plätze 1 bis 3 belege, zog die Nachricht, die Stelle werde neu ausgeschrieben, erneute Spekulationen nach sich. Auch diese Behauptung entpuppte sich als Fama, letztlich aber mit einem Quäntchen Wahrheit. Zwar wurde die Stelle nicht neu ausgeschrieben, aber es wurden erneut vier Kandidaten zur Vorstellung eingeladen (eine Frau und drei Männer). Sie waren offenbar gezielt zur Bewerbung aufgefordert worden. Dieses zweite ‚Vorsingen‘ fand zu Beginn des Sommersemesters 2007 (Ende April) statt.

Die Gründe für diese zweite Einladung neuer Kandidaten kennt nur die Kommission, und es würde hier zu weit führen, darüber zu spekulieren bzw. die Gerüchteküche weiter anzuhetzen. Ganz offenbar war man mit den ersten Kandidaten nicht zufrieden bzw. kam zu keiner Einigung. Auffällig ist jedenfalls, dass nicht all jene, die für die Professur in Frage gekommen wären, auch zur Bewerbung aufgefordert worden sind. Es sei nebenbei bemerkt, dass auch hier – wie beim ersten Mal – schon kurze Zeit nach der Vorstellung der Kandidaten im April wilde Spekulationen aufkamen.⁸

Bis heute (Februar 2008) ist die Professur vakant und derzeit ist nicht sicher, dass sie zum Sommersemester 2008 tatsächlich besetzt sein wird. Das ist eine Situation, die nicht nur für die Studierenden alles andere als optimal ist. Hinzu kommt, dass gleichzeitig die Professur für Archäologie des Mittelalters (Nachfolge Barbara Scholkmann) immer noch unbesetzt ist. Auch hier verzögerte eine zweite ‚Runde‘ das Verfahren erheblich.

Heinrich HÄRKE (2006, 125) hat in seiner Gegenüberstellung von drei Berufungssystemen (Großbritannien; Skandinavien; Deutschland/Österreich/Schweiz) das ‚deutsche‘ als das am wenigsten transparente bezeichnet. Die Stellenbewerber – und hier ist zu ergänzen: auch alle anderen außer den Kommissionsmitgliedern –, so stellt er fest, müssten sich mehr auf Gerüchte als auf Informationen verlassen. Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen.

Das Tübinger Beispiel ist sicherlich ein prominenter, aber keine Einzelfall. Verzögerungen in Berufungsverfahren – seien sie absichtlich herbeigeführt oder durch formale Fehler verursacht – sind nicht unüblich und waren in den letzten Jahren auch an anderen Universitäten zu beobachten. Bemerkenswert an dem Tübinger Fall ist die Art und Weise des Verfahrens, nämlich sein Ablauf in zwei Etappen. Für einen Außenstehenden muss eine solche Vorgehensweise Erstaunen hervorrufen. Delikat erscheint daran besonders, dass nach der ersten Auswahl eine zweite ‚Runde‘ eingeläutet wurde, in der nun Kandidaten offensichtlich gezielt zur Bewerbung aufgefordert wurden. Dass nun zwei Kandidaten des zweiten ‚Vorsingens‘ die Plätze 1 und 2 belegen, ist in diesem Zusammenhang nicht weiter verwunderlich.

Die Undurchsichtigkeit des Verfahrens und der ständig neue ‚Klatsch‘, wer für was wie verantwortlich ist, schadet dabei nicht nur dem Ansehen der Kommission, sondern vor allem dem Institut. Darüber hinaus dürfte nach einem solchen Verfahren auch der Start für den Nachfolger nicht leicht sein. Denn ganz gleich, wer die Nachfolge antritt, es wird ein bitterer Beigeschmack bleiben. Dass zwei Jahre nach der Stellenausschreibung bei insgesamt zehn Bewerbern immer noch kein Nachfolger feststeht, ist wahrlich kein Ruhmesblatt des deutschen Berufungssystems. Eines der größten, ältesten und renommiertesten Institute in Deutschland mit mehr als 200 Studierenden hat damit mittelfristig sicherlich an Ansehen und Bedeutung verloren.

Wissenschaftlicher Nachwuchs und Stellenvergabe

Die von Härke festgestellte fehlende Transparenz bei der Stellenvergabe im Bereich von Hochschulprofessuren lässt sich freilich auch auf der ‚unteren‘ Ebene des Wissenschaftssystems feststellen. Das ist nichts Neues, doch muss es in diesem Zusammenhang ebenfalls betont werden.⁹

Eines von drei Beispielen, das ich in diesem Zusammenhang anführen möchte, betrifft die Rekrutierung von Wissenschaftlichen Hilfskräften. Hilfskraftstellen werden nur in seltenen Fällen ausgeschrieben. Hier hat sich vielmehr eingebürgert, dass Wissenschaftler qualifizierte Studenten persönlich ansprechen und das Angebot unterbreiten. An sich ist gegen ein solches Vorgehen nichts einzuwenden, schließlich wird dadurch häufig in einer frühen Phase des Studiums der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert. Zudem ist verständlich, dass bei diesen Stellen kein aufwändiges und zeitraubendes Auswahlverfahren stattfinden kann. Die Art und Weise macht jedoch deutlich, dass das ‚Günstlingswesen‘ im Wissenschaftssystem recht früh beginnt.

Ein zweiter Fall berührt die Stellenvergabe im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, also etwa bei Projektstellen o. ä. Wer hat es noch nicht erlebt, dass hier Stellen nur aus formalen und rechtlichen Gründen ausgeschrieben werden? Der Eindruck, sie würden schon vor der eigentlichen Ausschreibung vergeben, wird bisweilen eindrücklich durch den Ausschreibungstext bestätigt. Die Lektüre mancher Ausschreibungen lässt gar keine andere Schlussfolgerung zu. Da werden Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert, die erkennen lassen, dass nur ein bestimmter Kandidat sie erfüllen kann. Darüber hinaus zeigt sich häufig an der Art der Durchführung von Vorstellungsgesprächen, dass kein Interesse an anderen Kandidaten besteht. Ein solches Erlebnis hatte ich selbst vor einiger Zeit außerhalb der Archäologie. Interesse an meinen Qualifikationen wurde zu keinem Zeitpunkt des Gesprächs gezeigt, dagegen unterhielt man sich über Hobbys und mein Archäologiestudium. Bezeichnenderweise dauerte das Gespräch dann auch nur knapp zwanzig Minuten. Ein – wie ich meine – deutlicher Hinweis, dass in diesem Falle die Stelle längst vergeben war.¹⁰ Dieses Verfahren der internen und informellen Stellenbesetzung, so möchte ich es einmal nennen, ist in weiten Teilen der Wissenschaft gängige Praxis.

Aber es kommt auch der gegenteilige Vorgang vor. So werden – etwa bei Forschungsprojekten – genehmigte Mitarbeiterstellen nicht besetzt, weil im unmittelbaren Umfeld des ‚Arbeitgebers‘ (in einem solchen Fall der Drittmittelempfänger und damit in der Regel eines Hochschulprofessors) kein geeigneter Kandidat greifbar ist. Daraus folgt, dass solche Stellen entweder solange unbesetzt bleiben bis der geeignete Kandidat aus dem eigenen Nachwuchs rekrutiert werden kann, oder dass solche Gelder umgewidmet bzw. nicht abgerufen werden. Statt einer möglichen Stellenausschreibung und des damit einhergehenden Auswahlprozederes wird also lieber auf das Geld und die Arbeitskraft bzw. die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verzichtet. Ein solches Vorgehen ist – in Anbetracht der Arbeitsmarktsituation unter Akademikern und Jungwissenschaftlern – unter keinen Umständen gerechtfertigt.¹¹

Diese hier angeführten Beispiele mögen genügen. Sie zeigen, dass die Universität und die Wissenschaft vor ‚Verfälschung‘ nicht gefeit ist – im Gegenteil. Man gewinnt eher den Eindruck, als gehöre dies unvermeidlich dazu. Es soll hier nun nicht der Eindruck entstehen, alles sei ‚schlecht‘, und man sei selbst nie Nutznießer dieses Systems gewesen. Es war vielmehr mein Anliegen, deutlich zu machen, dass in der Wissenschaft genauso wie in anderen Bereichen Kontakte eine elementare Rolle spielen, wenn man weiterkommen möchte. Dabei kommt dem so genannten ‚Vitamin B‘ in einem so kleinen Fach wie der Ur- und Frühgeschichtlichen Archäologie gewiss eine größere Rolle zu als etwa in den Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften (so kürzlich etwa auch LORENZEN 2007, 369). Bezeichnenderweise halten in einer aktuellen Untersuchung unter Archäologen 84 % aller Befragten ‚Beziehungen‘ daher auch für wichtig oder sehr wichtig (ebd.). Darüber hinaus prangerten viele Befragte die wenig transparenten Auswahlverfahren an (ebd.) oder räumten gar ein, dass persönliche Beziehungen eine wichtige Rolle in den Besetzungsverfahren gespielt hätten (ebd. 364). Diese Ergebnisse sind keine große Überraschung, sondern waren zu erwarten. Das so genannte ‚Networking‘ hat inzwischen auch in akademischen Kreisen Einzug gehalten. Vor kurzem hat Clemens SCHWENDER, Professor für Kommunikationswissenschaft in Bremen, die Sache auf den Punkt gebracht: „Es mag hart klingen, aber in der Wissenschaft ist es so, dass ohne Netzwerke gar nichts geht“ (SCHWENDER 2007)¹² – ein Faktum, das nicht oft genug hervorgehoben werden kann. Demnach wäre es naiv zu glauben,

allein die wissenschaftliche Qualifikation geben den Ausschlag bei der Stellenvergabe. Sie ist gewiss wichtig, entscheidend sind jedoch die persönlichen Kontakte, ohne die heutzutage kaum mehr etwas zu erreichen ist.¹³ Wer also nicht die ‚richtigen‘ Personen kennt, bleibt zwangsläufig auf der Strecke. Diese Tatsache mag und wird man bedauern, sie ist aber zu offenkundig, um in Frage gestellt werden zu können.

Schlussfolgerungen

Welche Konsequenz ist nun aus der skizzierten Realität der Stellenvergabe zu ziehen? In einer 1993 veröffentlichten Persiflage zur „Rationalität von Berufungsverfahren“ werden eben diese als das „große Mysterium des Wissenschaftsbetriebs“ (KREUCH 1993, 71) bezeichnet. Dem ist zuzustimmen. Transparenz, wie sie HÄRKE (2006) bei Berufungsverfahren einfordert, ist daher gewiss notwendig – und zwar in allen Bereichen –, um endlich den „geheimnisträchtigen Charakter“ (KREUCH 1993, 71) abzuschütteln.

Gerade das jüngste Beispiel zeigt, dass die „verdeckt operierenden“ (HÄRKE 2006, 126) deutschen Berufungsverfahren mehr Misstrauen und Gerede hervorrufen als das von Härke beschriebene britische und skandinavische Stellenbesetzungsverfahren. In vielen Fällen hält sich die Kommission obendrein nur bedingt an die eigenen Ausschreibungsvorgaben. Wie HÄRKE (ebd. 123) zu Recht feststellt, werden überdies bevorzugt Forschungsleistungen honoriert, auf Lehrerfahrung wird dagegen kaum Wert gelegt. Damit wird einmal mehr deutlich, dass Wilhelm von Humboldts Diktum der ‚Einheit von Forschung und Lehre‘ momentan häufig nur noch sehr einseitig an der Universität gelebt wird. Das wurde übrigens auch an der so genannten ‚Exzellenzinitiative‘ deutlich, die ausschließlich auf die Forschung zielte. Kein Wunder, dass nun von einigen Wissenschaftlern eine zweite Initiative gefordert wird, die ausdrücklich die Lehre in den Mittelpunkt stellt.

Abschließend betrachtet, könnten in Zukunft mehr Transparenz und Offenheit bei der Stellenvergabe sicher weiterhelfen.¹⁴ Dazu wäre dann aber zuerst einmal die Politik gefordert, die dafür nötigen rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen. Leider ist jedoch anzunehmen, dass sich auf diesem Gebiet kurzfristig kaum etwas ändern wird. Die Perspektive muss hier deshalb wohl eher längerfristig sein, da der Wissenschafts- und Politikbetrieb bekanntlich

nur äußerst langsam auf Neuerungen reagiert.¹⁵ Nichtsdestotrotz ist die Erörterung dieses Themas wichtig, und nur eine intensive, die Fachgrenzen übergreifende Diskussion kann letztlich zu Veränderungen führen. Die Problematik des derzeitigen Modus der Stellenvergabe in der Wissenschaft sollte also nicht totgeschwiegen, sondern offen debattiert werden. Schließlich hängt es gerade von den Hochschullehrern ab, so der Politikwissenschaftler Arnd MORKEL (2000, 25), „ob Forschung und Lehre vorzüglich oder mittelmäßig sind, ob gute Kollegen und gute Studenten angezogen oder abgestoßen werden, ob Promovenden und Habilitanden Originelles leisten oder sattsam Bekanntes wiederkauen“. Ein, zwei Fehlbesetzungen, so MORKEL (ebd.) weiter, könnten gar ein Fach ruinieren. Unter diesen Umständen scheint es also gerechtfertigt, insbesondere über das deutsche Berufungssystem nachzudenken. Denn es kann nicht sein, wie HÄRKE (2006, 126) treffend formuliert, dass man mit „Anpassung und Protegierung weiter kommt als mit Selbständigkeit und eigenständigem Denken“.

Anmerkungen

¹ Es sei darauf hingewiesen, dass hier keine Lösung der komplexen Problematik präsentiert wird bzw. werden kann. Vielmehr soll der Härkeschen Stellungnahme eine weitere hinzugefügt werden.

² Der Beitrag Trabants erschien unter diesem Titel auch in der Ausgabe 51/2000 der Wochenzeitung Die ZEIT.

³ Angeschrieben wurden alle Fachinstitute der Ur- und Frühgeschichtlichen Archäologie in Deutschland, der Schweiz und Österreich, alle Landesarchäologien in Deutschland sowie einschlägige Forschungseinrichtungen (z. B. DAI, RGK) und verschiedene Institutionen wie etwa der Deutsche Archäologen-Verband (DARV). Darüber hinaus wurde die Stelle auf der Homepage des Dekanates der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Tübingen, in den Mailinglisten ‚Arch-De‘ und ‚H-Soz-u-Kult‘ sowie auf der Website ‚www.archaeologieforum.at‘ veröffentlicht. Ich danke Dagmar Kraft (Dekanat der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Tübingen) für zusätzliche Informationen zu den Veröffentlichungs-orten.

⁴ Im Folgenden wird auf die weibliche Form verzichtet, sie ist aber stets mitzudenken.

⁵ Neben dem üblichen ‚Vorsingen‘ lud die Fachschaft alle Kandidaten zu einem persönlichen Gespräch mit den Studierenden ein. Alle Kandidaten folgten der Einladung und haben sich den Fragen der Studenten gestellt. Nach den Gesprächen gaben intern auch die Studierenden ein Votum ab, das allerdings keinen Einfluss auf das Verfahren hatte. Es lieferte lediglich den studentischen Vertretern, die in der Berufungskommission saßen, ein zusätzliches Stimmungsbild.

⁶ Dabei handelte es sich etwa um Fragen zur persönlichen Auffassung vom Fach oder zu potenziellen Forschungsprojekten.

⁷ Nebenbei sei bemerkt, dass mir beteuert wurde, die Information stamme aus ‚sicherer‘ Quelle. So verbürgt war sie im Nachhinein dann doch nicht, da Kandidat X definitiv auf keiner Liste geführt wurde und damit nicht in die engere Auswahl kam.

⁸ Die Art des Verfahrens zog zugleich ungläubige Fragen von Außenstehenden wie „Was ist denn bei Euch los?“ nach sich.

⁹ Die folgenden Aspekte betreffen nicht nur die Archäologie, sondern ganz generell die Wissenschaft.

¹⁰ Die hier geschilderte Einladung von Kandidaten als „Kanonenfutter“ – so der Ausdruck eines potenziellen Arbeitsgebers im Zusammenhang mit einer Stellenbesetzung – ist kein Einzelfall; weitere ähnliche Beispiele ließen sich anführen.

¹¹ Ein Teil des Problems liegt sicherlich auch an den Drittmittelgebern, die dieses Verfahren zulassen bzw. auf Nachfragen verzichten. Hier wäre ein Umdenken angebracht; vorstellbar wären etwa Sanktionen gegen solche Drittmittelempfänger, z. B. in Form von Mittelkürzungen.

¹² Ähnlich etwa auch die Biologin J. FISCHER (2004, 33) in ihrem Erfahrungsbericht: „In jedem Fall ist der Wert der Kontakte unbestritten, und Jungforscher in den renommierten Arbeitsgruppen profitieren schon früh von guten Verbindungen“. Äußerst anregend dazu bzw. zu „evolutionären Strategien für die Wissenschaftlerlaufbahn“ die Analyse HENNS (2004). Er hebt hervor, dass das Einzelkämpferdasein keinen Erfolg verspricht, weshalb sich Jungwissenschaftler auf die „Suche nach einem geeigneten Rudel“ (ebd. 23) machen sollten. Amüsant in diesem Zusammenhang ist auch die hinter sinnige Parodie von UMTRIEB/WIESELHUBER/FLINCK (1993) in dem nicht ganz ernst zu nehmenden Buch von Otto Wunderlich.

¹³ Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Analyse S. BEAUFAYS (2003), die sich ganz generell mit der Frage „Wie werden Wissenschaftler gemacht?“ beschäftigt hat.

¹⁴ Deutlich mehr Transparenz wäre auch in anderen Bereichen angebracht, beispielsweise bei der undurchsichtigen Vergabe von Stipendien. Kaum eine Stiftung teilt dem Bewerber die Gründe für oder gegen die Aufnahme eines Forschungsantrages mit. Dies ist für den Bewerber mehr als unbefriedigend, weil somit unklar bleibt, woran er gescheitert ist (Qualifikation, Antrag, etc.).

¹⁵ Dass sich mittelfristig dennoch etwas ändern wird, zeigt die Idee und z. T bereits praktizierte Umsetzung des ‚Headhunting‘ bei der Besetzung von Professorenstellen (dazu SEIFERT 2007). Ob dieses Verfahren jedoch transparenter ist, kann derzeit nicht beantwortet werden.

Literatur

BEAUFAYS, S. (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld 2003.

FISCHER, J. (2004): Die simulierte Professorin. *Gegenworte – Zeitschrift für den Disput über Wissen* 14, 2004, 32-35.

HÄRKE, H. (2006): ‚The Good, the Bad and the Ugly‘? Ein Vergleich von drei europäischen Berufungssystemen im archäologischen Fachkontext. *Arch. Informationen* 29/1&2, 2006, 117-126.

HENN, W. (2004): Karriere mit Darwin? Evolutionäre Strategien für die Wissenschaftlerlaufbahn. *Gegenworte – Zeitschrift für den Disput über Wissen* 14, 2004, 22-25.

KREUCH, O. E. (1993): Das Große Mysterium. Zur Rationalität von Berufungsverfahren. In: WUNDERLICH, O. (Hrsg.), *Entfesselte Wissenschaft. Beiträge zur Wissenschaftsbetriebslehre*. Opladen 1993, 71-76.

LORENZEN, M. (2007): Chancen und Perspektiven für Archäologen auf dem Arbeitsmarkt. Überlegungen und Befragungen zur Beschäftigungssituation von Absolventen des Studienfaches Ur- und Frühgeschichte. In: BURMEISTER, S./DERKS, H./J. von RICHTHOFEN (Hrsg.), *Zweiundvierzig. Festschrift für Michael Gebühr zum 65. Geburtstag*. Internat. Arch., Stud. honoraria 25. Rahden/Westf. 2007, 361-375.

MORKEL, A. (2000): Die Universität muss sich wehren. Ein Plädoyer für ihre Erneuerung. Darmstadt 2000.

SAMIDA, S. (2006): *Wissenschaftskommunikation im Internet. Neue Medien in der Archäologie*. @Internet Research 26. München 2006.

SEIFERT, M. (2007): Headhunting und schnelle Berufungen. *Attempo!* 23, 2007, 22-23.

SCHWENDER, C. (2007): „Ohne Netzwerke geht nichts“. Interview mit Clemens Schwender (Professor of Communication Science, Jacobs University Bremen) im *Reutlinger General-Anzeiger* vom 4. August 2007.

TRABANT, J. (2000): Akademischer Neid (Livor academicus). *Gegenworte – Zeitschrift für den Disput über Wissen* 6, 2000, 73-75.

UMTRIEB, M./WIESELHUBER, R./F. FLINCK (1993): Kontrastive Selbstdarstellung. Kompetitive Profilierung im Wissenschaftsbetrieb. In: WUNDERLICH, O. (Hrsg.), *Entfesselte Wissenschaft. Beiträge zur Wissenschaftsbetriebslehre*. Opladen 1993, 29-36.

Stefanie Samida
Carl-Diem-Str. 97
D-72760 Reutlingen
stefanie.samida@uni-tuebingen.de