

„The Good, the Bad and the Ugly“? Ein Vergleich von drei europäischen Berufungssystemen im archäologischen Fachkontext

Heinrich Härke

Zusammenfassung – In einem Vergleich der Systeme zur Rekrutierung des Hochschullehrernachwuchses in Großbritannien, Skandinavien und Deutschland schneidet das deutsche Berufungssystem schlecht ab: es ist das am wenigsten offene, faire und leistungsorientierte der verglichenen Systeme. Damit stellt sich die Frage, welche Konsequenzen solch ein Berufungssystem für die intellektuelle und moralische Zukunft des Faches in Deutschland haben kann.

Schlüsselwörter – Hochschullehrer – Berufung – Wissenschaftspolitik

Abstract – A comparison of the systems of appointing university teachers in Britain, Scandinavia and Germany shows up the German system as the least open, fair, and quality-oriented. This raises the question what impact such a system may have on the intellectual future and the integrity of the discipline in Germany.

Keywords – university teachers – appointment system – university politics

*Gute Professoren haben gute Nachfolger,
mittelmäßige Professoren haben schlechte Nachfolger.*
HERBERT JANKUHN (ca. 1972)

Es ist wohl unbestritten, dass der Zustand eines Faches nicht nur abhängig ist von den historischen, politisch-sozialen und institutionell-finanziellen Rahmenbedingungen, sondern auch und gerade von der Ausbildung und Rekrutierung des Nachwuchses. Erstere Faktoren sind in der deutschen Ur- und Frühgeschichtsforschung schon mehrfach diskutiert worden (u. a. HÄRKE 2002), wohingegen die Rekrutierung des deutschen Hochschullehrernachwuchses unseres Faches bisher nicht einer öffentlichen Diskussion unterworfen worden ist (vgl. dagegen SHOTT 2004 für die USA).

Die Gründe für dieses Schweigen sind vielfältig und brauchen hier im einzelnen nicht untersucht zu werden, zumal die meisten von ihnen auf der Hand liegen: sowohl Berufungskommissionen als auch Bewerber (erfolgreiche wie erfolglose) haben ein naheliegendes Interesse an ‚Diskretion‘. In bewusster Opposition dazu ist dieser Artikel ein Anstoß zum offenen Nachdenken über die Zweckmäßigkeit der Verfahren und über die Frage, welchen Einfluss die Art und praktische Durchführung der Rekrutierung auf die weitere

Forschung und den Zustand des Faches haben kann.

Ein früherer internationaler Vergleich von Berufungssystemen (SCHMITT u. a. 2004) beschränkte sich auf allgemeine Grundzüge der Verfahren zur Beförderung oder Ernennung von Professoren, durchgeführt i. w. nach der Literatur und ohne Fachbezug. Hier wird dagegen die konkrete Arbeitsweise der Verfahren im Fachkontext dargestellt und verglichen, und die Informationen dafür beruhen vorwiegend auf eigenen Erfahrungen und Beobachtungen in Großbritannien, Skandinavien, Deutschland und der Schweiz.¹ Dies hat auf der einen Seite den Vorteil unmittelbarer, auf Tatsachen beruhender Informationen, auf der anderen Seite den Nachteil der persönlichen Gewichtung und Bewertung. Wegen der persönlichen Natur dieses vergleichenden Berichtes benutze ich gelegentlich auch das ansonsten in der deutschen Fachliteratur verpönte Singular der ersten Person – Anspruch auf absolute Objektivität erhebe ich nicht.

Im folgenden werden zuerst ausländische Systeme dargestellt, weil diese im deutschen Sprachraum weniger bekannt sind; dann folgen zum Vergleich die Beobachtungen aus dem deutschsprachigen Bereich. Im Text werden durchgehend der Einfachheit halber männliche Bezeichnungen für Funktionen und Bewerber gewählt;

diese schließen weibliche Entsprechungen ein. Die männliche Terminologie bietet sich schon mal deswegen an, weil dies die persönlichen Erfahrungen eines Mannes sind und die allermeisten Amtsträger und anderen Bewerber, mit denen ich zu tun hatte, Männer waren. Der Begriff ‚Berufung‘ wird nur für Professuren benutzt; für andere Stellen bzw. gelegentlich auch für ausländische Professuren werden Begriffe wie ‚Auswahl‘, ‚Rekrutierung‘ oder ‚Anstellung‘ verwendet. Leser sollten außerdem beachten, dass ‚Dozent‘ in Deutschland und Skandinavien ein Titel ist (wie im Falle von Privatdozenten), während es sich in Großbritannien um eine Stellenbezeichnung handelt (als deutsche Übersetzung von ‚lecturer‘). Die Bezeichnung ‚Lektor‘, die im Deutschen bereits anderweitig besetzt ist, wird nur für die entsprechende skandinavische Stellenbezeichnung gebraucht.

Großbritannien

Meine eigenen unmittelbaren Erfahrungen mit dem Rekrutierungssystem der britischen Hochschulen erstrecken sich über die Jahre 1981 bis 1995 an den Universitäten Newcastle, York, Belfast, Reading und Oxford und schließen auch ein Mitwirken in einer Auswahlkommission (Appointment Committee) an der Universität Reading ein. Darüberhinaus arbeite ich seit 1984 im britischen Hochschulsystem und habe dessen Strukturen daher seit über zwei Jahrzehnten aus nächster Nähe beobachten können.

Zunächst bedarf es einiger allgemeiner Bemerkungen, um die Rekrutierungsfrage in einen größeren Zusammenhang zu stellen. Das britische Hochschulsystem hat eine deutlich ausgewogenere hierarchische Struktur als das deutsche: es gibt mehr Dozenten als Professoren (etwa im Verhältnis 2:1 bis 3:1). Dafür gibt es keine den deutschen Assistenten vergleichbare Gruppe. Die Einstiegsebene für fast alle Hochschullehrer ist die Dozentur (lectureship), auf die man sich üblicherweise im Alter zwischen 25 und 35 Jahren bewirbt, seltener später, obwohl das dann immer noch möglich ist (z. B. bei dem Seiteneinstieg aus einer Grabungs- oder Museumslaufbahn). Der Aufstieg ist möglich über die Beförderung zum Senior Lecturer (Oberdozent, vergleichbar etwa dem Akademischen Rat) und/oder Reader (vergleichbar der deutschen C2/C3-Professur) bis hin zur Professur an der eigenen Hochschule, seltener schon mittlerweile über die Bewerbung auf eine Professur an einer anderen Universität.

Eine akademische Stellenausschreibung erfolgt üblicherweise in der Wochenzeitschrift Times Higher Education Supplement (THES) und in der Dienstags-Ausgabe der Tageszeitung Guardian, mittlerweile natürlich auch auf den Internetseiten der entsprechenden Universitäten. Dazu kommt in der Regel ein gezieltes Verschicken des Textes an andere Universitäten und an bestimmte jüngere Kollegen bzw. Doktoranden in der Endphase ihrer Arbeit (falls bekannt bzw. soweit Empfehlungen vorliegen). Dieses System funktioniert gut: ich habe alle für mich relevanten Ausschreibungstexte in den genannten Zeitungen gesehen und war nicht von einem eigenen Informationsnetzwerk abhängig.

Potentielle Bewerber müssen bei Interesse zusätzlich die sogenannten ‚further particulars‘ von der ausschreibenden Universität einholen: die genauere Beschreibung der Stelle und der geforderten Spezialisierung, die Beschreibung des Instituts (Department) sowie die Liste des übrigen Lehrpersonals und der Ausstattung, die Einzelheiten des Lehrprogramms und der voraussichtlichen Rolle des erfolgreichen Bewerbers darin. Bewerber können sich darüberhinaus an den Institutsleiter (Head of Department) wenden, falls sie weitere Fragen haben oder beraten werden wollen. In dieser Hinsicht besteht weitgehende Offenheit ohne Bevor- oder Benachteiligung bestimmter Bewerber.

Die geforderte Qualifikation für eine Dozentur war früher häufig die bevorstehende Promotion (bei vorliegendem ersten Hochschulabschluss); heute ist es fast durchweg die bereits erfolgte Promotion. Im britischen System gibt es keine Habilitation oder eine vergleichbare Qualifikation: hier und in allen englischsprachigen Ländern wird die Promotion als Grundlage einer Universitätskarriere angesehen. Der deutschen Vorstellung, dass man sich mit einer zweiten Forschungsarbeit (der Habilitationsschrift) für die Lehre qualifiziert, wird in diesen Ländern durchweg mit völligem Unverständnis begegnet. Forschungsleistungen werden aber durchaus verlangt, früher durch die Vorlage der (oft ungedruckten) Dissertation, heute auch schon in Form von Publikationen, z. B. von Aufsätzen auf der Grundlage von Konferenzvorträgen, die man als Doktorand gehalten hat, oder von Artikeln oder auch Büchern auf der Grundlage der Dissertation. Es gibt in Großbritannien keinen Publikationszwang für Dissertationen, und die komplette Veröffentlichung der abgegebenen Doktorarbeit ist eine neuere Entwicklung.

Geschlecht und Alter spielen durchaus eine Rolle bei der Anstellung. Ein jüngeres Alter wird

beim Karriereestieg eher als Vorteil angesehen, besonders vom Arbeitgeber: es wird davon ausgegangen, dass jüngere Dozenten in der Regel über eine höhere Belastbarkeit, geringere Erwartungen hinsichtlich der Forschungszeit und einen größeren Elan sowie größere Studentennähe verfügen. Dies führt in der Regel zur ersten Anstellung in den Jahren kurz nach der Promotion, also im Alter zwischen 25 und 30 bzw. um die 30 herum. Oxford und Cambridge achten weniger auf ein jüngeres Alter; Ernennungen zu Dozenten sind dort bis in die 40er Jahre, Neuanstellungen zu Professuren bis in die hohen 50er Jahre üblich. Was das Geschlecht der Bewerber angeht, so gibt es keine offengelegte bzw. gesetzlich abgesicherte Quotenregelung (positive discrimination), aber bei der politischen und sozialen Atmosphäre in den meisten englischsprachigen Ländern ist es auch in Großbritannien klar, dass bei gleicher Qualifikation eine Frau bevorzugt wird. Das Geschlechtergleichgewicht in der Universität und im betreffenden Institut spielt bei solchen Erwägungen mittlerweile eine ganz wesentliche Rolle.

Ausländische Bewerber haben in Großbritannien weder Vor- noch Nachteile. Das britische System ist in dieser Hinsicht sehr offen; allein die Qualifikation entscheidet, doch sehr gute Englischkenntnisse werden vorausgesetzt. Allerdings kann man sich bei der Besetzung einiger Prestigeprofessuren nicht immer des Eindrucks erwehren, dass einheimische Bewerber einen gewissen Standortvorteil genießen. Standortvorteile können sich auch durch gewisse Sprachanforderungen ergeben, so die Forderung walisischer Sprachkenntnisse bei der Besetzung von Professuren in Wales (eine im Prinzip rein politische Forderung).

Die geforderten Bewerbungsunterlagen schließen in der Regel ein: Lebenslauf (curriculum vitae, abgekürzt CV), Publikationsliste und Anschreiben. In letzterem müssen die Namen und Adressen von zwei oder drei (neuerdings gelegentlich auch mehr) Gutachtern genannt werden, die Auskunft geben können über die Qualifikation und persönlichen Eigenschaften des Bewerbers. Diese individuelle Wahl der jeweiligen Gutachter durch den Bewerber ist ein wesentlicher Unterschied zum deutschen System, in dem die Gutachter für alle Bewerber durch die Berufungskommission gewählt werden. Was auf den ersten Blick eigenartig, weil subjektiv, erscheint, macht durchaus Sinn: im Gegensatz zu der dem deutschen System zugrundeliegenden Fiktion, dass Gutachter objektiv seien (was sie bekanntermaßen selten sind, denn sie sind auch nur Menschen), setzen

die Briten voraus, dass Gutachter natürlich voreingenommen sind - und durch die persönliche Benennung von Gutachtern durch die Bewerber selbst ist jedenfalls von vornherein klar, in welche Richtung (d. h. für wen) die jeweiligen Gutachter voreingenommen sind, und die Kommission kann das in Rechnung stellen. Die Ernennung von zwei bis sechs externen Gutachtern, die dann alle Kandidaten bewerten, ist in Großbritannien eine neuere Entwicklung und geschieht bisher nur für einige Professuren. Dies aber ist ein Bruch mit dem traditionellen System und scheint eine Folge des ständigen Evaluationsdrucks und Erfolgszwangs zu sein, dem britische Universitäten durch die Politik und Regierungsbürokratie unterworfen sind. Von der Universität benannte Gutachter nehmen aber nur in wenigen Fällen an den Sitzungen der Auswahlkommission teil.

Das herkömmliche und weiterhin praktizierte System der individuellen Gutachterwahl impliziert eine entscheidende Rolle für die Auswahlkommission (Appointment Committee, Selection Committee; in den USA, Australien und Neuseeland: Search Committee). Diese Kommission entscheidet primär auf der Grundlage der ganz spezifischen Hochschulinteressen hinsichtlich der Fachgestaltung (Ausbau, Richtung, eigenständiges Profil), nicht aufgrund von Ansichten auswärtiger Gutachter, zumal diese ja auch gar keine vergleichende Bewertung durchführen können. Somit ist in Großbritannien bisher keine landesweite Nivellierung von Profil und Qualität der Hochschullehrer durch die Erwartungen einer Kerngruppe einflussreicher Professoren, die als externe Gutachter fungieren, möglich gewesen.

Die Auswahlkommission für eine Dozentur wird in der Regel vom Dekan (Dean) bestimmt und besteht aus dem Dekan selber, einem Vertreter des Rektors (Pro-Vice Chancellor), dem Institutsleiter (Head of Department) und/oder dem Fachbereichsleiter (Head of School), wo es diese zwischengeordnete Organisationsform gibt, dazu zwei bis drei weiteren Hochschullehrern (darunter Dozenten des Instituts). Für eine Professur wird die Kommission vom Rektor (Vice Chancellor) ernannt und schließt ihn selber oder einen seiner Vertreter ein; dazu treten wieder der entsprechende Dekan, Head of Department und/oder School sowie ein oder zwei weitere Professoren. In Oxford und Cambridge kommen dazu die Vertreter des relevanten Colleges, dem der zu ernennende Hochschullehrer zugeordnet wird; und an allen Universitäten können gelegentlich der Personalchef, Universitätskaplan und andere dazutreten.

Die Kommission trifft eine Vorauswahl aus den Bewerbern (auf eine Dozentur bis zu 30, bei Professuren eher bis zu einem Dutzend Bewerber) und erstellt eine Auswahlliste (die sog. shortlist) von vier bis sechs Bewerbern, die eingeladen werden zum Gespräch mit der Kommission, seit einigen Jahren auch regelmäßig zu einer Probevorlesung.

Die für die Anreise zum Gespräch anfallenden Reisekosten der Bewerber werden voll erstattet. Dies gilt auch für Langstreckenflüge über den Atlantik oder weiter, wenn auch in einem solchen Fall gelegentlich ein Kompromiss gesucht wird, z. B. indem sich die Universität die Reisekosten mit einer anderen Hochschule teilt, wo sich der Kandidat ebenfalls beworben hat oder wo er einen Vortrag hält. Auch die örtliche Unterbringung der Kandidaten übernimmt die Universität, sei es durch Unterbringung in einem College, Universitätsgästehaus, Studentenwohnheim o.ä. oder indem sie die Hotelkosten trägt.

Das Gespräch (interview) mit der Kommission findet heute am runden Tisch statt. Bei meiner ersten Bewerbung in den frühen 80er Jahren saß ich noch auf einem einzelnen Stuhl vor der aufgereihten Kommission, wie vor Gericht. Die Fragen konzentrieren sich auf pädagogische Vorbildung, Lehrerfahrung, allgemeine Fachperspektive, die gegenwärtige Forschung sowie Projekte für die Zukunft, bisher eingeworbene Drittmittel usw. Der Ton ist dabei britisch-höflich; dem Kandidaten wird Gelegenheit gegeben, seine Stärken darzustellen. Seine Schwächen werden indirekt aus den Lücken erschlossen; aggressives Nachfragen ist sehr unüblich und gilt als schlechter Stil.

Die Probevorlesung (wenn es eine gibt) ist nicht im eigentlichen Sinne öffentlich, sondern findet eher im kleinen Rahmen statt: die Kommission, weitere Dozenten des Instituts sowie hinzugeladene Studenten (üblicherweise drittes Studienjahr, Magisterstudenten und Doktoranden). Solche Vorlesungen dauern zumeist etwa 20 bis 30 Minuten. Nach allen Vorträgen werden zunächst die Studenten um ihre Meinung gebeten und dann hinauskomplimentiert. Ein weiterer Meinungsaustausch über die Vorträge findet dann zwischen der Kommission und den anwesenden Hochschullehrern oder aber auch nur innerhalb der Kommission statt. In Reading werden Kandidaten für eine archäologische Stelle noch zu einem gemeinsamen Mittag- oder Abendessen aller Kandidaten mit den Dozenten des Instituts gebeten; in Oxford und Cambridge sind die Kandidaten oft zum Mittagessen als Gast des Colleges, in dem der Dozent Mitglied sein wird.

Die Entscheidung über die Stellenvergabe erfolgt durchweg noch am Tag der Interviews und Probevorlesungen, spätestens am Tag danach. Der Kommissionsvorsitzende spricht persönlich mit dem erfolgreichen Kandidaten oder ruft ihn an, um ihm die Stelle anzubieten. Es gibt keine offizielle Liste, aber in der Regel hat die Kommission einen Ersatzkandidaten benannt für den Fall, dass der erste Kandidat die Stelle doch nicht annimmt. Erfolgreiche Kandidaten werden innerhalb weniger Tage schriftlich informiert, gelegentlich auch schon telefonisch am Tag der Entscheidung. Diese Geschwindigkeit ist möglich, weil britische Hochschullehrer die Angestellten ihrer Universität sind, nicht etwa Beamte, und somit keine auswärtige Instanz ein Mitsprache- oder gar Entscheidungsrecht hat. Die sofortige Entscheidung der jeweiligen Auswahlkommission wird von den Universitätsgremien nur noch ratifiziert; dabei auftretende Probleme sind höchst selten mal bekannt geworden.

Von der Stellenausschreibung bis zum Bewerbungsschluss (deadline) vergehen etwa vier bis sechs Wochen, und ein ähnlicher Zeitraum verstreicht bis zum Interview. Das gesamte Verfahren einer Stellenbesetzung in Großbritannien benötigt also in der Regel nur zehn bis zwölf Wochen und wird üblicherweise von einem Trimester zum nächsten abgeschlossen.

Skandinavien

Meine Erfahrungen mit dem skandinavischen System (und die Ähnlichkeiten sind hier so groß, dass man ruhig von einem System reden darf) beruhen auf Bewerbungen auf drei Professuren in Aarhus und Stockholm zwischen 1994 und 2004. Weitere Informationen habe ich von in Skandinavien arbeitenden Kollegen erhalten, aber meine Kenntnis des Systems ist deutlich eingeschränkter als das des britischen Systems, da ich (mit Ausnahme von Gastvorlesungen) nie an skandinavischen Hochschulen gearbeitet habe.

Auch hier sollen wieder einige allgemeine Bemerkungen vorangestellt werden. Der übliche Einstieg in eine skandinavische Hochschullehrerlaufbahn erfolgt über eine Stelle als Forschungsassistent (schwedisch Forskarassistent), die zeitlich auf vier bis sechs Jahre begrenzt ist. Dieser Einstieg geschieht traditionell spät, vielfach erst im Alter von über 40 Jahren. Skandinavische Forschungsassistenten sind nicht an einen bestimmten Professor gebunden. Ein Viertel ihrer Arbeitszeit ist der Lehre gewidmet, und noch während

der Assistentenzeit ist der Erwerb des Dozententitels möglich. Dieser stellt eine Form der Qualifikation dar, vergleichbar in etwa der deutschen Habilitation.

Den nächsten Schritt auf der schwedischen Karriereleiter stellt die Lektorenstelle dar, die sich von deutschen Assistentenstellen und britischen Dozenturen (lectureships) darin unterscheidet, dass die Arbeitspflichten zu 75% in der Lehre bestehen. Der skandinavische Dozententitel hilft dabei, ist aber keine Voraussetzung. Letzteres gilt auch für die oberste Stufe der Leiter, die Professur, die seit einigen Jahren nicht nur über eine Berufung, sondern nun auch über Beförderung vom Lektor erreicht werden kann. Die Stellenpyramide an skandinavischen Universitäten ist weder so breit wie in Großbritannien noch so kopflastig wie in Deutschland; das zahlenmäßige Verhältnis von Professoren zu Lektoren und Forschungsassistenten ist etwa 1:2:1 bis 1:3:2.

Nun zu meinen Erfahrungen bei Bewerbungen: Gehört hatte ich von den Ausschreibungen in allen Fällen von skandinavischen Kollegen, weil mir der Zugang zu den einschlägigen skandinavischen Veröffentlichungen fehlt. Skandinavische Hochschulen veröffentlichen Stellenanzeigen z. T. auch in britischen Zeitungen, besonders in der schon genannten Times Higher Education Supplement (THES). Zusätzliche, über die Ausschreibung hinausgehende Informationen über die Stelle, das Institut und die Universität sind in den meisten Fällen verfügbar. Interessenten können sich auch direkt vom Personalchef und vom Vertreter der Hochschullehrergewerkschaft (deren direkte Telefonnummern mitgeteilt werden) beraten lassen. Ich fand bei meiner ersten schwedischen Bewerbung das Gespräch mit dem Vertreter der Stockholmer Hochschullehrergewerkschaft besonders hilfreich. Die Stellenausschreibungen, Hochschulinformationen und Institutsdetails sind jetzt natürlich auch im Internet.

Für skandinavische Hochschullehrerstellen wird generell die erfolgte Verteidigung (Disputation) der Dissertation vorausgesetzt. Ausdrücklich gefordert wird zudem Erfahrung in Forschung und Selbstverwaltung, dazu (und dies eine wichtige skandinavische Besonderheit) der Nachweis der pädagogischen Eignung sowie Erfahrung im (oder zumindest Interesse am) sog. ‚dritten Bereich‘, d. h. der Vermittlung des Faches in Öffentlichkeit und Medien. Für skandinavische Bewerber auf eine Professur ist der Dozententitel ein Vorteil, aber keine Vorbedingung. Im Falle deutscher Bewerber scheint dagegen der Besitz der Habilitation keine entscheidende Rolle zu

spielen. In denselben Verfahren, in die ich verwickelt war, wurden zwei deutsche Habilitierte als „ungeeignet für eine skandinavische Professur“ beurteilt.

Das Alter scheint bei der Ernennung von Professoren kaum eine Rolle zu spielen; einer der erfolgreichen Kandidaten in den drei genannten Verfahren war 60 Jahre alt, und obwohl das schon eher ein Ausnahmefall war, gibt es keine definitive Altersgrenze. Frauen werden bei gleicher Eignung offenbar bevorzugt; dies hat auch praktische Gründe, weil es einen vorgeschriebenen Frauenanteil in universitären Kommissionen und Gremien gibt, zusätzlich zu der gesetzlichen Vorgabe der Erhöhung des Frauenanteils. Ausländer erfahren im Prinzip keine Benachteiligung bei Bewerbungen. Die skandinavischen Länder fördern sogar die ‚Internationalisierung‘ ihrer Universitäten; das wirkt sich im konkreten Fall nicht notwendigerweise zum Vorteil ausländischer Kandidaten aus, aber eine grundsätzliche Offenheit gegenüber Bewerbungen aus dem Ausland kann man voraussetzen. Manche skandinavischen Hochschulen erwarten, dass der Ausländer im Falle der Ernennung die Landessprache in einer Übergangszeit erlernt; andere setzen diese Sprachkenntnis voraus und betonen das bereits in der Ausschreibung.

Die geforderten Bewerbungsunterlagen umfassen: Lebenslauf, Zeugnisse, Publikationsliste, Darstellung der wissenschaftlichen, pädagogischen und Verwaltungs-Erfahrung sowie in Schweden auch die sog. ‚verstärkte Stellungnahme‘, d. h. das Gutachten des gegenwärtigen Institutsleiters des Bewerbers (was also auf ein Arbeitszeugnis hinausläuft). Dazu muss eine Auswahl der Publikationen (meist zwischen 10 und 30) an alle drei oder vier Gutachter sowie z. T. zusätzlich zum Beleg an die Universitätverwaltung geschickt werden.

Die auswärtigen Gutachter werden von der ausschreibenden Universität gewählt. In der Regel sind dies drei oder vier Professoren aus den skandinavischen Ländern, gelegentlich auch ein nichtskandinavischer Hochschullehrer aus einem anderen europäischen Land. Der Gutachterkommission sollte mindestens eine Frau angehören; wegen der kleinen Zahl der facheigenen Professorinnen in Skandinavien kann dies zu einer Verzögerung des Verfahrens führen, bis eine geeignete Professorin gefunden ist. Die Mitglieder dieser Kommission erstellen ihre Gutachten, getrennt oder gemeinsam, über alle Bewerber und erstellen eine Rangfolge für die Spitzenkandidaten.

Nur diese Spitzenkandidaten (üblicherweise drei, gelegentlich bis zu fünf) werden zu einem Auswahlgespräch mit der Berufungskommission der ausschreibenden Hochschule und ggf. zu einer Probevorlesung eingeladen. In Schweden wählt jede Fakultät einmal im Jahr eine Berufungskommission, die dann für alle Anstellungen und Berufungen in diesem Zeitraum tätig wird. Dieser Kommission gehören üblicherweise der jeweilige Dekan an, dazu Vertreter der Hochschullehrer, des Verwaltungspersonals und der Studentenschaft. In manchen Fällen sind auch die Gutachter beim Auswahlgespräch dabei. Die Probevorlesung wird von Fall zu Fall unterschiedlich gehandhabt: im Jahre 2003 war sie bereits üblich für Universitätslehrerstellen in Lund, während es in Stockholm noch 2004 keine Probevorlesung für eine Professur gab.

Die Atmosphäre bei dem Auswahlgespräch ist betont höflich und zurückhaltend freundlich. Die gestellten Fragen beziehen sich auf die Lehr-, Forschungs- und Verwaltungserfahrung des Kandidaten, seine Pläne hinsichtlich Forschung und Lehre und seine Perspektiven für die Zukunft des Instituts. Ausländischen Kandidaten wird dadurch entgegengekommen, dass das gesamte Gespräch auf Englisch stattfinden kann. Dafür werden sie auch gefragt, warum sie an diese Universität wollen, ob sie mit der Archäologie des Landes vertraut sind und ob sie bereit sind, die Landessprache zu erlernen. Dazu ist es notwendig, das Universitätsystem, die gegenwärtige Fachsituation und auch die internen Debatten im entsprechenden Lande zu kennen, um einige der Fragen verstehen und beantworten zu können.

Die Entscheidung über den Ausgang des Verfahrens erfolgt innerhalb weniger Wochen nach dem Auswahlgespräch. Die Kommission, die das Gespräch mit den Spitzenkandidaten geführt hat, hat das Entscheidungsrecht, wobei ihre Liste vielfach die von den Gutachtern vorgeschlagene Reihenfolge der Kandidaten übernimmt; zu Abweichungen kann es aber kommen, wenn sich die in den Probevorlesungen dargestellte pädagogische Eignung bestimmter Kandidaten als ungenügend erweist. Die Entscheidung der Kommission bedarf noch der formalen Bestätigung durch Universitätsgremien. Dann erfolgt die Mitteilung an die Spitzenkandidaten (alle anderen Bewerber haben schon vorher gehört, dass sie nicht dabei sind) über die Reihenfolge der endgültigen Liste. Dem folgen oft noch Verhandlungen, die sich einige Zeit hinziehen können. Insgesamt kann das Verfahren von der Ausschreibung bis zur Ernennung ein Jahr oder auch länger, gelegentlich auch deutlich länger dauern.

Wenn auch so weit alles sehr dem deutschen Verfahren zu ähneln scheint (vielleicht mit der Ausnahme des höflichen Tons beim Auswahlgespräch), so gibt es doch einen ganz wesentlichen Unterschied, der zugleich das skandinavische Verfahren im ganzen charakterisiert: die vollständige Offenheit des Verfahrens in allen Phasen. Schon die Bewerbungen gelten als öffentliche Gesuche und sind von jedem einsehbar. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist schreibt die Personalabteilung der Universität alle Bewerber an, um den Eingang der Bewerbung zu bestätigen; diesem Schreiben liegt die volle Namensliste aller Bewerber bei. Einige Zeit später erhalten die Bewerber ein weiteres Schreiben von der Universität mit den Namen und Adressen der Gutachter sowie der Bitte, eine Auswahl der Publikationen an jeden Gutachter zu schicken. Eine geraume Zeit später folgt dann, wiederum an alle Bewerber, ein Stoss Papier mit allen Gutachten (d. h. den Gutachten aller Gutachter über alle Bewerber); dies kann vor oder nach der Probevorlesung bzw. dem Auswahlgespräch erfolgen. Den Abschluss dieses Informationsflusses bildet dann einige Wochen oder auch Monate nach dem Auswahlgespräch ein Brief von der Universität mit der Mitteilung zum Ausgang des Verfahrens und der Begründung der Entscheidung.

Solche Transparenz wird jedem willkommen sein, der Probleme mit der Geheimniskrämerei des deutschen Systems hat. Sie kann allerdings für manche auch Schattenseiten haben. Wer in diesen Sammelgutachten schlecht wegkommt, muss davon ausgehen, dass die Details wenig später in ganz Skandinavien verbreitet werden. Umgekehrt würden grob unfaire und einseitige Gutachten schnell als solche bekannt werden: die Offenheit erzwingt auch ein Mindestmaß an Fairness von den Gutachtern. Diese Fairness ist nicht zuletzt deswegen erforderlich, weil an jedem Punkt des Verfahrens ein Einspruchsrecht seitens der betroffenen Bewerber besteht, also auch gegen die Auswahl der Gutachterkommission, Einzelheiten der Bewertung von Kandidaten und natürlich besonders gegen die endgültige Entscheidung. Dies ist durchaus kein rein formales Recht, welches nur den Gang des Verfahrens weiter verzögert, ohne doch etwas am Ausgang zu ändern: mindestens eine skandinavische Professur unseres Faches wurde in den letzten zehn Jahren durch einen Einspruch entschieden.

Deutschland und die Schweiz

Leser dieser Zeitschrift werden kaum allgemeine Erklärungen brauchen zum deutschen Hochschulsystem, der kopflastigen Stellenpyramide, der ungleichen Gewichtung von Forschung und Lehre, der Struktur (oder besser: Strukturlosigkeit) der Hochschullehrerlaufbahn usw. Diese Aspekte sind in den letzten zehn Jahren bereits ausführlich und öffentlich diskutiert worden, die fachbezogenen Konsequenzen auch mehrfach in dieser Zeitschrift.

Der Einstieg in eine deutsche Hochschullehrerlaufbahn erfolgt traditionell über eine Assistentenstelle (und neuerdings für einige wenige auch über eine Juniorprofessur). Bis in die 70er Jahre war die Auswahl eines Assistenten das ausschließliche Vorrecht des Lehrstuhlinhabers. An dieser Situation hat sich wenig geändert, auch wenn mittlerweile alle Assistentenstellen öffentlich ausgeschrieben werden müssen und formal der Personalrat und die Frauenbeauftragte ein Einspruchsrecht gegen die vom Lehrstuhlinhaber erstellte Liste der bevorzugten Kandidaten haben.

Meine eigenen Erfahrungen mit dem Berufungssystem deutschsprachiger Universitäten (die österreichischen und schweizerischen Hochschulen darf man ihrer grundsätzlichen Ähnlichkeiten wegen hier einschließen) erstrecken sich auf Berufungsverfahren für C3- und C4-Professuren zwischen 1992 und 1999 in Marburg, Frankfurt a. M., Würzburg und Basel. Mit der Ausnahme einer Gastdozentur (WS 1988/89 in Kiel, im Austausch von Belfast) habe ich nie im deutschen Hochschulsystem gearbeitet. Der völlige Mangel an Transparenz im deutschen System machte es mir als Außenseiter (d. h. außerhalb Deutschlands beschäftigt und weitestgehend ohne Informanten innerhalb des Systems) auch schwierig, mit seiner Arbeitsweise vertraut zu werden.

Die Ausschreibungen für die o. g. Stellen hatte ich in einigen Fällen in der Wochenzeitschrift ZEIT gesehen, in anderen Fällen war ich von deutschen Freunden oder Kollegen darauf aufmerksam gemacht worden. Mindestens eine dieser Ausschreibungen war (formal völlig korrekt) ausschliesslich in der Deutschen Hochschullehrer-Zeitung erfolgt, wo nur Eingeweihte sie finden konnten bzw. potentiell Interessierte im Ausland sie sicher nicht finden konnten. Es war vermutlich nicht so ganz zufällig eine Stelle, für die ein haushoher Favorit bereits Monate vorher fachbekannt war; vermutlich ebenfalls nicht so ganz zufällig erhielt dieser fachbekannte Favorit dann auch den Ruf.

Informationen für Bewerber konnte ich durchweg nur durch die Ausschreibung selber erhalten; in keinem einzigen Fall waren zusätzliche Informationen nach britischem oder skandinavischem Modell verfügbar. In einem Fall wurde das von mir erbetene Zuschicken zusätzlicher Informationen über das Lehrangebot des betreffenden Instituts sogar am Telefon von der Institutssekretärin nachdrücklich abgelehnt, und zwar mit dem absurden Argument: „Da würde ich Ihnen ja den anderen Bewerbern gegenüber einen unfairen Vorteil verschaffen“. Mein Gegenargument, dass dieses doch bereits im Vorlesungsverzeichnis veröffentlichte Informationen seien, an die ich im Ausland aber nicht herankommen könne, und dass man solche Informationen ja an alle Kandidaten verschicken könnte, um Fairness zu garantieren, wurden mit Verblüffung und Unverständnis aufgenommen. Dies war vor der Zeit, in der deutsche Universitäten im Internet standen.

Die in den Ausschreibungen geforderten Qualifikationen sind generell Promotion und Habilitation oder ‚habilitationsadäquate Leistungen‘. Dies wird offensichtlich unterschiedlich ausgelegt, und durchaus nicht immer zugunsten des Bewerbers. Die Habilitationsforderung als solche schließt ja die meisten Ausländer von vornherein aus, es sei denn, sie arbeiteten im deutschen Hochschulsystem; dies war ja wohl einer der Gründe, warum die Habilitationsforderung unter EU-Gesetzgebung modifiziert werden musste. Mein eigener Eindruck (bestätigt von deutschen Freunden) ist, dass die Regel der habilitationsadäquaten Qualifikation flexibel ausgelegt wird, wo erwünschten Kandidaten damit geholfen wird, und restriktiv, wo damit unerwünschte Bewerber ausgeschlossen werden können. Das Fehlen offener Prozeduren und klarer Rückmeldungen macht es allerdings unmöglich zu entscheiden, wie die Frage der Qualifikation im einzelnen behandelt und entschieden wird. Typisch für deutsche Berufungen ist auch, dass die Qualifikation ausschliesslich über die Forschung (d. h. Promotion und Habilitation) definiert wird, aber nicht über die Lehre. Lehrerfahrung oder pädagogische Neigung werden nur implizit (durch das Anfordern der Lehrveranstaltungsliste) gefordert und scheinen bei den Personalentscheidungen nie eine Rolle zu spielen.

Hinsichtlich der Altersgrenzen für Berufungen haben sich die Vorstellungen über die letzten dreißig Jahre deutlich verschoben. Aus meiner Studentenzeit in den 70er Jahren erinnere ich mich, dass Professoren in ihren 40ern als ausgesprochen jung angesehen wurden. Eine Untergrenze wurde

de facto schon durch das traditionell langwierige Habilitationsverfahren geschaffen. Eine Obergrenze von 52 Jahren für Berufungen wurde als Sparmaßnahme erst in den 70er Jahren geschaffen und noch bis in die frühen 90er Jahre in Ausschreibungen vorgegeben. Diese Grenze fiel später, wohl infolge des Verbots der Altersdiskriminierung, aber auch danach wurde offenbar noch mit einer nominellen Obergrenze von etwa 50 Jahren operiert. Unbestätigten Informationen zufolge haben im neuen Jahrtausend manche Kultusministerien gar eine inoffizielle Obergrenze von 45 Jahren für Berufungen festgelegt (was m. E. ein klarer Gesetzesverstoß wäre). Auch hier ist es wegen der mangelnden Transparenz der Verfahren wieder schwierig festzustellen, welche Rolle der Faktor Alter im konkreten Einzelfall spielt. Wie schon im Falle der formalen Qualifikationen scheinen die Absichten der Berufungskommission die größte Rolle zu spielen. In mindestens einem Falle war jedenfalls völlig klar, dass das Verfahren beschleunigt wurde, weil der gewünschte Kandidat hart an der (damals noch offiziellen) Altersgrenze lag.

Gemäß den Ausschreibungen wären Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt worden. Diese Regelung aber war in den o. g. Verfahren nie relevant, weil dort, wo ich zur Probevorlesung kam, nie eine Frau unter den dazu eingeladenen Kandidaten war - aus welchen Gründen auch immer (vgl. MERTENS 2000).

Die in der Regel erwarteten, wenn auch in der Ausschreibung nicht immer so aufgelisteten Bewerbungsunterlagen umfassen Lebenslauf, Veröffentlichungsverzeichnis, Liste der abgehaltenen Lehrveranstaltungen sowie Kopien von Zeugnissen. In einigen Fällen wird dazu ein wissenschaftlicher Werdegang gefordert, obwohl nie genau definiert ist, wie das gemeint ist und in welchem Format er gehalten sein soll.

Die Auswahl der Gutachter und der Inhalt ihrer Gutachten sind von zentraler Bedeutung für den Ausgang deutscher Berufungsverfahren. Für jedes Verfahren werden mindestens zwei externe Gutachter von der Berufungskommission gewählt. Diese beurteilen alle Bewerber und erstellen eine Rangliste. Die Gutachter können vor der Probevorlesung oder danach tätig werden; beide Varianten sind mir bei meinen Bewerbungen begegnet, obwohl letzteres weniger üblich zu sein scheint. Die Namen der Gutachter werden den Kandidaten nicht mitgeteilt, auch auf Anfrage nicht, sind aber oft schon vor dem Abschluss des jeweiligen Verfahrens fachbekannt. Der Inhalt der Gutachten über die Bewerber wird noch strenger vertraulich behandelt.

Die Berufungskommission, welche den Ausschreibungstext und die Art seiner Veröffentlichung entscheidet, die Gutachter auswählt, die Kandidaten zur Probevorlesung einlädt und schließlich die Liste der ihrer Ansicht nach besten drei Kandidaten für die Berufung erstellt, wird vom Dekan der betreffenden Fakultät ernannt und setzt sich je nach Bundesland, Universität und Fakultät etwas unterschiedlich zusammen. In der Regel aber gehört ihr der Dekan bzw. ein Vertreter des Dekans an, dazu eine Reihe von Professoren aus den Nachbarfächern bzw. anderen Fächern derselben Fakultät. Üblicherweise treten dazu Vertreter der Assistenten und der Studentenschaft in einem festgelegten Proporz, der den Professoren die Mehrheit garantiert (wo sie nicht ohnehin die einzig Stimmberechtigten sind), sowie neuerdings eine Frauenbeauftragte (mit Vetorecht). Der Gesamtumfang der Kommissionen, denen ich begegnet bin, lag meist um die sechs bis acht Personen.

Die Probevorlesung (das sog. ‚Vorsingen‘), zu der vier bis sechs Bewerber eingeladen werden, ist im deutschsprachigen Bereich offenbar der wesentlichste (früher auch der einzige) Teil der Vorstellung der Bewerber. Dies stellt einen auffällenden Gegensatz zum Ausland dar, wo größeres Gewicht auf das Auswahlgespräch gelegt wird. Die Probevorlesung ist eine öffentliche Veranstaltung: die gesamte Berufungskommission ist anwesend (allerdings m. W. nicht die Gutachter), dazu andere Hochschullehrer sowie Fachstudenten. Die nach meinen Probevorlesungen gestellten Fragen von Kommissionsmitgliedern, gelegentlich auch von Studenten, waren oft nachdrücklicher oder gar aggressiver, als ich das im Ausland jemals erfahren habe. Manchmal konnte ich mich des Eindrucks nicht erwehren, dass ich von Sympathisanten eines Konkurrenten ‚abgeschossen‘ werden sollte. Da es allerdings als unfein gilt, die Vorlesungen der Mitbewerber zu besuchen, konnte ich nicht feststellen, ob andere besser behandelt wurden.

Zusätzlich zum ‚Vorsingen‘ gibt es in den meisten (aber nicht allen) Fällen ein Gespräch der einzelnen Kandidaten mit der Kommission und Studenten. Das geschieht in verschiedenen Formen, aber am häufigsten ist offenbar ein formales oder nichtformales Gespräch mit der Kommission, gefolgt von einer separaten Sitzung mit den Studenten oder einigen Studentenvertretern. Die Gespräche mit der Kommission fanden nach meinem Empfinden nie in angenehmer Atmosphäre statt, und wenn sie mal so anfangen, änderte sich das früher oder später. Auch hier begegnete ich

wieder dem Phänomen des gezielten ‚Abschusses‘, zumeist mit grob unfairen Kommentaren oder bewusst provozierenden Fragen. Wohl nicht so ganz zufällig erfolgte in einem Falle der ‚Abschuss‘ durch ein Kommissionsmitglied, das mir bereits im Vorfeld als persönlicher Freund des Habilitationsbetreuers des Favoriten genannt worden war.

Nach meinen Erfahrungen sind Studenten auch keine Garanten des offenen Wettbewerbs im Berufungsverfahren deutschsprachiger Universitäten. An einer Hochschule schienen sie eher interessiert an der sozialen Absicherung der Bewerber zu sein und machten mir implizit zum Vorwurf, mich von einer festen Stelle auf die Professur zu bewerben. An einer anderen Universität wurde aus einer separaten Sitzung der Studentenschaft (ohne die Bewerber und auch ohne die Kommission) die Befürchtung berichtet, dass viele Studenten meine ‚neuen Methoden‘ nicht verstehen würden und die Studentenvertreter in der Kommission daher für den fachlich eher konservativen Favoriten votieren würden.

In allen Berufungsverfahren im deutschsprachigen Raum, die ich selbst erlebt habe oder über die ich aus erster Hand gehört habe, sind die Bewerber von den Kommissionen und Universitäten schlecht und spät informiert worden, wobei aber anzunehmen ist, dass von vornherein favorisierte Bewerber oder solche mit Insiderkontakten (besonders natürlich solchen zu Mitgliedern der Berufungskommission) besser und schneller informiert waren. Nicht erfolgreiche Bewerber erfahren stets erst Wochen, z. T. Monate nach der Probevorlesung vom Ausgang des Verfahrens. Die dafür regelmäßig angeführte Begründung ist die notwendige Bestätigung der Liste durch weitere Universitätsgremien und dann durch das zuständige Ministerium. Dass es auch anders geht, zeigte ein Fall, in dem der Kommissionsvorsitzende mir am Tage nach der Probevorlesung mündlich den Ausgang der Kommissionsberatungen und meinen vorläufigen Listenplatz mitteilte. In einem weiteren Falle erhielt ich nach Monaten einen Brief von der Berufungskommission, in der mir auch mein Listenplatz genannt wurde. Die meisten Universitäten scheinen nicht einmal das für notwendig zu halten: sie teilen erfolglosen Bewerbern allenfalls mit, wer den Ruf erhalten hat (und manchmal auch das nicht). Der Ausgang deutscher Berufungsverfahren ist in der Regel fachbekannt, bevor irgendwelche offiziellen Mitteilungen verschickt werden. Ein Nebeneffekt solcher Informationspolitik ist, dass erfolglose Bewerber sich wie lästige Bittsteller vorkommen.

Vergleichende Schlußbemerkungen

Der obige Vergleich spricht in vielem für sich: das deutsche Berufungssystem ist das am wenigsten offene und faire aller Systeme, in denen ich eigene Erfahrungen und Informationen von Kollegen sammeln konnte. Der eklatante Mangel an Transparenz führt dazu, dass die allermeisten Stellenbewerber (nämlich diejenigen ohne Informanten in der Berufungskommission) ein Gefühl des Schattenboxens oder des Blinde-Kuh-Spielens haben und sich auf Gerüchte statt Informationen verlassen müssen. Die zweite typische Eigenart des deutschen Systems im Vergleich mit denen des europäischen Auslands ist das offensichtlich geringe Interesse an einem offenen Wettbewerb und echten Qualitätsvergleich. In den meisten Fällen ist sowohl potentiellen Bewerbern als auch dem Rest des Faches durch Gerüchte bekannt, dass ein bestimmter Kandidat favorisiert wird, und dies z. T. schon geraume Zeit vor der Ausschreibung. Der Verdacht liegt daher nahe, dass die meisten deutschen Verfahren, einschließlich der Ausschreibung, der Zusammenstellung der Berufungskommission und der Ernennung der Gutachter, nur noch der Berufung des vorher bereits feststehenden Wunschkandidaten dienen. Wo dies nicht gelingt, kommt es auch dann nicht notwendigerweise zum offenen Wettbewerb, sondern eher zu einer intern ausgehandelten Kompromissberufung, die sich nicht an tatsächlicher oder vermeintlicher Qualität orientiert, sondern rein an Konfliktvermeidung innerhalb der Kommission.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass es anderswo keine ‚Mauscheleien‘ bei Stellenbesetzungen und Berufungen gibt; sie sind mir auch außerhalb Deutschland begegnet bzw. berichtet worden, sind aber jedenfalls in Großbritannien und Skandinavien eher die Ausnahme als die Regel. In Skandinavien würde die offene Informationspolitik solche Fälle schnell landesweit bekannt machen; daher erfolgen Berufungen auf eine Weise, die Anfechtungen gewachsen ist. Und in Großbritannien fürchtet jedes Appointment Committee die Folgen einer schlechten Ernennung für die nächste der regelmäßigen Evaluationen von Forschung und Lehre. Darüberhinaus gibt es in Großbritannien generell (wenn vielleicht auch nicht in jedem Einzelfall) ein Bemühen um Fairness im Verfahren, das ich in Deutschland in dieser Form nie erlebt habe.

In diesem Artikel geht es aber vordringlich gar nicht um Fairness und Transparenz (so wichtig diese auch sind), sondern um die Konsequenzen

der verschiedenen Verfahren für den intellektuellen Zustand und die Zukunft des Faches. Hier geht es letztendlich um die Frage: welche Eigenschaften der nächsten Hochschullehrergeneration unseres Faches werden vom leistungsbetonten und fairen britischen Ernennungssystem gefördert, welche vom geradezu penibel transparenten skandinavischen System, welche vom verdeckt operierenden und favoritenbegünstigenden deutschen Berufungssystem?

Was jeder einzelne von den verschiedenen Systemen hält, hängt natürlich i. w. davon ab, was er möchte: ein System, in dem sich eher die nachweisbar besten Kandidaten im offenen Wettbewerb durchsetzen, oder ein System, in dem eher die Protegés einflussreicher Professoren hinter verschlossenen Türen ernannt werden. Es wird durchaus auch immer Nachwuchswissenschaftler geben, die von der letzteren Form profitieren. Die Frage ist dann aber, welche Konsequenzen deren Berufung nicht nur für die intellektuelle, sondern auch die moralische Zukunft des Faches haben wird. Was für ein Beispiel wird der nächsten Generation (den Studenten nämlich) gegeben, wenn ihnen so deutlich vor Augen geführt wird, dass man mit Anpassung und Protegierung weiter kommt als mit Selbständigkeit und eigenständigem Denken?

Dieser Artikel endet ganz bewusst mit Fragen, nicht mit Antworten - hier soll zum Nachdenken angeregt werden. Eine Diskussion zu diesem Thema ist im Fache schon lange überfällig und würde jetzt auch nicht mehr isoliert dastehen: ein Arbeitspapier des Centrums für Hochschulentwicklung hat auf der Grundlage internationaler Vergleiche einen deutlichen Reformbedarf für das deutsche Berufungsverfahren konstatiert (SCHMITT u. a. 2004, 2, 7 - 10); und das oben in Bezug auf die deutschsprachige Ur- und Frühgeschichte geschilderte Problem ist unlängst in einem offenen Brief deutscher Nachwuchswissenschaftler im Ausland als ein allgemeines Problem des deutschen Hochschulsystems identifiziert und als Hemmschuh zukunftsorientierter Wissenschaftsentwicklung angeprangert worden.²

Anmerkungen

¹ Zusätzliche und ergänzende Informationen verdanke ich einer Reihe von Kollegen im In- und Ausland.

² Zukunft Wissenschaft: Initiative deutscher Auslandswissenschaftler für eine attraktivere Hochschullandschaft. Offener Brief an die Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie an die zuständigen Ministerinnen und Minister für Wissenschaft in den Ländern, angenommen auf einem Treffen deutscher Nachwuchswissenschaftler in Nordamerika, 9. - 11. September 2005; dazu die Antwort der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, vom 7. Oktober 2005; siehe <http://www.zukunft-wissenschaft.de/> sowie <http://www.gsonet.org/shared/articles/OpenLetter/OffenerBrief.htm>.

Literatur

HÄRKE, H. (Hrsg.) (2002): *Archaeology, ideology and society: the German experience*. Gesellschaften und Staaten im Epochenwandel 7. 2. Aufl. Frankfurt a. M. 2002.

Mertens, E.-M. (2002): *Women's situation as archaeologists in West Germany*. In: HÄRKE, H. (Hrsg.): *Archaeology, ideology and society: the German experience*. Gesellschaften und Staaten im Epochenwandel 7. 2. Aufl. Frankfurt a. M. 2002, 275-288.

SCHMITT, T. / ARNHOLD, N. / M. RÜDE (2004): *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich*. Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 53. Gütersloh. <http://www.che.de/downloads/AP53.pdf>

SHOT, M. J. (2004): *Guilt by affiliation: Merit and standing in academic archaeology*. *The SAA Archaeological Record* 4 no. 2, 2004, 30-37.

*Heinrich Härke
Department of Archaeology
University of Reading
Reading RG6 6AB
Großbritannien
H.G.H.Harke@reading.ac.uk*