

## ANGLISTENTAG BAMBERG 2005

Michael Meyer, Koblenz

### FORUM: Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Stellenbedarf, Ablauf und Anforderungen von Berufungsverfahren

Das Forum des Anglistentages 2005 setzte sich zum Ziel, die Anforderungen an den so genannten wissenschaftlichen Nachwuchs aufzuzeigen und Wege wie Profilierungsmuster zu diskutieren, die zur Professur qualifizieren.<sup>1</sup> Zur Professur können neben der traditionellen Habilitation die Juniorprofessur und Projektstellen wie Stipendien führen. Es wäre etwas spät, die Förderung der Graduierten und Postgraduierten zu einem Zeitpunkt verbessern zu wollen, zudem es angeblich kaum noch Stellen gibt, weil der große Generationenwechsel mit den Jahren 2005 und 2006 abgeschlossen sei. Pessimisten zufolge steht statt dem Aufstieg in professorale Weihen der Fall ins schwarze Loch um den Planeten Hartz IV bevor. Ganz so schwarz sieht es jedoch nicht aus: Fritz-Wilhelm Neumann machte sich dankenswerter Weise die Mühe, zum Stichtag 1. April 2005 die Professoren und -innen ab einem Alter von 60 Jahren zu zählen und so eine ungefähre Zahl offener Stellen bis 2010 zu ermitteln. In den nächsten fünf Jahren werden circa 42 Stellen in der Linguistik und 42 Positionen in den Literatur- und Kulturwissenschaften frei. Selbstverständlich kann man keine genauen Prognosen wagen, wie viele dieser Stellen wieder besetzt werden. Die neuen Modelle des BA und MA fordern mehr Lehre, doch ob diesem gestiegenen Bedarf durch Deputaterhöhung oder Stellenumwidmung entsprochen wird, ist fraglich. Zur Zeit stehen bei Bewerbungen um Positionen in der anglistischen Linguistik zwischen 20 und 40 Interessierte in Konkurrenz, in den anglistischen Literatur- und Kulturwissenschaften 40 bis 70. Dies ist nicht ganz so entmutigend, wie es klingt. Der Erfahrung nach fallen schon die Hälfte der Bewerbungen aus rein formalen Gründen früh aus dem Verfahren. Das heißt nicht, dass man sich nicht bewerben sollte, auch wenn die eigene Qualifikation nicht ganz dem Stellenprofil entspricht, denn man wird immer im Feld der Mitbewerber beurteilt. In dieser durchaus schwierigen, aber nicht aussichtslosen Situation liegt es im Interesse aller Anglisten und Anglistinnen, wenn sich Postgraduierte langfristig strategisch auf die Bewerbungsanforderungen vorbereiten, um gute Chancen auf der Seite der Bewerber/innen und eine gute Auswahl auf der Seite der Berufungskommission zu haben.

Schwarzseher mögen behaupten, auf dem Meer und vor Berufungskommissionen befinde man sich in Gottes Hand. Tatsächlich lassen lange Verfahren ohne große Transparenz nach außen mit unsicherem Ausgang die Bewerber/innen oft im Dunkeln, was die genauen Entscheidungskriterien betrifft. Um das Überleben bzw. das Weiter-

<sup>1</sup> Der folgende Beitrag bemüht sich um einen systematischen Aufriss des Themas und nimmt Diskussionsbeiträge aus dem Forum und dem Plenum auf. Barbara Kortés sehr sinnvoller Vorschlag, eine repräsentative Umfrage zur Berufungspraxis an anglistischen Instituten durchzuführen, hätte gegenwärtig zu lange gedauert, um eine zeitnahe Berichterstattung über das Forum zu gewährleisten.

kommen zu sichern, reicht Gottvertrauen allein nicht aus. Gute Informationen über das Berufungsverfahren und dessen Anforderungen helfen, die eigene Karriere strategisch zu planen und die Hürden der Bewerbung sauber zu nehmen, auch wenn es selbstverständlich keine Garantie dafür gibt, als Erste/r ins Ziel zu kommen.

Das Berufungsverfahren beginnt mit der Ausschreibung der Stelle und der Sichtung der Bewerbungen. Die Ausschreibung bringt eine Wunschvorstellung zum Ausdruck, die sich häufig an dem Profil des früheren Stelleninhabers oder -inhaberin und den verschiedenen Interessen der an der Auswahl beteiligten universitären Gremien ausrichtet.

Meist wird verlangt, der Kandidat oder die Kandidatin solle das Fach in Forschung und Lehre in voller Breite vertreten. In der Literaturwissenschaft heißt dies, von der Renaissance bis zur Gegenwart zu einigen repräsentativen Themen und Autoren wie Autorinnen geforscht und gelehrt zu haben. Oft fordert die Ausschreibung ein oder zwei Schwerpunkte, darunter einen Bereich aus den Neuen Englischsprachigen Literaturen. In der Sprachwissenschaft zeigt sich eine Tendenz, häufiger Stellen mit Schwerpunkten in synchroner als in diachroner Linguistik auszuschreiben, und jene gelegentlich mit der Didaktik des Englischen zu verbinden. Ausschreibungen von Stellen mit didaktischem Schwerpunkt fordern in der Regel das Referendariat oder Lehrerfahrung an Schulen von mindestens zwei Jahren.

Die schriftliche Bewerbung soll über Tätigkeiten in (1) Forschung, (2) Wissenschaftsorganisation, (3) Lehre und (4) in der akademischen Selbstverwaltung informieren.

### 1. Forschung

- Publikationsliste
- Vorträge und Aufenthalte zu Forschung und Lehre im In- und Ausland
- Förderungen: Stipendien, Preise, eingeworbene Drittmittel
- laufende und künftige Projekte und Kooperationen mit nationalen und internationalen Partnern

Im allgemeinen gilt die Regel: Qualität vor Quantität. Es ist üblich, spin-offs von Qualifikationsarbeiten zu publizieren, doch ersetzen sie keine Veröffentlichungen, die eine interessante Breite an Themen und Forschungsansätzen dokumentieren.

### 2. Wissenschaftsorganisation

- Beteiligung an der Herausgabe von Fachzeitschriften und Buchreihen
- Mitgliedschaften und Funktionen in Verbänden
- Planung, Organisation und Durchführung von Vorlesungsreihen und Konferenzen in Kooperation oder eigener Verantwortung
- Beteiligung an der Organisation und Durchführung von Austauschprogrammen
- Tätigkeiten als Gutachter

### 3. Lehre

- eine Aufstellung der gesamten unterrichteten Seminare und Vorlesungen (sofern möglich) in thematischer Breite
- die erfolgreiche Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen

- didaktische Konzepte
- Evaluationsberichte
- Preise und Ehrungen für gute Lehre
- die Art und Zahl der Prüfungstätigkeiten sowie die (Co-)Betreuung von Studien- und Prüfungsarbeiten
- das Engagement bei der Studienreform bzw. neuen Studiengängen.

#### 4. Akademische Selbstverwaltung

- Zeiten und Funktionen von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung. Die Erklärung zur Bereitschaft, sich an der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen, vermag dann zu überzeugen, wenn man nachweisen kann, dass man tatsächlich in verschiedenen universitären Gremien tätig war. Eine tatsächlich bezeugte Aussage wie: "Zum Glück war ich bisher von Gremienarbeit befreit" kommt nicht gut an.

Die Gewichtung der einzelnen Teile und der Bereiche von Lehre, Forschung, Organisation und Verwaltungstätigkeit bei der Besetzung der Stelle hängt von der Funktion der einzelnen Stelle, den Prioritäten der Berufungskommission, der Politik des Fachbereichs und der höheren universitären und ministeriellen Instanzen ab. Trotz aller Betonung, wie wichtig die Lehre sei, legen viele Kommissionen zentralen Wert auf Forschung. Gerade bei der zunehmend geforderten und geforderten Vernetzung von Wissenschaftlern und Institutionen, die das Ende des geisteswissenschaftlichen Einzelkämpfers einzuläuten scheinen, wäre es illusorisch, die Bedeutung von Beziehungen, positiv ausgedrückt, von Netzwerken, herunterzuspielen. Während das Stichwort 'Netzwerk' unter die Rubrik Qualitätsoffensive fällt, assoziiert man mit dem Begriff 'Beziehungen' das Unterlaufen der offenen Konkurrenz. Es ist gar nicht von der Hand zu weisen, dass persönliche Sympathien oder Antipathien bei der Auswahl künftiger Kolleginnen und Kollegen eine Rolle spielen. Schließlich muss man sich nicht nur sachlich auseinander setzen, sondern auch (u. U. "lebenslänglich") persönlich miteinander auskommen. Zur Transparenz von Verfahren gehört m. E., in Berufungskommissionen von Anfang an offen über einschlägige Netzwerke und Beziehungen wie aktuelle persönliche Eindrücke von Bewerber/innen zu diskutieren, damit eine Vermischung von sachlichen und persönlichen Argumenten vermieden werden kann. Die heterogene Zusammensetzung von Kommissionen und die Vielzahl der an der Auswahl beteiligten Instanzen können helfen, das Gewicht von Beziehungen beim Abwägen von Qualifikation und Eignung auszutarieren.

Entweder werden von 10 bis 16 viel versprechenden Bewerbern und Bewerberinnen alle Schriften oder eine Auswahl von Dissertation, Habilitation oder "zweites Buch" und zusätzlich fünf bis sechs repräsentative Publikationen angefordert. Publikationen mit mehreren Autoren, bei denen der eigene Anteil nicht klar erkennbar ist, sind problematisch zu werten, Artikel in internationalen peer-reviewed journals dagegen eine Empfehlung. Ein Mitglied der Berufungskommission begutachtet in der Regel je eine individuelle Schriftenauswahl. Es schadet nicht, wenn sich zwei Gutachter/innen mit je einem Schriftenpaket befassen, da sich gelegentlich interessante Diskrepanzen und Diskussionen ergeben, die ein differenzierteres Bild der Bewerber/innen zeichnen. Bei der Auswahl der Schriften könnte man berücksichtigen, dass

oft die meisten Mitglieder der Berufungskommission keine Anglisten und für anschließbare Themen dankbar sind.

Fünf bis acht Auserwählte werden in der Regel zum öffentlichen Vortrag mit Diskussion eingeladen. Das Thema sollte zur Ausschreibung passen und nicht den Eindruck erwecken, es wäre für die letzte Bewerbung verfertigt und nur noch einmal aufgewärmt. Die Schwierigkeit des Vortrages besteht darin, den Anforderungen breiter Ausschreibungen und eines heterogenen Publikums aus Anglisten, Vertretern anderer Fächer und Studierenden gerecht zu werden. Wenn der Vortrag sehr breit angelegt ist, kann der Eindruck entstehen, es sei keine eigene Perspektive über den Forschungsstand hinaus vorhanden. Exemplarische Interpretationen eines oder einiger Texte oder visueller Materialien konkretisieren die Fragestellung und machen den Ansatz für viele Zuhörer leichter nachvollziehbar. Selbstverständlich soll der Vortrag in sauberer, durchaus anspruchsvoller englischer Sprache gehalten werden, aber dennoch verständlich für Studierende und Nichtanglisten sein. Die Orientierung der Zuhörer über die Präsentation der Gliederung, Zitate und Dokumentation hilft über deren mögliche sprachliche Lücken hinweg. Es ist für Bewerber/innen nicht leicht, eine Balance zwischen persönlichem Stil und professoralem Habitus zu finden, obwohl man die dazu gehörige Position noch nicht inne hat. Es schadet vielleicht nicht, als potenziell gleichwertiger künftiger Kollege oder kommende Kollegin aufzutreten, der/die Respekt erweist und verdient.

Wohlmeinende Kommissionsmitglieder stellen ihre Fragen im Umfeld des Vortragsthemas. Deren Perspektiven sind durchaus an spezifischen Interessen der an der Fakultät vertretenen Fächer ausgerichtet. Die Webseiten der Institute und die letzten Publikationen der Kommissionsmitglieder, so weit bekannt, bieten eine Orientierung, was Vortragende erwarten können.

Gelegentlich wird ein Probeunterricht verlangt, insbesondere bei Stellen mit didaktischem Schwerpunkt. Man vermeidet auf beiden Seiten böse Überraschungen, wenn man so weit wie möglich über den genauen Ablauf dieser Veranstaltung (Unterrichts- stunde von 30 oder 45 Minuten mit oder ohne studentischem Feedback zur didaktischen Konzeption?), die verfügbaren Medien (Macintosh-kompatible Beamer, Lautsprecher?), die Zusammensetzung und Vorkenntnisse wie die didaktischen Erfahrungen der Studierenden informiert ist.

Im anschließenden Gespräch mit der Berufungskommission stehen beispielsweise Fragen nach aktuellen oder potenziellen Forschungsprojekten, Drittmittelförderung, Lehrkonzepten, Mitarbeiterführung und Geschlechterpolitik auf dem Programm. Von Interesse sind Vorhaben und Kooperationen mit dem Department und der Fakultät, aber auch mit anderen Disziplinen und Institutionen innerhalb und außerhalb der Universität im In- und Ausland. Es folgen obligate Fragen, ob man bereit ist, an den Dienort zu ziehen, und ob man in einem anderen Verfahren auf einem Listenplatz steht. Schließlich können Bewerber/innen Interesse am Department signalisieren und selbst Fragen an die Kommission stellen, beispielsweise nach Ausstattung, Stellen- plan, künftiger Ausrichtung der Fakultät usw.

Meist dienen vergleichende Gutachten auswärtiger Kollegen oder Kolleginnen dazu, eine Verteilung der Listenplätze unter den "chosen few" vorzuschlagen. Die Liste wird der Fakultät und dem Senat zur Prüfung vorgelegt. Letzterer leitet sie bei Zustimmung weiter an die Hochschulleitung. Über den Ruf entscheidet schließlich das

Ministerium. Für diejenigen, die so weit kommen, bietet sich eine Beratung für die Berufungsverhandlungen an, deren Ausführung jedoch den Rahmen dieses Beitrages sprengen würde. Zunächst strebt der Anglistenverband an, nach Seminaren und Workshops für Postgraduierte zu Stipendien und Fördermöglichkeiten über Drittmittel beispielsweise Veranstaltungen zur Netzwerkbildung und zum Publizieren in internationalen Zeitschriften anzubieten.

Hier folgen Darstellungen der verschiedenen Wege zur Qualifikation für eine Professur, die jeweils spezifische Stärken haben, aber auch Lücken aufweisen, welche Postgraduierte aus eigener Initiative füllen müssten, um ihre Chancen bei Berufungen zu maximieren. Schließlich steht zur Debatte, inwiefern Frauen besonderen Faktoren ausgesetzt sind, die andere Strategien und Bemühungen verlangen, um die Karriereleiter zu erklimmen.