

Thesen zur Praxis der Berufung von Professoren/-innen an deutsche Hochschulen

Autor: *Christian Große, Initiative Zukunft Wissenschaft,*
unter Mitwirkung von Hans-Martin Füssel und Sandra Pott

Vorbemerkung

In den nächsten Jahren werden angesichts der Altersstruktur der deutschen Professorenschaft viele Lehrstühle neu besetzt werden müssen. Deswegen ist die Etablierung von modernen, objektiven und vor allem transparenten Personalrekrutierungs-, d. h. Berufungsverfahren, von besonderer Wichtigkeit für die Zukunft von Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Ein weiterer Grund ist, dass der Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler¹ immer stärker auch international geführt wird und ein modernes Berufungsverfahren die Attraktivität einer Hochschule erhöht. Das antiquierte derzeitige Berufungsprozedere zu reformieren ist allein schon deswegen geboten, da Neuberufungen ein zentrales strategisches Instrument der Profil- und Schwerpunktentwicklung der Hochschule darstellen und damit entscheidend für deren künftige Perspektive im Wettbewerb sind. Eine Hochschule macht mit einer Berufung i.d.R. eine Investition von vielen Millionen Euro und legt sich für etwa 25 Jahre inhaltlich-strategisch fest. Diese Problematik wurde teilweise erkannt, wie das Erscheinen von zwei Studien zu diesem Thema zeigt. Die Studie des Wissenschaftsrates vom Mai 2005² gibt eine Reihe von Empfehlungen zur Reform von Berufungsverfahren. Eine Empfehlung der Europäischen Kommission von 2006 bindet Empfehlungen für die Rekrutierung von Personal zusammen mit einem Ehrenkodex der Wissenschaftler³. Wie sehr diese beiden Empfehlungen einen Einfluss auf die Berufungspraxis an deutschen Hochschulen gewinnen, bleibt abzuwarten. Jedenfalls finden viele der dort angesprochenen Punkte in der heutigen deutschen Berufungspraxis keine Berücksichtigung. Die hier zusammengetragenen Thesen und Empfehlungen sind das Resultat der Erfahrungen von deutschen Nachwuchswissenschaftlern und Stipendiaten vor dem Hintergrund von Erfahrungen mit der Berufungspraxis sowohl in Deutschland als auch im Ausland⁴. Jede These wurde mit einer Empfehlung verknüpft, die die Mitwirkung der zuständigen Entscheidungsträger in der Hochschulselbstverwaltung (Senat/Hochschulrat) bzw. in den Fakultäten (Dekan, Vorsitzender der Berufungskommission) adressiert. Dabei werden sowohl inhaltliche Punkte (z. B. bei der Auswahl von Bewerbern) angesprochen, als auch eher verfahrenstechnische Dinge, deren

¹ Es wird wegen der besseren Lesbarkeit im Folgenden nur die männliche Form gebraucht, auch wenn natürlich beide Geschlechter gemeint sind.

² „Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren“, Wissenschaftsrat, Drs. 6709-05 vom 20.5.2005, 75 Seiten.

³ EUR21620 „The Code of Conduct for the Recruitment“, Europ. Komm., Luxembourg, 2005, 32 Seiten.

⁴ Weitere Quellen, die die aktuelle Praxis der Berufungskommission beschreiben, stellen Zeitungsartikel dar, wie z.B. der Artikel in der *Zeit* von Martin Spiewak vom 27.1.2005 (*Zeit* 5/2005).

Verbesserung den Ablauf von Berufungsverfahren transparenter gestalten und den Auswahlprozess insgesamt verbessern würden.

Ausgangslage

In der Regel liegt die Zuständigkeit für Berufungen, d. h. die Erstellung einer Liste, gegen die allenfalls noch Widerspruch eingelegt werden kann, bei der Fakultät/Fachbereich; alle anderen Gremien oder Instanzen können lediglich eine Liste verändern, z. B. die Reihenfolge der Bewerber ändern oder Namen entfernen, nicht aber neue Namen auf die Liste setzen. Dies zeigt, dass die fachliche Qualifikation der Bewerber und Bedürfnisse der Fakultät/Fachbereich als Wichtigstes gewertet und institutionelle, strategische Aspekte der ganzen Hochschule erst danach gewürdigt werden.

Für deutsche Berufungsverfahren gibt es derzeit zwar einige Rahmenrichtlinien und Gesetze der Länder und des Bundes sowie interne Vorschriften der Hochschulen, ihre tatsächliche Ausgestaltung ist jedoch im weitesten Sinne Sache des Fachbereichs und der Berufungskommission. Aus dieser unübersichtlichen und uneinheitlichen Lage resultieren bereits eine Reihe von Nachteilen für Bewerber. Die Verfahren an sich jedoch oft für Bewerber abschreckend und tragen sicherlich dazu bei, dass viele hoch qualifizierte Bewerber sich nicht oder nicht mehr an deutschen Hochschulen bewerben.

Ablauf des Verfahrens

Die folgenden 11 Thesen und Empfehlungen sind entsprechend dem typischen Verfahrensablauf für Berufungen an deutschen Hochschulen geordnet:

1. *Ausschreibung und schriftliche Bewerbung*
2. *Auswahl der Gutachter und Auswahlliste für den Berufungsvortrag*
3. *Berufungsvortrag*
4. *Auswahl der Bewerber für die Berufsungsliste*
5. *Bestätigung der Berufsungsliste*
6. *Der „Ruf“*

Die Thesen und Empfehlungen werden jeweils durch Erläuterungen ergänzt, wo dies notwendig erschien.

1. Ausschreibung und schriftliche Bewerbung

These 1:

Bei einer Bewerbung an eine deutsche Hochschule um eine Professur, die in der Regel aufgrund einer Ausschreibung erfolgt, weiß der Bewerber nie konkret, wie der Verfahrensablauf ist.

Die oben erwähnte Ausgangslage (viele Richtlinien, keine klaren einheitlichen Regelungen) führt zu einer deutlichen Ungleichheit der Verfahren von Hochschule zu Hochschule und daraus resultiert eine (erste) Unsicherheit der Bewerber.

Empfehlung 1:

Klarere Informationen der Bewerber über den gesamten Ablauf des Verfahrens (Bewerbungsunterlagen, Berufungsvortrag etc.) schon in der Ausschreibung. Abweichungen von sonst üblichen Regelungen (z. B. Länderspezifika, Hochschulspezifika) sind hervorzuheben.

Die Verfahren können im Sinne der autonomen Entscheidung einer Hochschule an verschiedenen Hochschulen durchaus unterschiedlich sein – dies kann ebenfalls die strategische Kompetenz der Hochschule dokumentieren. Aber was immer das Verfahren ist, es sollte für den Bewerber transparent sein.

These 2:

Die spärlichen Informationen in Zeitungsanzeigen oder auf Internetseiten sind der Bedeutung der ausgeschriebenen Stelle i. d. R. nicht angemessen und führen zu Geheimwissen, das Bewerbern entweder auf inoffiziellen Kanälen mitgeteilt wird oder nicht. Stellenausschreibungen sind vielfach zu spezifisch oder im anderen Extrem zu allgemein formuliert.

In Stellenanzeigen wird oft nicht einmal ein Ansprechpartner für eventuelle fachliche Rückfragen angegeben. Eine neutrale unabhängige Person fehlt oft. Die einzigen Ansprechpartner, die einem Bewerber auf Anfrage genannt werden (z. B. Dekan oder Berufungsausschussvorsitzender), sind üblicherweise Mitglieder des Auswahlgremiums und somit nicht unbefangen. Technische Fragen (z. B., welche Dokumente man in welcher Form vorlegen soll), werden häufig unterschiedlich beantwortet. Bewerber mit Erfahrung bei solchen Bewerbungen oder mit guten Ratgebern sind im Vorteil gegenüber unerfahrenen Bewerbern. Das Vorhandensein kommerzieller Ratgeber für den „richtigen“ Auftritt bei solchen Bewerbungen ist bezeichnend für die Situation.

Informationen über die Randbedingungen (z. B. Forschungsschwerpunkte, Institutsausstattung, Forschungsk Kooperationen) sind meist mangelhaft. Solche Informationen wären für den Bewerber wichtig zur Beurteilung der Attraktivität einer Stelle sowie zur Beurteilung seiner Eignung dafür.

Um zwar aussagereiche, aber lange Anzeigen (deren Kosten auch immens sind) in der gedruckten Presse zu vermeiden, könnte dort nur ein Hinweis auf eine ausführliche Version im Internet hilfreich sein.

Empfehlung 2:

Bessere Information des Bewerbers über Forschungsumfeld und Institutsausstattung. Diese Informationen sollten allen Bewerbern in gleicher Weise zur Verfügung stehen. Einrichtung eines Berufungsbeauftragten (siehe Empfehlung 8), um die Transparenz zu erhöhen sowie als neutrale Person für Fragen der Bewerber.

Um auch innerhalb der Berufungskommission die Transparenz zu erhöhen, ist die Ausarbeitung eines Kriterienkatalogs für die Stelle hilfreich. Ein zu stark einengender Ausschreibungstext ist aber zu vermeiden. Zusätzliche Informationen für die Bewerber könnten beispielsweise über das Internet veröffentlicht werden. Dies würde auch die Kosten einer gedruckten Anzeige minimieren. Entsprechende Texte könnten Informationen enthalten, z. B. zur

- strategisch-inhaltlichen Ausrichtung der Stelle: Kooperationserwartungen (nicht nur uni- oder fakultätsbezogen, sondern auch externe), Lehraufgaben, Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung, räumliche, sächlich und personelle Ausstattung, etc.
- fachlich-inhaltlichen Perspektive der Fakultät/Fachbereich und der strategischen Entwicklungsplanung der Hochschule

2. Auswahl der Gutachter und Auswahlliste für den Berufungsvortrag

Anhand der Bewerberunterlagen erstellt die Berufungskommission, deren Zusammensetzung dem Bewerber unbekannt ist, eine Liste mit Erfolg versprechenden Bewerbern, für die externe Gutachten eingeholt werden.

These 3:

Mit der Auswahl der externen Gutachter beeinflusst die Kommission bereits das spätere Auswahlresultat. Eine Auswahl von Gutachtern, die mit einem oder mehreren Bewerbern bereits zusammengearbeitet haben, wird i. d. R. nicht ausgeschlossen, obwohl sie zu einer deutlich positiveren Beurteilung dieser Bewerber führen kann.

Gängige Praxis ist, dass von der Kommission externe Gutachter bereits bei der ersten Auswahl hinzugezogen werden. Da die Kriterien zur Auswahl dieser Gutachter nicht transparent sind, besteht hier eine Möglichkeit, das Ergebnis des Begutachtungsprozesses stark zu beeinflussen. Gutachter sind i.d.R. „externe“ Mitglieder der Berufungskommission und oft nicht völlig unabhängig, da sie einem oder mehreren Mitgliedern der Berufungskommission verpflichtet sein können. Die Gutachter nehmen an den Vorträgen vor der Berufungskommission teil, jedoch erfährt der Kandidat vorab nicht die Namen dieser Gutachter.

Empfehlung 3:

Erhöhung der Transparenz von Berufungsverfahren durch Auswahl von externen Gutachtern nach einheitlichen und schriftlich fixierten Richtlinien. Auswahl der Gutachter nicht durch die Kommission sondern durch Senat oder Hochschulrat aus einer Vorschlagsliste der Berufungskommission. Etablierung unabhängiger Kommissionsmitglieder, die als Ansprechpartner für Bewerber fungieren (siehe Empfehlung 9). Die Zusammensetzung der Berufungskommission sollte öffentlich gemacht werden.

These 4:

Die zeitnahe Information über den Status einer Bewerbung durch Berufungskommission bzw. Dekanat ist mangelhaft. Insbesondere werden Bewerber, die nicht im engeren Auswahlkreis sind, nicht über den Status der Bewerbung informiert.

Die vorausgewählten Bewerber (typischerweise 6-10) werden zu so genannten Berufungsvorträgen eingeladen. Im Regelfall ergeht eine schriftliche Einladung zu den Vorträgen ohne vorherige Rücksprache mit dem Bewerber. Die nicht ausgewählten Kandidaten werden zu diesem Zeitpunkt i. d. R. noch nicht darüber informiert, dass sie nicht zum Vortrag eingeladen wurden. Dies erfolgt fast immer erst, sobald die Berufungsliste vorliegt (und damit manchmal erst nach Jahren). Da ein Bewerber den Zeitplan der Berufungskommission nicht kennt, hat man keinen Überblick über den Stand des Verfahrens.

Auch die zum Berufungsvortrag eingeladenen Bewerber (außer dem Erstplatzierten) erhalten erst dann einen (ablehnenden) Bescheid, wenn die Berufungsverhandlungen mit einem anderen Bewerber erfolgreich abgeschlossen wurden. Teilweise erhalten Bewerber erst nach vielen Monaten manchmal auch erst nach mehreren Jahren einen (ablehnenden) Bescheid (siehe auch These 10).

Empfehlung 4:

Zeitnahe Information aller Bewerber über wesentliche Entscheidungen der Kommission (Vorauswahl, Listenauswahl, etc.).

3. Berufungsvortrag

Die vorausgewählten Bewerber werden zu Vorträgen vor der Berufungskommission eingeladen.

These 5:

Für Bewerber ist es schwierig, sich auf Berufungsvorträge angemessen vorzubereiten, weil ihnen keine präzisen Hinweise über die Stelle sowie die Zusammensetzung der Berufungskommission gegeben werden. Auch fehlen meist Hinweise auf gewünschte Schwerpunkte der Vorträge (eigene wissenschaftliche Erfolge, geplante Forschungsaktivitäten, mögliche Kooperationen). Da dem Vortrag eine große Bedeutung zukommt, verstärkt dies die Beliebigkeit des Auswahlprozesses.

Der gesamte Ablauf des Berufungsvortrags und der anschließenden Fragerunde mit der Kommission ist für den Bewerber schwer zu überblicken. Handlungen und Aussagen der Kommissionsmitglieder sind vielfach nicht auf das Profil der Stelle ausgerichtet, sondern von deren eigenen Interessen geprägt. Häufig werden Bewerber um eine Professur als Bittsteller behandelt.

Die Selbstdarstellung der Hochschule ist meist äußerst mangelhaft.

Obwohl Form und Inhalt des Vortrages bei den deutschen Verfahren i. d. R. eine große Bedeutung haben, sind verlässliche Informationen dazu kaum zu erhalten. In manchen Fällen wird mehr Wert auf didaktische Aspekte gelegt und in anderen Fällen auf den wissenschaftlichen Inhalt. Manchmal wird die Auswahl eines Schwerpunktthemas bevorzugt, in anderen Fällen eine breite Übersicht über die eigenen Arbeiten. Manche Kommissionsmitglieder legen Wert auf eine verständliche nachvollziehbare Thematik, andere lassen sich eher von einem nur für Spezialisten verständlichen Fachvortrag beeindrucken.

Die Dauer der Vorträge ist sehr unterschiedlich (zwischen 30 Minuten und 60 Minuten), jedoch meist so knapp bemessen, dass man es nicht allen Recht machen kann.

Für die „Diskussion mit der Berufungskommission“, die auf die Vorträge jeweils folgt, ist das Prozedere ebenso schwierig vorherzusehen wie für den Vortrag selbst. Oft erfährt man hier zum ersten Mal einige der Namen der Mitglieder der Kommission. Wenn man sich nicht bereits vor dem Gespräch im Internet mit den Gesichtern und Fachgebieten kundig gemacht hat, sind die Chancen gering, dass die Vorstellungsrunde einen tieferen Eindruck hinterlässt. Meist ist der kurze „Auftritt“ vor der Berufungskommission⁵ für den Bewerber die einzige Möglichkeit sich in seiner gesamten Persönlichkeit zu präsentieren. Einzelgespräche finden i.d.R. nicht statt. Die Bewerber werden vielfach nicht als gleichberechtigte Partner behandelt, die die Exzellenz der Hochschule verstärken sollen. Die vielfältigen Chancen, die solche Vorstellungsgespräche gegenseitig bieten, werden ebenfalls nicht ausgeschöpft. Auch nicht durch eine mehr oder weniger kurze Institutsführung. Die Hochschule nutzt kaum die Möglichkeit, sich dem Bewerber zu präsentieren.

Empfehlung 5:

Behandlung der Bewerber als exzellente Wissenschaftler und zukünftige Kollegen (bzw. im Ablehnungsfall als mögliche Kooperationspartner). Übermittlung von detaillierteren Informationen zur effizienten Gestaltung des Berufungsvortrages: Informationen über Ort, Dauer, Anwesende und vor allem über mögliche Inhalte. Einführung von zusätzlichen Einzelgesprächen („Face to face interviews“ – siehe Code of Conduct for the Recruitment of Researchers der EU). Nutzung der Berufungsverfahren als gegenseitige Informationsveranstaltung, die auch eine Werbung der Hochschule beinhaltet.

Andere Länder (z. B. die USA und Großbritannien) nutzen die Werbemöglichkeit, die solche Berufungsverfahren darstellen, bereits heute.

These 6:

In der Privatwirtschaft vorhandene Standards für Bewerbungsverfahren, insbesondere hinsichtlich Vertraulichkeit und Kostenerstattung, bleiben meist unbeachtet. Berufungsverfahren von deutschen Hochschulen mangelt es an Professionalität.

Standards hinsichtlich Geheimhaltung einer Bewerbung werden von Privatfirmen meist mit großer Selbstverständlichkeit eingehalten, nicht jedoch von vielen Berufungskommissionen. Vor diesem Hintergrund ist auch die Nichtnennung der Namen externer Gutachter kritisch zu sehen. Jedenfalls ist die teilweise Geheimhaltung bzw. teilweise Bekanntgabe von Gutachternamen nicht zielführend. Hier sollte man sich für eine klare Regelung entscheiden, die die Unabhängigkeit der Begutachtung weitest möglich gewährleistet.

⁵ Typischerweise dauern solche Vorstellungen 1-2 Stunden (45-60 Minuten für den Vortrag und anschließend 30-60 Minuten Gespräch). Das ist angesichts der anstehenden, sehr weitreichenden Entscheidung ein insgesamt sehr geringer Aufwand, der bei Bewerbern nicht den Eindruck erweckt, dass die Fakultät sich sehr viel Mühe bei der Auswahl macht. Oft finden alle Gespräche mit Bewerbern an einem Tag statt. In den USA nimmt man sich oft einen Tag pro Bewerber Zeit; in UK 2-3 Tage für 6 Bewerber. Häufig werden solche Ereignisse auch mit einem gemeinsamen Abendessen verknüpft, um gegenseitig das private Umfeld besser kennen zu lernen.

Unklarheit besteht auch im Hinblick auf die Kostenerstattung der Anfahrt- und ggfs. Übernachtungskosten.⁶ Die folgende Aussage eines Vorsitzenden einer Berufungskommission ist hierfür bezeichnend: „... mit den Reisekosten ist das so eine Sache. Im Prinzip haben Sie einen Anspruch darauf. In der Vergangenheit sind solche Wünsche von den Fachbereichen jedoch sehr negativ bewertet worden, so dass mein ganz persönlicher Rat ist, und ich schreibe hier ausdrücklich nicht als Vorsitzender der Berufungskommission, diesen Wunsch nicht vorzutragen.“ Eine solche Praxis schreckt viele exzellente Bewerber ab.

Hilfreich und wünschenswert wäre für die Bewerber die Möglichkeit, auch über die fachlichen Bedürfnisse hinaus stellenbezogene Aspekte des privaten Umfeldes diskutieren zu können⁷. Entsprechende Ressourcen für die Befriedigung dieser Bedürfnisse fehlen den meisten deutschen Hochschulen jedoch.

Empfehlung 6:

Behandlung der Bewerbungen nach professionellen Standards insbesondere mit fairen und eindeutigen Regelungen zur Kostenerstattung. Streng vertrauliche Behandlung von Bewerbungen. Gegebenenfalls bessere finanzielle Ausstattung der Fakultäten insbesondere für die Einladung von Bewerbern.

Mithilfe bei der Klärung von Fragen, die für Bewerber wichtig sind, wie Stellensuche für den Partner des Bewerbers, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Bedarf an Kinderbetreuung etc. Einrichtung von entsprechenden Ressourcen.

Die Bewertungskriterien für die Auswahl von Bewerbern müssen der Fakultät bzw. Hochschule überlassen bleiben, um Schwerpunkte setzen und örtliche Besonderheiten berücksichtigen zu können. Jedoch sind besondere Fähigkeiten und Leistungen der Bewerber angemessen zu berücksichtigen. Zum Beispiel könnte eine Kommission Auslandsaufenthalte vor dem Hintergrund wachsender Internationalisierung stärker gewichten. Ebenso könnten fachübergreifende Forschungsergebnisse positiv bewertet werden.

4. Auswahl der Bewerber für die Berufungsliste

Nach Sichtung der Bewerber tritt die Kommission (meist noch zum Abschluss der Berufungsvorträge am selben Tag) zusammen, um eine vorläufige Platzierung der Kandidaten zu beraten.

These 7:

Die Überlassung wesentlicher Entscheidungskompetenzen der Berufungskommission und damit der Fakultäten ist richtig, bedarf aber einer zusätzlichen unabhängigen Kontrollinstanz. Einerseits neigen Berufungskommissionen zu Kompromisskandidaten. Andererseits bestimmen oft die Individualinteressen der Kommissionsmitglieder die Entscheidungen der Berufungskommission und nicht die strategischen Ziele der Fakultät/Hochschule entsprechend objektivierte Kriterien oder Kriterienkatalogen mit vorher festgelegter Wichtigkeit.

Die Kommission hat zwischen 5 und 20 Mitglieder, die alle gehört werden und Einfluss nehmen wollen. Da die persönlichen Interessen der Mitglieder eine große Rolle spielen und die im besten Fall vorher festgelegten Kriterien „anpassbar“ sind⁸, ist das Ergebnis einer Kommissionssit-

⁶ Ob und in welcher Höhe Bewerber einen Anspruch auf Erstattung der Kosten haben, wird oft nicht mitgeteilt. Grund sind hier möglicherweise finanzielle Probleme der Fakultäten.

⁷ Eine Vorbildfunktion hat die gängige Praxis an der ETH Zürich.

⁸ Jeder Bewerber kann natürlich mit dem Argument, er passe nicht in die Fakultät, abgelehnt werden.

zung oft unvorhersehbar. Oft wird nicht der qualifizierteste Bewerber ausgesucht, sondern diejenigen, die sich am stromlinienförmigsten in die Fakultät einpassen lassen⁹. Da kein Bewerber alle wünschenswerten Kriterien erfüllen kann¹⁰, lassen sich Argumente gegen jeden Bewerber finden.

Eine Möglichkeit der Erhöhung des Druckes zur Auswahl des besten Kandidaten, würde durch die Etablierung von vergleichbaren Bewertungskriterien für die Vergabe z. B. von Forschungsgeldern bestehen.¹¹ Andere Mechanismen sind aber auch denkbar.

Eine Kontrolle der Berufungskommissionsentscheidung bzw. der Vorbereitung dieser Entscheidung durch ein übergeordnetes Gremium findet praktisch nicht statt. In einigen Bundesländern wurde mittlerweile auch die Genehmigungspflicht durch das zuständige Ministerium abgeschafft. Dies kann man positiv bewerten, da Ministerien i.d.R. nicht über die notwendige Fachkompetenz verfügen. Im Gegenzug wurde allerdings kein anderes Kontrollgremium eingesetzt. Sofern die Möglichkeit zu einer hochschulinternen Kontrolle von Kommissionsentscheidungen (z. B. durch den Senat oder den Hochschulrat) existiert, wird diese nicht ausgeübt.

Die mangelnde Transparenz von deutschen Berufungsverfahren und deren durchgehend schlechte Bewertung durch die Bewerber liegt wesentlich darin, dass die Berufungskommission in vielen Fällen nur aus Entscheidungsträgern besteht. Unabhängige (und gegebenenfalls nicht-stimmberechtigte) Kommissionsmitglieder könnten sowohl zur Qualitätssicherung beitragen, als auch (z. B. als Auskunftsstellen gegenüber den Bewerbern) die Transparenz erhöhen. Das Einholen von schriftlichen externen Gutachten (siehe These 8) kann eine zusätzliche Qualitätssicherung sein.

Empfehlung 7:

Etablierung von nicht-stimmberechtigten unabhängigen Kommissionsmitgliedern, die einerseits im Auftrag von Präsidium/Rektorat, Senat oder Hochschulrat den Auswahlprozess begleiten und andererseits die Transparenz gegenüber den Bewerbern sicherstellen. Diese „Berufungsbeauftragten“ können aus anderen Fakultäten stammen, von der Hochschulleitung gestellt werden oder aus der Industrie kommen – eine Mischung daraus ist ebenfalls denkbar. Eine Kontrollstelle kann auch nach Vorbild der „Budget commissions“ eingerichtet werden¹².

⁹ Siehe Artikel in *Die Zeit* Nr. 5/2005: Mittelmäßige Fakultäten berufen mittelmäßige Professoren.

¹⁰ Beispiele für Attribute eines idealen Bewerbers: jung, qualifizierte Publikationen in großer Zahl, Auslandserfahrung, Lehrerfahrung, hohes wissenschaftliches Ansehen, schlüssiges Forschungskonzept, ungebunden usw.

¹¹ Als problematisches Vorbild können die „Research Assessment Exercise“ der Universitäten in Großbritannien gelten.

¹² An staatlichen Hochschulen in Kalifornien (Universities of California) übernehmen die „Budget commissions“ diese Kontrollfunktion im Hinblick auf die „Search committees“; sie werden vom Hochschulpräsidenten eingesetzt bzw. vom Fachbereich. Eine geheime Kommission („Ad-hoc commission“), die von der „Budget commission“ eingesetzt wird und deren Zusammensetzung der Berufungskommission unbekannt ist, überwacht die Auswahl der Kandidaten.

These 8:

Wichtige Einwände der Berufungskommission oder von externen Gutachtern werden mit dem Bewerber in der Regel nicht diskutiert und verzerren so die Entscheidung der Kommission.

Oft werden zusätzliche (meist so genannte vergleichende) schriftliche Gutachten über die Bewerber der Auswahlliste erst nach den Vorträgen eingeholt. Die Bewerber werden zu diesem Zeitpunkt allerdings nicht mehr mit den dort enthaltenen Vorbehalten persönlich konfrontiert. Sie haben also keine Möglichkeit, die in den schriftlichen Gutachten vorgetragenen Bedenken auszuräumen.¹³

Empfehlung 8:

Einholung von externen schriftlichen Gutachten vor den Bewerbervorträgen bei ggfs. reduzierter Anzahl von Einladungen. Klärung der in den Gutachten aufgeworfenen Punkte im Bewerbergespräch.

Bei der Bestellung von Gutachtern kann beispielsweise eine unabhängige Instanz (Senat, Hochschulrat, Berufungsbeauftragter) maßgeblich beteiligt sein, um den Eindruck von Gefälligkeitsgutachten zu vermeiden. Diese Beteiligung sollte allerdings fachliche Kriterien bei der Gutachterwahl nicht schwächen. Eine Vorschlagsliste möglicher Gutachter durch die Kommission, aus der dann etwa die Fakultät eine Auswahl trifft, wäre dabei nicht schädlich sondern hilfreich. Auch sollte die Anzahl der bestellten Gutachten groß genug sein, um einen relevanten Eindruck vom Kandidaten zu bekommen – üblich sind derzeit lediglich 2-3 Gutachten.

5. Bestätigung der Berufsliste

These 9:

Die Dauer von Berufungsverfahren verzögert sich durch eine Vielzahl von verwaltungstechnischen und juristischen Hürden. Deutsches Sonderrecht führt zu einer potenziellen Klagemöglichkeit von Bewerbern. Gutgemeinte Regelungen und Gesetze wirken sich stark nachteilig auf den Verlauf der Berufungsverfahren und die Kommunikation zwischen Bewerbern und Kommission aus.

Nach Erstellung der Liste durch die Berufungskommission beginnt für die meisten Beteiligten erst die Arbeit. Viele Hochschulgremien müssen dieser Liste zustimmen – u. U. sogar mehrfach bei Behandlung der selben Liste in unterschiedlichen Gremien. Oft handelt es sich dabei um Pro-forma-Zustimmungen, deren Sinn im Laufe der Zeit aber ausgehöhlt wurde und die den Fortgang der Berufung verzögern können. Die meisten Einwände betreffen dabei Form- oder Verfahrensfehler. Eine Änderung der Liste können sie nur selten bewirken.

Aufgrund von rechtlichen Überlegungen zur Gleichstellung steht u. U. den Bewerbern ein gerichtliches Klagerecht gegen Entscheidungen einer Berufungskommission zu¹⁴. Daraus leiten viele Berufungskommissionen eine Notwendigkeit zur Geheimhaltung und Nichtinformation ab

¹³ Dies wird in anderen Ländern (z. B. Österreich) anders gehandhabt.

¹⁴ Das Gesetz wurde im Hinblick auf die Diskriminierung von weiblichen Bewerbern geschaffen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass überwiegend männliche Bewerber von diesem Recht Gebrauch machen.

(„wo kein Kläger, da kein Richter“) und verhindern so die frühe Bekanntgabe der Berufungsliste. Dies führt aber auch zu einer wahrscheinlich weltweit einmaligen Geheimniskrämerei.

Empfehlung 9:

Straffung von Verwaltungsvorschriften, die Berufungsverfahren verzögern. Bestellung von unabhängigen Kommissionsmitgliedern, die verfahrensbegleitend die Entscheidungen der Kommission überprüfen (siehe Empfehlung 8). Deutliche Reduktion der Zahl von Verfahrensschritten. Überprüfung und ggfs. Abschaffung des Klagerechts von abgelehnten Bewerbern bei Berufungsverfahren. Automatische Weiterleitung des Listenvorschlags nach Ablauf einer vorher festgesetzten Frist.

Im Schnitt dauern Berufungsverfahren leider meist deutlich mehr als ein Jahr, was eine kritische Evaluation der mit allen Verfahrensschritten gemachten Erfahrungen erforderlich macht: Wenn in irgendeiner Stufe niemals ein Einwand erhoben wurde, könnte diese Stufe entfallen. Wenn z. B. die Frauenbeauftragte in der Kommissionssitzung mitwirkt, sollte sie nicht erneut im Senat mitwirken können. Wenn z. B. ein Senat niemals den Listenvorschlag beanstandet hat, könnte seine Beteiligung in Frage gestellt werden. Wenn eine Instanz einen Listenvorschlag mehr als drei Wochen liegen lässt, sollte dieser Vorschlag automatisch weitergehen usw.

6. Der „Ruf“

Haben sich schließlich die Gremien geeinigt, wird dem Erstplatzierten die Stelle angeboten („Ruf“).

These 10:

Das Prozedere von Berufung, Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie Rufablehnungen infolge von Konkurrenzangeboten führt i.d.R. zu einem langwierigen Marathon, und damit zu einer Lähmung der akademisch-wissenschaftlichen Entwicklung eines Lehrstuhls, unter dem nicht zuletzt die Institutsmitglieder und Studierenden leiden.

Nach der Ruferteilung vergehen oft Wochen oder Monate, bis die eigentlichen Verhandlungen beginnen. Noch in der Phase der Vorstellung von Bewerbern sollten ihnen konkrete Angaben über ihre Ausstattungserwartungen abverlangt werden. Umgekehrt sollte dem Bewerber mit Ruferteilung gleichzeitig ein konkretes Berufsangebot übermittelt werden.

In der Privatwirtschaft werden einem Bewerber nach einer Ausstattungsverhandlung einige Tage oder maximal wenige Wochen bis zur Entscheidung über eine angebotene Stelle eingeräumt – nicht so bei Universitätsprofessuren in Deutschland. Die dem Berufenen eingeräumte Freiheit bzw. die gesetzten langen Fristen werden oft voll ausgenutzt oder folgenlos überschritten. Nicht selten hat der Berufene gar nicht die Absicht, den Ruf anzunehmen, sondern benutzt ihn, um im Rahmen von Bleibeverhandlungen seine aktuelle Position zu verbessern; für Bleibeverhandlungen, die leider oft die einzige Möglichkeit der Ausstattungsverbesserung innerhalb der Hochschule sind, muss daher eine sehr restriktive Frist verbindlich werden. In vielen Fällen ähnelt das Vorgehen dem Katz-und-Maus-Spiel. Manche Berufungsverfahren ziehen sich über 2 Jahre oder länger hin (z. B. wenn der Erstplatzierte und der Zweitplatzierte absagen) und führen dennoch nicht zum Erfolg, so dass die Stelle erneut ausgeschrieben werden muss.

Bleibeverhandlungen stellen auch nach Einführung der W-Besoldung ein wesentliches Mittel (wenn nicht sogar das Einzige) von bereits berufenen Professoren dar, ihre Besoldung oder Institutsausstattung aufzubessern. Diese wenig flexible Praxis ist dringend reformbedürftig – vor

allem vor dem Hintergrund bereits etablierter anderer Systeme im Ausland, die auch in diesen Punkten effizienter bzw. flexibler sind.

Empfehlung 10:

Enge zeitliche Limitierung der Antwortfrist auf einen Ruf für den gerufenen Bewerber. Überprüfung der gängigen Praxis von Bleibeverhandlungen, die die Besetzung einer Stelle verzögern. Einführung der Möglichkeit zu freien Gehaltsverhandlungen.

Schlussbemerkung und Zusammenfassung

Eine zentrale Forderung dieses Papiers ist die länderweite Schaffung von Stellen für Berufungsbeauftragte als unabhängige nicht-stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommissionen an Hochschulen, die nur dem Rektorat/Präsidium, Senat bzw. Hochschulrat gegenüber verantwortlich sind, sowie außerdem eine deutliche Verfahrensverkürzung durch Reduktion von Verfahrensschritten und Fristensetzung, eine klare Fokussierung auf die vor Verfahrensbeginn zu beschließenden, durch die Berufung zu erreichenden strategischen Ziele. Insgesamt muss eine solche Reform zu einer besseren Akzeptanz bei den Bewerbern durch die größere Transparenz von Verfahren und Kriterien führen.

Viele der hier enthaltenen Argumente sind Kommissionsmitgliedern offensichtlich nicht bekannt. Deswegen wird die Erstellung eines „Handbuchs für die Durchführung von Berufungsverfahren“ vorgeschlagen, das sich speziell an die Mitglieder von Berufungskommissionen wendet und ihnen prägnant (d.h. auf wenigen Seiten) eine Art Anleitung gibt. Die existierenden Empfehlungen (siehe Fußnote 2) sind dafür deutlich zu umfangreich und können lediglich zur weiteren Information von Berufungsbeauftragten dienen.

Kommentare zu diesen Thesen und Empfehlungen sind (zu richten direkt an den Autor) ausdrücklich erwünscht – eine lebhafte Diskussion kann der Beginn von strukturellen Veränderungen sein.

Die Entnahme von Passagen aus diesem Thesenpapier ist ausdrücklich erlaubt, jedoch wird um Zusendung eines Belegexemplars gebeten.

Kontakt

Adresse des Autors:

Dr. Christian Große
Maichinger Str. 10; 71106 Magstadt; 07159/404524 ; Email: c.grosse@gmx.de

Initiative Zukunft Wissenschaft

Georg-August-Universität; Institut für Astrophysik
Friedrich-Hund-Platz 1; 37077 Göttingen; <http://www.zukunft-wissenschaft.de/>