

Zeit für individuelle Gespräche

Berufungen an der Universität Bremen

| IM GESPRÄCH | **Die Berufung von Professorinnen und Professoren gehört zu den Kernaufgaben einer Universität. Am Ende des Berufungsprozesses steht die schwierige Aufgabe zu entscheiden, welcher Kandidat bzw. welche Kandidatin am geeignetsten erscheint. Einblicke in den Auswahl- und Entscheidungsprozess der Universität Bremen, die seit vielen Jahren auch Assessment Center einsetzt.**

Forschung&Lehre: Beginnen wir mit dem Thema Lehrqualifikation von Berufungsbewerberinnen und -bewerbern. Wie wichtig ist der Universität Bremen das Thema Lehre?

Bernd Scholz-Reiter: In unserer Berufsordnung ist seit den 1990er Jahren verankert, dass „die Überprüfung der pädagogisch-didaktischen Eignung“ durch eine Probelehrveranstaltung erfolgen muss. Je nachdem, was die Berufungskommission vorher festgelegt hat, kann das ein bestimmtes Thema sein für eine Lehrveranstaltung, es kann aber auch frei gewählt werden von den Bewerberinnen und Bewerbern. Die Beurteilung dieser Lehrveranstaltung



Professor Dr.-Ing. **Bernd Scholz-Reiter**
ist Rektor der Universität Bremen.

wird daraufhin von der Berufungskommission und den Studierenden, die Mitglieder in der Berufungskommission sind und die zusätzlich in einer größeren Anzahl zu dieser Probelehrveranstaltung eingeladen werden, in einem studentischen Votum festgehalten. Zusätzlich ist die gesamte Berufungskommission natürlich nochmals gefragt, die Leistung einzuschätzen. Da geht es dann um die Souveränität, Art der Interaktion, welche Möglichkeiten der Präsentation werden genutzt etc.

F&L: Wie geht die Berufungskommission vor, wenn es bei jemandem, der in der Forschung stark ist, Zweifel an der Lehrqualität gibt?

Bernd Scholz-Reiter: Wenn das studentische Votum, das schriftlich abgegeben werden muss und eine ein- bis eineinhalbseitige Beurteilung umfasst, negativ ausfällt, dann ist das so gut wie unmöglich, die Bewerberin bzw. den Bewerber auf die Liste zu setzen.

F&L: Kommt das vor?

Bernd Scholz-Reiter: Eigentlich nicht. Allerdings gibt es manchmal unterschiedliche Interpretationen zwischen Berufungskommission und Studierenden, z.B. wenn der Kandidat, der in der Forschung auf Platz 1 steht, in der Lehre nicht so gut abschneidet, dann kann es sein, dass es zum Interessenausgleich kommt. Die Berufungskommission geht dann in die Diskussion mit

den Studierenden und das findet sich im Berufsbericht wieder. Wenn da aber stünde, Listenplatz 1, katastrophale Lehre, die Studierenden können sich nicht vorstellen, dass da irgendetwas rüberkommt, dann kann er es nicht schaffen.

F&L: Mit welchen Verfahren überprüft die Berufungskommission die wissenschaftliche Leistung?

Bernd Scholz-Reiter: Das ist fachspezifisch unterschiedlich und liegt im Ermessen der Berufungskommission. Sie muss, bevor sie erste Bewerbungsunterlagen gesichtet hat, bevor sie weiß, wer sich bewirbt, diese Kriterien genau festlegen. Das sieht sicherlich in den Geschichtswissenschaften anders aus als in der Physik. Es kann hier um die Anzahl der Zitationen, um Aspekte wie den Hirsch-Faktor, aber auch um Forschungsprojekte, Peer Review, Auszeichnungen etc. gehen. Bei uns existieren allerdings keine Kriterien wie die, dass man mindestens eine Million Drittmittel im Jahr einwerben und der Hirsch-Faktor 35 oder höher sein muss. Es wird nicht nach quantitativen Leistungen beurteilt, sondern auch hier wird wieder das Gesamtbild betrachtet.

F&L: Das bedeutet, dass jüngere Kandidatinnen bzw. Kandidaten mit weniger Schriften nicht das Nachsehen älteren Bewerbern gegenüber haben?

Bernd Scholz-Reiter: Uns geht es immer um das wissenschaftliche Alter, das akademische Alter: Wie lange ist jemand nach der Promotion ununterbrochen unter Berücksichtigung von Erziehungszeiten etc. forschend tätig, wie lange ist er in dem wissenschaftlichen System? Man kann das nicht normieren.

Wenn jemand schon 20 Jahre Professorin ist und keine Kinder hat z.B., dann ist natürlich die Publikationsleistung anders zu bewerten, als wenn jemand nur zehn Jahre im wissenschaftlichen System ist, davon aber fünf Jahre wegen eigener Kinder Teilzeit gearbeitet hat. Dann kann man nicht so viele Publikationen, so viele Forschungsprojekte und Drittmittel erwarten wie von älteren Kollegen. Das muss berücksichtigt werden.

Wenn die drei Kandidatinnen und Kandidaten, die auf der Liste stehen, so unterschiedlich sind von ihrer wissenschaftlichen Entwicklung her, dann werden die Gutachter von der Berufungskommission explizit aufgefordert, die wissenschaftliche Leistung unter Berücksichtigung des wissenschaftlichen Lebensalters nochmals einzuschätzen. Die Berufungskommission muss dazu auch im Berufungsbericht Stellung nehmen. Sonst hinterfragen wir das im Rektorat nochmals.

F&L: Das Assessment Center, das die Universität Bremen seit 2003 bei Berufungsverfahren einsetzt, soll überfachliche Qualifikationen (z.B. Sozialkompetenzen) erfassen. Wie gewichten Sie es, wenn ein Kandidat bzw. eine Kandidatin bei der Anhörung einen hervorragenden Eindruck hinterlässt, beim Assessment jedoch eher weniger punktet?

Bernd Scholz-Reiter: Es geht immer um den Gesamteindruck. Die Berufungskommission setzt ihre Meinung aus vielen Eindrücken zusammen. Da sind zum einen die Bewerbungsunterlagen, die die Karriereentwicklung der Kandidaten widerspiegeln – das ist sicherlich das Wichtigste. Dann das eigentliche Berufungsgespräch, die Lehrveranstaltung, der Forschungsvortrag und schließlich, wie sich die Kandidatin bzw. der Kandidat in der Diskussion mit der Berufungskommission schlägt. Dazu kommen die auswärtigen Fachgutachter, die sich natürlich ebenfalls ihre Meinung bilden und die Kandidaten einschätzen. Als Letztes kommt das Assessment dazu. Dabei gibt es nicht vorgegebene Bewertungsgrade im Sinne von: Bewerbungsunterlagen 30 Prozent, Vorstellung 20 Prozent, 10 Prozent die Gutachter und die restlichen bis zu 100 Prozent das Assessment Center. So läuft das nicht. Letztendlich ergibt sich in der Berufungskommission in der Bewertung all dieser Faktoren ein Bild der einzelnen Kandidaten. Dann folgt das Auf-

stellen der Liste. Falls es in der Einschätzung der Kommission und dem Assessment Divergenzen gibt, dann muss gut dargelegt werden, warum man sich über das Assessment hinwegsetzt. Nehmen wir aber an, alle stimmen überein, die Berufungskommission schätzt die Kompetenzen genauso ein wie das Assessment Center, dann ist man auf der sicheren Seite. Selbst bei Kandidaten, bei denen man sich nicht so sicher ist und bei denen die Kompetenzen nicht so hoch eingeschätzt werden, hilft das Assessment. Wenn ein Kandidat bzw. eine Kandidatin den Ruf annimmt, erhalten er bzw. sie sämtliche Informationen auch über das Assessment Center einschließlich der Bewertung, der entnommen werden kann, wo noch Entwicklungspotenzial besteht.

F&L: Wird mittels Rückkoppelung aller Beteiligten, also auch der Bewerber, die nicht reüssiert haben, das externe Assessment Center evaluiert?

Bernd Scholz-Reiter: Wir erhalten natürlich Rückmeldungen von den Kandidaten, falls ihnen irgendetwas im Assessment Center aufgefallen ist. Von der anderen Seite können auch die Vorsitzenden der Berufungskommission daran teilnehmen. So haben wir z.B. gemeinsam mit der externen Personalberatung notwendige Veränderungen vorgenommen, um das Verfahren auf unsere universitätsspezifischen Bedarfe anzupassen. Nehmen wir das Diversitätsmanagement, das in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Das konnten wir mit der Personalberatung gar nicht richtig abprüfen, weil die Universitäten offensichtlich weiter sind als Unternehmen, die normalerweise von Personalberatungen beraten werden. Daraufhin hat die Personalberatung mit unserer Hilfe das Assessment Center angepasst, um Kompetenzen im Diversitätsmanagement mit abfragen und bewerten zu können. Das ist also ein Rückkopplungsprozess.

Allerdings gehen durch das Assessment Center die, die in der engeren Wahl sind. Wenn die Kandidatin bzw. der Kandidat für Platz 1 den Ruf annimmt, dann gibt es weitere, die auch durch das Assessment Center gegangen sind. Deren Rückmeldungen erhalten wir dann nicht mehr, weil wir mit ihnen keine Berufungsverhandlungen geführt haben. Die Bewerber, mit denen wir gar nicht in Berufungsverhandlungen eingetreten sind, befragen wir nicht.

F&L: An amerikanischen Forschungsuniversitäten verbringen Berufungskommissionen teilweise mehrere Tage mit den Kandidatinnen und Kandidaten, um sie auf ihre Eignung hin zu prüfen. Wäre das nicht auch für deutsche Forschungs- bzw. Exzellenzuniversitäten eine Möglichkeit (auch alternativ zum Assessment-Center-Verfahren), Kandidaten „auf Herz und Nieren“ zu prüfen?

Bernd Scholz-Reiter: Wir halten das schon für möglich. Die Berufungskultur ist ja nicht nur international sehr unterschiedlich, sondern auch in einzelnen Fächern an der Universität Bremen. Es ist nicht so, dass alle Fachbereiche und Berufungskommissionen das gleich halten. Wir haben die Anhörung vor Ort mit dem Berufungsvortrag, dem Lehrvortrag und der anschließenden Diskussion, die im Minimalfall zwei Stunden dauert. Das kann aber auch einen Dreivierteltag bei uns in Anspruch nehmen. In dieser Spanne liegt das bei den unterschiedlichen Fächerkulturen, die wir haben. Wir empfehlen unseren Berufungskommissionen, mindestens einen halben Tag für jeden Bewerber einzuplanen. Dann kann man nochmals informelle Gespräche mit den Bewerbern führen, aber auch mit unterschiedlichen Statusgruppen an der Universität einschließlich einem gemeinsamen Mittagessen. Es gibt Fachbereiche an der Universität, die sich einen halben Tag Zeit nehmen, andere machen das mit der Zweistunden-Anhörung.

F&L: Sie würden also eine ausgiebigere Beschäftigung mit den Kandidatinnen und Kandidaten begrüßen?

Bernd Scholz-Reiter: Mir wäre es lieber, wenn man das ausweiten könnte und ausweiten würde. Wir vom Rektorat plädieren dafür, mit den Kandidaten mehr Zeit zu verbringen, möglichst immer in einer unterschiedlichen Zusammensetzung und über diese normalen zwei Stunden hinaus, um beispielsweise einen Campusrundgang zu machen. Es verbessert für beide Seiten die Informationsgrundlage und ist auch immer eine Werbung für die Universität Bremen, selbst wenn die Kandidaten hinterher nicht in Frage kommen. Wenn sie merken, dass wir uns ernsthaft darum bemüht haben, die beste Kandidatin bzw. den besten Kandidaten auszusuchen und uns intensiv mit ihnen beschäftigt haben, ist das sicher auch ein positiver Effekt für die Einschätzung der Univer-

sität Bremen. Natürlich geht es für die Kolleginnen und Kollegen immer darum, diese Aufgaben mit anderen abzugleichen. Das ist ein Problem, vermute ich. Deswegen machen es einige Berufungskommissionen und einige Fachbereiche nicht so, wie ich es eigentlich empfehle.

F&L: An der Universität Bremen haben die Frauenbeauftragten eine relativ starke Position. Wie funktioniert die Zusammenarbeit?

Bernd Scholz-Reiter: In den Berufungskommissionen sind in der Regel die Dezentralen Frauenbeauftragten beteiligt. Die Zentrale Frauenbeauftragte ist informiert darüber, dass und wann diese Berufungsverfahren stattfinden, und sie hat ein Recht, die Unterlagen anzufordern. Es gibt – ähnlich wie beim studentischen Votum – auch eine Stellungnahme der Dezentralen Frauenbeauftragten zum Berufungsverfahren. Es kommt durchaus vor, dass die Dezentrale Frauenbeauftragte ihr Recht einfordert, dass Kandidatinnen noch eingeladen werden, die die Berufungskommission so nicht in der engeren Wahl gesehen hat. Und es kann auch passieren, dass die Dezentralen Frauenbeauftragten ihr Votum zum Berufungsbericht und zur Liste abgeben, indem sie z.B. darauf hinweisen, dass die einzige Frau, die auf der Liste steht, sich auf Listenplatz 3 findet. Das wird alles dokumentiert und in den Beschlüssen, die dann nach dem Berufsberichtsbericht folgen, wird das durch den Fachbereichsrat, das Rektorat berücksichtigt. Die Zentrale Frauenbeauftragte kommt spätestens im Rektorat dazu, sie ist auch immer bei den Rektoratssitzungen dabei. Sie erhält auch den gesamten Berufsberichtsbericht und analysiert diesen im Hinblick auf frauenpolitische Aspekte. Wenn es Anzeichen dafür gibt, dass eine Frau benachteiligt sein könnte, wird daran gearbeitet und versucht herauszufinden, wie sich das tatsächlich verhält. Wenn das Votum der Dezentralen Frauenbeauftragten in der Berufungskommission negativ ist, dann muss die Berufungskommission auch nochmals explizit dazu Stellung nehmen. Stellvertretend für die Berufungskommission wird deren Vorsitzende in das Rektorat eingeladen, um das zu erläutern. An diesem Gespräch nimmt auch die Zentrale Frauenbeauftragte teil, die den Berufungskommissionsvorsitzenden in die Mangel nimmt, wenn sie der Meinung ist, da sei etwas zum Nachteil von Frauen gelaufen.

F&L: Wie häufig kommt so etwas vor?

Bernd Scholz-Reiter: Es kommt vor, aber nicht regelmäßig. Im Schnitt führen wir ungefähr 20 Berufungen pro Jahr durch. Ich schätze, dass wir bei einem Fall im Jahr Klärungsbedarf haben. Wenn wir das z.B. in einer Rektoratssitzung nicht entscheiden können, geht der Fall zurück an den Fachbereich, von da in die Berufungskommission, und dann wird der Berufungskommissionsvorsitzende in die Rektoratssitzung eingeladen.

F&L: Sind Fälle bekannt, bei denen Wunschkandidaten für eine Berufung im Hintergrund standen – was in eine auf diesen Kandidaten zugeschnittene Ausschreibung mündete?

Bernd Scholz-Reiter: Ich würde sagen nein. Wir können das als Rektorat im Detail natürlich nicht beurteilen. Die Ausschreibungen werden aber folgendermaßen entwickelt: Es gibt für jede Professur eine Freigabevereinbarung zwischen dem Rektor und dem Fachbereich, meistens vertreten durch den Dekan bzw. auch noch Prodekan, damit man diese Professur überhaupt zur Ausschreibung bringen kann. Und in dieser Freigabevereinbarung wird der Entwurf der Ausschreibung, die natürlich vom Fachbereich entwickelt wurde, nochmal durchgegangen und besprochen. Und da gibt es dann auch öfter Hinweise durch den Rektor oder bestimmte Anpassungen. Der Rektor hat natürlich nicht über jedes Fach den genauen Überblick, aber es wirkt auf mich in der Regel nicht so, dass ich gedacht hätte, „Mensch, das ist jetzt so spezifisch und so eng, da kann man ja vielleicht nur eine Person berufen.“ Wenn mir manchmal die Denomination zu eng vorkommt, dann spreche ich mit unserer Dezernentin für Hochschulentwicklung. Ein konkreter Fall, bei dem die Ausschreibung direkt auf eine Kandidatin bzw. einen Kandidaten zugeschnitten wurde, ist mir nicht bekannt.

F&L: Zur Berufungskultur gehört auch die Frage, wie mit abgelehnten Bewerbern und Bewerberinnen umgegangen wird. Welche Informationen erhalten sie – und wann?

Bernd Scholz-Reiter: Die Ablehnungen werden über den Fachbereich verschickt, nachdem die Berufungskommission Entscheidungen getroffen hat.

Und die erste Zwischennachricht erhalten nicht berücksichtigte Bewerberinnen und Bewerber, wenn klar ist, wer zur Anhörung eingeladen wird. Den anderen wird eine Zwischennachricht geschrieben, dass sie zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu den Anhörungen eingeladen werden. Das ist im Prinzip fast wie eine Ablehnung. Aber es ist noch keine genaue Auswahl erfolgt. Nachdem das Rektorat über die Berufsliste beschlossen und den Vorschlag an die Senatorin weitergeleitet hat, erhalten die Bewerber, die zur Anhörung eingeladen waren, eine Zwischennachricht, ob sie auf der Liste berücksichtigt wurden oder nicht. Wenn die Senatorin den Ruf an den Erstplatzierten erteilt hat, erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber ein Informationsschreiben, das die Namen und Reihenfolge der platzierten Personen enthält, und wem der Ruf erteilt wurde. So verengt sich das immer weiter. Im Internet haben wir ein Berufungsinformationssystem, in dem die verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren erläutert werden. Hier können sich die Kandidaten darüber informieren, wie weit das Berufungsverfahren gediehen ist. Die einzelnen Prozessschritte des Berufungsverfahrens sind in diesem System für jeden einsehbar.

F&L: Das Berufsrecht liegt bei der Senatorin für Wissenschaft. Gibt es Pläne von Ihrer Seite, das Berufsrecht zu beantragen?

Bernd Scholz-Reiter: Wir machen uns seit Jahren dafür stark, auch der Wissenschaftsrat hat es in seiner Begutachtung für die Universität Bremen gefordert. Wir gehen davon aus – es gibt Anzeichen dafür –, dass das in der nächsten Novellierung des Hochschulgesetzes umgesetzt wird. Und die Novellierung wird wahrscheinlich im Laufe dieses Jahres noch erfolgen.

F&L: Ein wichtiger Schritt zu mehr Autonomie?

Bernd Scholz-Reiter: Ja, und es beschleunigt zudem das Berufungsverfahren. Es braucht immer ein oder zwei Wochen, selbst, wenn es schnell geht, bis die Wissenschaftsbehörde den Berufsberichtsbericht und unsere Beschlüsse geprüft hat. Das ist ein Verwaltungs- bzw. Bürokratieprozess, der noch einmal Zeit kostet.

Die Fragen stellte Vera Müller.