

# Zuverlässig und fair

## Der Kanzler der RWTH Aachen über Berufungskultur und das Gütesiegel des DHV

| **MANFRED NETTEKOVEN** | Die Berufung der möglichst besten Hochschullehrer ist für die Qualität der jeweiligen Universität die wichtigste Entscheidung. Wie gestaltet sich das Berufungsverfahren an einer großen Technischen Hochschule? Wo gibt es Optimierungsbedarf? Wie beurteilt die RWTH Aachen die Vergabe des Gütesiegels des Deutschen Hochschulverbandes? Fragen an den Kanzler der Universität.

**Forschung & Lehre:** Wohin entwickelt sich die Berufungskultur in Deutschland? Was sind die Trends?

**Manfred Nettekoven:** In den neunziger Jahren ging man davon aus, dass Ruf und Rufabwehr in stark standardisierten Verfahren behandelbar seien. Das führte dann sehr häufig zu „Angeboten, die man nicht ablehnen kann“, mit allen atmosphärischen Implikationen, die von einer solchen Grundeinstellung ausgingen.

Zehn Jahre später stand das artikulierte Interesse von den Universitäten viel mehr im Vordergrund, Wertschätzung erhielt eine wichtige Rolle, es gab ein klares Abrücken vom Standard-Verfahren.



**Manfred Nettekoven** ist Kanzler der RWTH Aachen.

In der Zeit der Exzellenzinitiative kamen die Phänomene „Konkurrenz unter den Hochschulen“, „verstärktes Genderbewusstsein“ und „sehr starke Individualisierung des einzelnen Berufungsvorgangs“ einschließlich der Betrachtung der konkreten Partner – respektive Familiensituation der Kandidatin oder des Kandidaten – hinzu.

Soweit die Retrospektive; angesichts der Unsicherheit wesentlicher politischer Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems ist es nicht ganz einfach zu prophezeien, ob das mit der großen Bedeutung der Konkurrenz unter den Universitäten so weitergeht: Dies würde ein noch stärkeres Headhunting mit sich bringen, welches auch Auswirkungen auf die Art hat, wie in Zukunft Listen gebildet werden. Hinzu käme eine weit gehende Stratifikation der leistungsfähigeren und der weniger leistungsfähigeren Universitäten untereinander. Angesichts schwindender Mittel kann es in Zukunft aber auch ganz anders kommen.

**F&L:** Worauf legt die RWTH Aachen besonderen Wert im Berufungsverfahren?

**Manfred Nettekoven:** Wertschätzung, Zuverlässigkeit, Geschwindigkeit und der Betrachtung der Individualität des Falles, das heißt aller Faktoren, die ein Wechsel an die RWTH für den Kandi-

daten in ihrer persönlichen und Familiensituation mit sich bringen. Wir haben ein Familien-Servicebüro, einen Dual Career Service und Kollegen, die sich speziell um die wissenschaftliche Personalentwicklung und damit auch um die Eingliederung neuer Professoren in die RWTH kümmern.

Denn wir legen auch Wert auf die Integration in die „Unternehmenskultur“ der Hochschule, wobei wir glauben, dass das zentrale Berufungsgespräch schon Ausdruck dieser Kultur sein sollte.

### »Wir legen Wert auf die Integration in die ›Unternehmenskultur‹ der Hochschule.«

**F&L:** Was sind die Instrumente, um das sicherzustellen?

**Manfred Nettekoven:** Gute Vorbereitung, definierte Kümmerer in den einzelnen Verfahrensstufen, Abfragen und Rückmeldungen vor dem zentralen Gespräch und nachher.

Da kann man sicherlich jeden Tag aufs Neue auch noch besser werden. Wichtig ist, dass wir die Situation aus der Sicht der zu Berufenden durchdringen und in diesem Zusammenhang von Anfang an ein verlässlicher Partner sind.

**F&L:** Welche Rolle spielen die „weichen“ Faktoren in einem Berufungsverfahren und wie sind sie zu beeinflussen?

**Manfred Nettekoven:** Auch hier ist die Qualität der Vorbereitung der Schlüssel des Erfolgs: Das Wissen zum Beispiel,

worauf es dem Verhandlungspartner am meisten ankommt. Dieses erhält man nur, wenn sich die oben genannten Kümmerer gut austauschen und im Zweifel schon eine Lösung erarbeitet

### »Wir wollen diese Dinge nicht nur machen, sondern auch kommunizieren.«

haben, wie man diesem Desiderat am besten entspricht. Schnelle Reaktion, zügige Terminierung, einschlägige Vorgespräche etwa durch die Kollegin, die das Thema Dual Career bearbeitet, helfen zusätzlich aus meiner Sicht.

**F&L:** Wie äußert sich bei Ihren Berufungsverhandlungen die Wertschätzung dem Rufinhaber gegenüber?

**Manfred Nettekoven:** Durch eine gesunde Mischung aller vorgenannten

Faktoren, individuell auf den Einzelfall abgestimmt. Gutes Gesprächsklima, lockere Atmosphäre, zügiges Vorschreiten.

**F&L:** Die RWTH Aachen wurde soeben mit dem „Gütesiegel des DHV für faire und transparente Berufungsverhandlungen“ ausgezeichnet. Warum hat die

RWTH sich diesem DHV-Audit gestellt?

**Manfred Nettekoven:** Weil wir glauben, dass wir diese Dinge nicht nur machen, sondern diese auch kommunizieren sollten. Und weil es immer hilft, wenn sich eine kompetente Organisation mit einem frischen, unabhängigen Blick uns eine strukturierte Rückmeldung gibt.

**F&L:** Was hat der DHV besonders positiv bewertet?

**Manfred Nettekoven:** Unsere Zuverlässigkeit und unsere Fairness. Daneben, dass wir den Prozess sehr ernst nehmen und erkennbar darum bemüht sind, ihn stetig zu verbessern.

**F&L:** Was hat Aachen, was Ihre Mitbewerber um die besten Köpfe nicht haben?

**Manfred Nettekoven:** Ich merke, dass wir nicht die einzigen sind, die richtig „dran ziehen“. Und es ist immer wieder interessant, zu sehen, was an anderen Häusern in diesem Zusammenhang wächst. Es kommt Gott sei Dank nicht sehr häufig vor, dass wir in einer Konkurrenzsituation unterliegen, aber wenn, analysieren wir schon immer, ob wir etwas hätten besser machen können, um vielleicht beim nächsten Mal doch erfolgreich zu sein.

Weitere Informationen im Internet unter: [www.hochschulverband.de/cms1/guetesiegel.html](http://www.hochschulverband.de/cms1/guetesiegel.html)

## Berufungsverfahren: Erstmals vergebenes Gütesiegel geht an die RWTH Aachen

**B**erufungsverfahren werden von den Hochschulen in der Regel vor allem aus der Perspektive ihrer Institution gesehen und bewertet. Die Perspektive der Rufinhaber verdient die gleiche Aufmerksamkeit. Erst Ausgleich und Verschränkung beider Sichtweisen rechtfertigen es, von einer Berufungskultur zu sprechen. Dies will der Deutsche Hochschulverband (DVH) mit dem neuen DHV-Gütesiegel „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“ fördern. Der Schwerpunkt des Gütesiegels liegt auf Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit in Berufs- und Bleibeverhandlungen. Neben einem ausführlichen Fragebogen, den der DHV entwickelt hat, werden fünf an der Hochschule berufene Professoren zu ihren Erfahrungen im Berufungsverfahren interviewt. Auch können die Hochschulen solche Aspekte, die aus ihrer Sicht die Qualität ihrer Berufungsverhandlungen auszeichnen und von den Fragen nicht erfasst werden, in einem persönlichen Kommentar zusammenfassen. Das begründete Auswertungsergebnis wird der Hochschule vorab kommuniziert. Erhält die Hochschule das Gütesiegel, kann sie es drei Jahre nutzen und nach außen kommunizieren. Der DHV verpflichtet sich, das einer Hochschule verliehene Gütesiegel umfassend bekannt zu machen, insbesondere gegenüber denjenigen unter seinen 28 000 Mitgliedern, die in Karriere- und Berufsangelegenheiten von den zwölf Beratern des DHV unterstützt und ge-coacht werden. Als erste Hochschule hat die RWTH Aachen erfolgreich das Auditverfahren absolviert. Die Universität zu Köln ist zur Zeit im Antragsverfahren.

Weitere Informationen unter [www.hochschulverband.de](http://www.hochschulverband.de)

