

Anschlussfähig

Berufungen an der TU Dresden

| IM GESPRÄCH | Die TU Dresden hat mit den „Open Topic Tenure Track-Professorships“ neue Wege bei der Besetzung von Professuren beschritten. Was sind die Unterschiede zu herkömmlichen Professuren? Operiert die Universität mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen? Einblicke in die Berufungspraxis der TU Dresden.

Forschung & Lehre: Mit den „Open Topic Tenure Track-Professorships“, eine Maßnahme des Zukunftskonzepts im Rahmen der Exzellenzinitiative, hat die TU Dresden bei der Besetzung von Professuren neue Wege beschritten. Lässt sich eine erste Zwischenbilanz ziehen?

Hans Müller-Steinhagen: Tatsächlich hat die TU Dresden als Exzellenzuniversität eine einmalige Chance gehabt, völlig neue Wege zur Besetzung von Professuren zu beschreiten. Ansprechen wollten wir damit vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für ihr Alter bereits ungewöhnliche Erfolge und großes Potenzial aufweisen. Der entscheidende Unterschied zu herkömmlichen Professuren besteht

darin, dass die Open Topic Tenure Track Professuren thematisch völlig frei ausgeschrieben wurden und nach fünf Jahren bei entsprechender Leistung eine langfristige Anstellung in Aussicht steht. Letztlich hatten wir die Qual der Wahl und haben unter mehr als 1.300 Bewerbungen acht Professoren und eine Professorin ausgewählt. Inzwischen sind fast drei Jahre ins Land gegangen und wir können eine positive Zwischenbilanz ziehen. Alle neun Open-Topic-Berufenen haben sich ausgezeichnet in die Campusfamilie integriert und sind an zahlreichen Anträgen für Großprojekte beteiligt. Die ehrgeizigen Ziele, die in die Berufungsverhandlungen gesteckt wurden, wurden größtenteils noch übertroffen. Dies trifft vor allem für die Zahl der Publikationen und die eingeworbenen Drittmittel zu. Bei einem Teil der Professoren konnte schon vor Ablauf der Befristung der Tenure Track vollzogen werden.

Besonders freut uns, dass diese neue Form der Berufung Eingang in die Empfehlungen des Wissenschaftsrates gefunden hat. Und andere Universitäten interessieren sich sehr für unsere Erfahrungen mit den Open Topic Tenure Track Professuren. Unterm Strich ist es aus meiner Sicht eine Erfolgsgeschichte.

F&L: Lassen sich Elemente dieses speziellen Bewerbungs- und Berufungsverfahrens auf das „normale“ Berufungsverfahren übertragen?

Hans Müller-Steinhagen: Selbstverständlich! Genau das war ja auch ein

Anliegen dieser im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Maßnahme, dass wir aus diesem speziellen Berufungsverfahren Schlüsse für künftige Berufungen ziehen können. Im Ergebnis haben wir die Idee der themenoffenen Ausschreibung in unserer Grund- und Berufsordnung implementiert, so dass wir auch künftig diese Form der Besetzung von Professuren anwenden können und werden. Natürlich wird dies nur für eine kleine Anzahl von Verfahren gelten können, denn der Rahmen für die inhaltliche Ausgestaltung von Professuren wird auch durch die vorhandenen Forschungsfelder und deren Forschungsinfrastruktur oder die Studien- und Prüfungsordnungen für die anbietenden Lehrveranstaltungen gesteckt. Aber schon allein die nun gegebene Möglichkeit, bereichsübergreifend Professuren auszuschreiben, ist ein enormer Zugewinn für die weitere strategische Entwicklung der Universität. Zudem wenden wir diese Idee der forschungsthemenoffenen Ausschreibung jetzt auch erstmalig auf der Karrierestufe der Postdocs an. Derzeit läuft die Ausschreibung für Open Topic Postdoc Positions und ich bin gespannt, welche Erfahrungen und Erkenntnisse wir auf dieser Karrierestufe mit diesem Instrument sammeln werden. Auch bei dieser Ausschreibung haben wir wieder eine Vielzahl hochkarätiger Bewerbungen aus dem In- und Ausland erhalten.

F&L: Wo hat man bei den Bewerbern der Open Topic Tenure Track-Professuren anders bzw. genauer hingeschaut als bei denen in klassischen Berufungsverhandlungen?

Hans Müller-Steinhagen: Bei regulären Berufungsverfahren ist im Wesentlichen schon im Vorfeld klar, welche wissen-



Foto: © Ronald Bonig

Professor Dr.-Ing. habil. **Hans Müller-Steinhagen** ist Rektor der Technischen Universität Dresden.

schaftlichen Schwerpunkte die Professur haben wird, welche Aufgaben sie erfüllen muss, welche ungefähren Ausstattungswünsche zu erwarten sind und welche Kooperationsmöglichkeiten sich innerhalb und außerhalb der TU Dresden ergeben können. Die Bewerber für die Open Topic Professuren hingegen kamen mit teils völlig neuen, spannenden und zukunftssträchtigen Forschungsthemen. Entscheidend war neben der Exzellenz der bisherigen Forschung insbesondere die Innovationskraft der Forschungsthemen, die idealerweise auch fachdisziplinübergreifend angelegt ist. Die Findungskommission hat vor allem auf Originalität, den Blick über den Tellerrand der jeweiligen Disziplin und das Innovationspotenzial für die TU Dresden geschaut. Weitere Kriterien waren die Anschlussfähigkeit innerhalb der Universität und innerhalb des Netzwerkes DRESDEN-concept, Teamfähigkeit und ein überzeugendes Konzept für den Aufbau der Professur an der TU Dresden.

Wir wussten vor manchen Berufungsgesprächen nicht, welche Ausstattung gewünscht wird oder wo wir Unterstützung und Hilfestellung für mögliche Mitwirkende an Forschungsthemen geben können. Im Vorfeld hätten wir es beispielsweise nicht für möglich gehalten, dass die TU Dresden einmal über ein vollständig ausgestattetes Soundlabor verfügen wird. Die Berufungsverhandlungen waren daher wesentlich offener und teils spannender als üblicherweise.

F&L: Die TU Dresden setzt als „bewährtes Instrument zur Verfahrensbeschleunigung“ die sog. Berufungsvorverhandlung ein. Geht es darum, das Verfahren zu beschleunigen oder handelt es sich nicht eher um „Gewinnbarkeitsverhandlungen“, die vor allem bei einer Erstberufung zulasten des Bewerbers gehen?

Hans Müller-Steinhagen: Die Berufungsvorverhandlungen haben sich als

ein Instrument für schnellere Verfahren sehr bewährt. Der Unterschied liegt ja ausschließlich darin, dass wir uns mit den Listenplatzierten erst über die Ausstattung der Professur sowie die persönlichen Bezüge unterhalten und dann den Ruf erteilen. Wir finden dies sinnvoller, als Kandidaten zuerst einmal ein Stellenangebot zu machen und dann die Rahmenbedingungen darzulegen. Selbstverständlich erfolgen diese Gespräche entsprechend der Listenplatzierungen und immer nur mit einem Listenplatzierten. Die Gespräche können wir auf diese Weise viel schneller und verbindlicher abschließen. Damit entsteht ein für beide Seiten konstruktiver und gewinnbringender Verhandlungsablauf.

F&L: Operieren Sie im Rahmen von Besoldungsverhandlungen mit dem Instrument der Ziel- und Leistungsvereinbarung? Die Ziel- und Leistungsvereinbarung stößt bei den Rufinhabern nach wie vor auf gemischte Gefühle, da dieses Instrument häufig mit einer Steuerung

Anzeige



The Höffmann Academic Award for Intercultural Competence 2017

is being conferred at the University of Vechta.

The Höffmann Academic Award for Intercultural Competence, sponsored by the Vechta-based travel company Höffmann Reisen GmbH, is conferred annually by the University of Vechta. The award comes with a cash prize of € 10,000.

The Höffmann Academic Award is part of a long-term programme aimed at promoting intercultural skills, which are the key to peaceful and constructive co-operation between people of various ethnic, cultural and religious backgrounds. Intercultural competence enables us to identify common ground and to learn from our characteristic features. In many ways, intercultural issues are an integral element of academic research for numerous disciplines.

The aim of the Höffmann Academic Award is to support the endeavours of an out-

standing academic by awarding a prize to groundbreaking work carried out on topics of intercultural competence. Such work can concentrate on exploring the topic from the perspective of a single discipline or it may be interdisciplinary in nature.

Nominations are made by proposals put forward by the management of a university or research institution. Candidates are not permitted to nominate themselves.

Nominations should contain the following:

- Detailed grounds for the proposal
- Two expert opinions, each by proven university lecturers
- A curriculum vitae in tabular form with a photograph of the nominee
- A list of his/her previous publications.

Nominations and documents can be submitted in English or German.

The guidelines on the conferring of the award and other information are published on the University of Vechta's homepage (www.uni-vechta.de).

A panel of judges decides on the conferring of the award. Its decision is final.

The academic award is presented at a public award ceremony at the University of Vechta planned for January 2018.

Nominations are to be sent by June 30, 2017, to the President of the University of Vechta (please address queries to the academic director of the programme, Prof. Dr. Egon Spiegel: egon.spiegel@uni-vechta.de).

Universität Vechta
Höffmann-Wissenschaftspreis für
Interkulturelle Kompetenz
Postfach 1553 - 49364 Vechta
Germany



Foto: picture-alliance

insbesondere der zu erwartenden Forschungsleistungen assoziiert wird.

Hans Müller-Steinhagen: Diese Ziel- und Leistungsvereinbarungen halte ich für ein sehr wichtiges Instrument, denn sie verlangen einen steten Kontakt zwischen Rektorat und Hochschullehrern. Wir nutzen die Gespräche im Rahmen der Evaluation der Vereinbarungen gleichzeitig als eine Art Feedback-Gespräch. Nur so können wir erfahren, was unsere Hochschullehrer bewegt, wo es klemmt oder was als Nächstes in Angriff genommen werden muss. Dabei ist die Evaluation kein einfaches Rechenbeispiel nach dem Motto, ein Ziel nicht erreicht und die Evaluation ist negativ. Vielmehr kommt es uns auf die Gesamt-Performance an, und wir berücksichtigen auch die Rahmenbedingungen, also beispielsweise die Verzögerung bei der Lieferung eines Großgerätes oder nötige bauliche Maßnahmen zur Einrichtung eines Labors usw. Und es besteht immer

die Möglichkeit, bestimmte Ziele, die nicht erreicht werden konnten, durch andere Ergebnisse auszugleichen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass nicht nur die Forschung, sondern auch die Lehre oder ein besonderes Engagement zum Beispiel in der Nachwuchsförderung, in der Studierendenbetreuung oder zu gesellschaftlichen Themen angemessen gewürdigt und berücksichtigt werden kann.

F&L: Wie oft gelingt es Ihnen, ausgehend von einer sog. Dreier-Liste, den Erstplatzierten zu gewinnen?

Hans Müller-Steinhagen: In fast 80 Prozent der Verfahren gelingt es uns, die Erstplatzierten tatsächlich nach Dresden zu holen. Dies zeigt, dass die TU Dresden als Universität von exzellentem Ruf im In- Ausland wahrgenommen wird.

F&L: Die TU Dresden verfügt über eine stattliche Zahl gemeinsamer Berufun-

gen. Wie stellen Sie die Besitzstandswahrung bzw. den Ausgleich bei der Vergütung sicher?

Hans Müller-Steinhagen: Auf unsere aktuell 58 gemeinsamen Berufungen sind wir tatsächlich sehr stolz. Sie sind Ausdruck der engen Vernetzung in unserem Wissenschaftsverbund DRESDEN-concept. Die gemeinsamen Berufungen werden vom Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst verhandelt. Selbstverständlich sind sowohl die außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch die TU Dresden in die Verhandlungen involviert. Beispielsweise wird das Rektorat der TU Dresden vor der Entscheidung über die Vergabe von Bezügen angehört. Die Rektorsratsentscheidung berücksichtigt dann auch die unterschiedlichen Kriterien zur Bemessung der Höhe der Bezüge, u.a. die Besitzstandswahrung.

F&L: Eine Befragung des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) zur Berufungspraxis in den Ingenieurwissenschaften an deutschen Hochschulen im vergangenen Jahr ergab, dass Berufungen aus der Industrie schwieriger werden, weil andere Kriterien wie Publikationen oder Drittmittel an Bedeutung gewinnen. Wie wichtig ist der TU Dresden Industrieerfahrung als Berufungskriterium?

Hans Müller-Steinhagen: Ich halte eine gute Mischung von Erfahrungen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Industrie für unerlässlich für eine innovative Universität. Denn nur unterschiedliche Blickwinkel ermöglichen eine differenzierte Betrachtung eines Problems. Insofern wünsche ich mir für manche Professuren deutlich mehr Bewerbungen aus Wirtschaft und Industrie. Leider zeigen die Erfahrungen aber auch, dass wir häufig mit unseren Ressourcen nicht konkurrenzfähig sind, um wirklich attraktive Angebote unterbreiten zu können. Und ich muss natürlich auch darauf achten, dass die künftigen Professorinnen und Professoren nicht nur eine gute Forschung leisten, sondern auch in der Lage sind, Studierende zu begeistern und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu betreuen. Die Industrieerfahrung allein macht noch keinen guten Hochschullehrer.

Die Fragen stellte Vera Müller.