

Unverstellter Blick

Berufungsverfahren an der Universität Osnabrück

| IM GESPRÄCH | **Berufungen formen das Profil eines Fachs und damit auch eine Universität. Wie versucht die Universität Osnabrück im Berufungsverfahren, Bewerberinnen und Bewerber für sich einzunehmen? Wo gibt es noch Optimierungsbedarf? Fragen an die Präsidentin der Universität Osnabrück.**

Forschung & Lehre: Im Jahr 2008 kamen Sie als Juniorprofessorin nach Osnabrück, lehnten dann Rufe nach Gießen und Köln ab und übernahmen die Professur für Biologiedidaktik an der Universität Osnabrück. Was bot die Universität Osnabrück, was Ihnen die Universitäten Gießen und Köln nicht bieten konnten?

Susanne Menzel-Riedl: Alle drei Universitäten hätten mir ein sehr attraktives akademisches Umfeld geboten. In Gießen wäre die entsprechende Professur sogar eine der Eckpfeilerprofessuren der Universität gewesen. Es war sehr schwer, dieses Angebot abzulehnen. Zu diesem Zeitpunkt war ich an der Universität Osnabrück bereits optimal kollegial eingebunden und wurde als junge Wissenschaftlerin mit Familie und Kindern sehr gut unterstützt. In dieser sensiblen Karrierephase spielen neben der eigentlichen Ausstattung und dem Zuschnitt der Professur viele Faktoren eine Rolle. Im Berufungsverfahren rief mich z.B. die Gleichstellungsbeauftragte an und fragte mich, was ich brauche. Sie empfahl mir zwei Professorinnen, die ebenfalls zu Beginn der Familiengründungsphase Berufungsverhandlungen geführt hatten und die mich dann sehr gut beraten haben, obwohl ich sie überhaupt nicht kannte. Das hat mich letzten Endes dazu bewogen, an der Universität Osnabrück zu bleiben. Ich fühlte mich hier als Mensch gut aufgehoben, das war für mich im Gesamtpaket entscheidend.

F&L: Inwieweit prägt eine solche Erfahrung, wenn man auf der anderen Seite des Verhandlungstischs sitzt?

Susanne Menzel-Riedl: Diese Erfahrung prägt meine Arbeit als Präsidentin

»Bei Berufungsverhandlungen greife ich vorher zum Hörer und spreche mit den Bewerberinnen und Bewerbern.«

sehr. Bei Berufungsverhandlungen greife ich im Vorfeld zum Hörer und spreche mit den Bewerbern und Bewerberinnen. Ich suche vor allem dann den Kontakt, wenn es sich um junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern handelt. Es ist doch klar, was das bedeutet. Und da teile ich meine Erfahrung gerne und ermutige die jungen Frauen. Denn neben der wissenschaftlichen Karriereentscheidung geht es immer auch um eine persönliche Entscheidung.

F&L: Wie weit entfernt bzw. wie nah ist das Berufungsverfahren in Deutschland am Ideal der „Bestenauslese“, wie sie das Grundgesetz vorschreibt?

Susanne Menzel-Riedl: Wenn wir uns anschauen, dass es etwas mehr als 50 Prozent Studentinnen deutschlandweit gibt, der Frauenanteil bei den Professuren über alle Fächer und deutschlandweit jedoch nur knapp über 20 Prozent beträgt, dann erübrigt sich diese Frage. Frauen sind ja nicht dümmer. Wir müs-

sen bei der Bestenauslese deshalb die Stellschrauben im Blick haben: Sind unsere Parameter eigentlich noch passend? Wichtig ist ein unverstellter Blick auf die Kandidaten und Kandidatinnen. Denn wenn es z.B. darum geht, Diversität in der Kollegenschaft abzubilden, unterliegen wir alle einer subjektiven Wahrnehmung, die oft echter Diversität und damit auch der Bestenauslese entgegensteht.

F&L: „Befangenheit in Berufungsverfahren“ ist ein wichtiges Thema für die Bestenauslese. Für kleinere scientific communities z.B. ist die Zusammensetzung einer Berufungskommission eine

Herausforderung, da die Zahl an fachlich kompetenten und formal qualifizierten Personen überschaubar ist. Was spricht dagegen, in diesen Fällen die Berufungskommission komplett extern zu besetzen?



Copyright: Uni Osnabrück/Simone Feulkauf

Professor **Susanne Menzel-Riedl** ist Präsidentin der Universität Osnabrück.

Susanne Menzel-Riedl: Die Möglichkeit, Kommissionen komplett extern zu besetzen, besteht. Bei Fächern, die neu aufgestellt werden müssen, weil viele Professuren gleichzeitig frei werden und aus dem eigenen Kollegenkreis keine fachverbundene Kommission zusammengestellt werden kann, mag das sinnvoll sein. Ansonsten ist mir wichtig, dass Fachbereiche an der strategischen Entwicklung ihres eigenen Fachs beteiligt werden. Das ist nämlich die Kehrseite von reinen externen Besetzungen. Grundsätzlich ist das Kriterium der Befangenheit bei uns nicht verhandelbar. Sobald eine Befangenheitsanzeige vorliegt oder Personen sich befangen fühlen, obwohl nach den Regeln der DFG keine formale Befangenheit vorliegt, nehmen wir die Professoren und Professorinnen aus der Kommission heraus. Wir wollen keine Seilschaften, das widerspricht der Bestenauslese.

F&L: Trifft das in den Kommissionen immer auf Verständnis?

Susanne Menzel-Riedl: Wenn die Zusammensetzung einer Berufungskommission wegen einer Befangenheit verändert werden muss, ruft das manchmal Unmut hervor. Es kommt auch vor, dass betroffene Kommissionen das Argument der kleinen Communities und der Schwierigkeit, unabhängige Personen zu finden, anbringen. Aber wir bestehen dann darauf.

F&L: Welchen Einfluss nimmt das Präsidium auf das Berufungsverfahren insgesamt?

Susanne Menzel-Riedl: Wir haben ein sehr differenziertes, gestuftes Verfahren, d.h. wir gehen qualitätssichernd mit den Berufungsverfahren um. Berufungskommission, Fachbereichsrat, Senatskommission, Präsidium und Hochschulrat schauen sich die Listenplatzierung an. Inhaltlich greife ich sehr selten ein, aber es ist schon vorgekommen. In einem Fall beispielsweise sah ich Erst- und Zweitplatzierte als gleich qualifiziert an. Das zeigte sich deutlich anhand der Gutachten und der Argumentationen in den Protokollen. Der Erstplatzierte war ein Mann und die Zweitplatzierte war eine Frau. Hier galt es zu entscheiden, Erst- und Zweitplatzierte zu tauschen.

F&L: Fehlte es da am „unverstellten Blick“ auf die Kandidaten und Kandidatinnen?

Susanne Menzel-Riedl: Grundsätzlich handelt es sich hier um eine inhaltliche Entscheidung, in dem betreffenden Fall waren die Argumente für die Erstplatzierung des Mannes in meinen Augen nicht ausreichend. Die Konstellation hätte aber auch umgekehrt sein können. Ich schaue auch dann genauer hin, wenn die externen Gutachter und Gutachterinnen eine Person eindeutig als nicht listenfähig bezeichnen und diese dann aber auf der Liste auftaucht.

F&L: Trotz des – befristet – übertragenen Berufungsrechts auf die Universität Osnabrück findet ein der Ausschreibung

»Wer bereits nach einem Jahr die vereinbarte Drittmittelsumme erreicht hat, kommt gleich in die Entfristungssituation.«

vorgelagertes Freigabeverfahren durch das Wissenschaftsministerium statt. Für erfolgreiche Berufungen sind zügige Verfahren wichtig. Gehört dazu nicht auch eine unbefristete Übertragung des Berufungsrechts?

Susanne Menzel-Riedl: Es gibt ein Freigabeverfahren durch das Ministerium, in dem wir z.B. darlegen, wie die Professur in das Fach eingebettet wird, die Denomination gewählt wurde und welche Beteiligung an Studiengängen vorgesehen ist. Die Freigabe wird in der Regel erteilt, da gibt es selten Differenzen. Aber es kostet Zeit und das ist der Nachteil daran. An der Universität Osnabrück dauert ein Berufungsverfahren von der Beantragung des Fachbereichs zur Stellenfreigabe (!) bis zur Besetzung im Schnitt 1,6 Jahre. Die dauerhafte Übertragung des Berufungsrechts würden wir uns sehr wünschen.

F&L: Was bedeutet das Niedersächsische Sparpaket, das Berichten zufolge für die Hochschulen in Niedersachsen eine Kürzung von insgesamt 32 Millionen Euro in den Jahren 2020 und 2021 vorsieht, für die Wettbewerbsfähigkeit Ihrer Universität in Berufungsverfahren?

Susanne Menzel-Riedl: Landespolitisch ist das angekündigte Sparpaket eine

Katastrophe. Berufungsverfahren räumen wir an der Universität Osnabrück aber trotz der schwierigen Situation höchste Priorität ein. Über die Leistungsbezüge gelingt es uns, uns im Wettbewerb um hervorragende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu behaupten. Allerdings sind die Spielräume in Niedersachsen durch den Vergaberahmen nicht unendlich.

F&L: Wie viel Prozent der neu Berufenen haben Leistungsbezüge?

Susanne Menzel-Riedl: Sämtliche Neuberufene an der Universität Osnabrück unterzeichnen Zielvereinbarungen zur befristeten Gewährung von Leistungsbezügen. Diese Zielvereinbarungen gelten i.d.R. für drei bzw. fünf Jahre, die Leistungsbezüge werden ab Stellenantritt gezahlt und nach Zielerreichung entfristet. Danach werden keine neuen Zielvereinbarungen geschlossen. Wer also bereits nach einem Jahr die vereinbarte Drittmittelsumme er-

reicht hat, kommt gleich in die Entfristungssituation und muss sich mit Zielen gegenüber dem Präsidium nicht mehr beschäftigen. Das wird auch als Gewinnungsvorteil erkannt.

F&L: Wie oft kommt es vor, dass Neuberufene nach relativ kurzer Zeit wegen eines von außen erhaltenen Rufes die Universität Osnabrück verlassen wollen? Arbeitet die Universität Osnabrück mit „Abschreckungsmaßnahmen“ wie der, Berufsleistungsbezüge bei „vorzeitiger“ Wegberufung zurückzufordern?

Susanne Menzel-Riedl: Wir hatten in den letzten fünf Jahren unter unseren Neuberufenen 26 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität Osnabrück, die einen weiteren Ruf erhalten haben. Natürlich gibt es W2-Professoren und -Professorinnen, die eine W3-Professur anstreben. Sie führen aber alle Bleibeverhandlungen, und wir können viele dieser in Bleibeverhandlungen eingetretenen Personen halten. Mit Instrumenten wie dem, Berufsleistungsbezüge zurückzufordern, arbeiten wir nicht.

F&L: Hat sich die Differenz in W2 und W3 an Universitäten nicht überlebt? Ist das in Baden-Württemberg nicht richtig geregelt (nur W3 für Universitätsprofessuren)?

Susanne Menzel-Riedl: Das ist eine Frage, die man dem jeweiligen Bundesland stellen muss. Wir sind eine relativ junge Universität mit flacheren Hierarchien. Ob jemand eine W2- oder W3-Professur hat, führt in den meisten Fächern nicht zu einer Abbildung hierarchischer Abstufungen zwischen diesen Professuren, auch nicht kollegial.

F&L: Wie viele nehmen den Ruf an die Universität Osnabrück an oder lehnen ihn ab?

Susanne Menzel-Riedl: Wir haben seit 2015 43 Rufe erteilt, nur 15 der Berufenen haben wir nicht gewinnen können.

F&L: Nehmen Sie vor Ruferteilung mit einem bzw. einer oder mehreren Kandidaten Kontakt auf?

Susanne Menzel-Riedl: An der Universität Osnabrück werden keine Parallelverhandlungen geführt. Zunächst wird

ausschließlich mit dem bzw. der Erstplatzierten verhandelt. Erst wenn diese Person sich gegen die Universität entscheidet, adressieren wir den bzw. die Zweiplatzierte. Ich finde es unsäglich für die Kandidatinnen und Kandidaten, in die Situation gebracht zu werden, sich möglicherweise noch gegenseitig auszuverhandeln. Wir haben 14.000 Studierende und gehören damit zu den mittelgroßen Universitäten, aber wir pflegen hier ein sehr kollegiales, persönliches Miteinander, d.h. die Personen erfahren dann auch voneinander.

F&L: Nutzt die Universität Osnabrück den Tenure Track nur für Juniorprofessuren oder auch für bereits beschäftigte W2-Professorinnen und -Professoren?

Susanne Menzel-Riedl: An der Universität Osnabrück werden alle planmäßig freiwerdenden W2-Professuren in W1-Professuren mit Tenure Track (Juniorprofessur) umgewandelt. Wir haben

nur noch in Ausnahmefällen W2-Professuren, die auch direkt auf W2 besetzt werden, z.B. bei Wegberufung, weil es dann schnell gehen muss, oder wenn in einem Institut alle W2-Professuren gleichzeitig vakant werden. Das sind aber Ausnahmefälle.

F&L: Ist diese Art „Professur auf Probe“ gerechtfertigt?

Susanne Menzel-Riedl: Es ist vor allen Dingen der Einstieg in einer früheren Karrierephase. Darauf kommt es uns an. Wir wollen erfolgreiche junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen früher mit einer Perspektive ausstatten. Unter den Juniorprofessuren sind unsere erfolgreichsten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Wir gewinnen viele Frauen über die Juniorprofessur, weil sie mehr Sicherheit in der frühen Karrierephase benötigen.

Die Fragen stellte Vera Müller.

Anzeige

Dirk Siepmann | Wörterbuch Hochschule | Forschung, Lehre und Management Deutsch – Englisch | Englisch – Deutsch

Ob Sie „Berufungsleistungsbezüge“ oder „Zulassungsbeschränkung“ ins Englische übersetzen wollen: Das „Wörterbuch Hochschule“ von Dirk Siepmann ist ein verlässliches Nachschlagewerk für alle Bereiche des Hochschullebens.

Gebundene Ausgabe, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage 2019, 352 S., 19,90 Euro (D) inkl. Porto, für DHV-Mitglieder zum Sonderpreis von 17,90 Euro inkl. Porto.

Zu bestellen über: Deutscher Hochschulverband, Rheinallee 18-20, 53173 Bonn, Tel. 0228 9026666, Fax 0228 9026680 oder per Mail: dhv@hochschulverband.de



Dirk Siepmann ist Professor für Fachdidaktik des Englischen an der Universität Osnabrück. Er verfügt über eine jahrzehntelange Erfahrung in Fremdsprachendidaktik, Übersetzungswissenschaft und Lexikographie.

NEU: Mehr als 500 neue Einträge, davon viele aus dem Bereich Prüfungsordnungen

**DEUTSCHER
HOCHSCHUL
VERBAND**