

Das Berufungsverfahren

Rechtsfragen, Trends und Verhandlungskultur

09.-10.11.2017, IHK Erfurt

* * *

Verhandlungskultur

Dr. Anja Bräunig
Technische Universität München
Berufungen und Dual Career Service

Verhandlungskultur

Was kennzeichnet die Verhandlungssituation?

Welche Grundsätze, Standards und Regeln sollten die Verhandlungen leiten?

Die Verhandlungssituation

aus Sicht der berufenden **Institution**

- Gewinnungsinteresse (bei Wettbewerbsdruck)
- Wirtschaftlichkeit / Sparsamkeit
- Nachhaltigkeit
(z.B. keine groben Unwuchten im Gehalts- / Ausstattungsgefüge)
- insbesondere: Berücksichtigung interner Interessenlagen
(Fakultäten, zentrale wiss. Einrichtungen, Cluster)

Die Verhandlungssituation

aus Sicht des **Berufungskandidaten / Berufungskandidatin**

- in aller Regel: Wechselinteresse
- optimale und nachhaltige Arbeitsbedingungen schaffen
- Erfolgsdruck bei persönlichen (Besoldung) und familiären Faktoren (Dual Career etc.)
- Ungewissheit
- Informationsgefälle bzgl. Institution

Ausnahmesituation und persönliche Betroffenheit bedenken!

Anforderungen an die Verhandlungskultur

- Verständigung auf **Augenhöhe**
(nicht notwendig Konsens!)
- Unterscheidung von Beziehungsebene und Sachebene
- Vertrauen aufbauen
- Informationsgefälle ausgleichen (beiderseitiges Interesse!)
- Gemeinsame Interessen und divergierende Interessen herausarbeiten

Verhandlungskultur

- Individuell
- wertschätzend
- serviceorientiert
- professionell
 - Kenntnis der „Historie“ und der Bedeutung der Berufung
 - Überblick über vorhandene Ressourcen („*Was können wir leisten?*“)
 - Klarheit über Gewinnungsinteresse („*Wieviel ist uns der Kandidat wert?*“)
 - Kenntnis spezifischer Umstände beim Kandidaten
(familiäre Situation, Konkurrenzangebote)
- aber auch: **Erwartungen benennen!**

Verhandlungskultur an der TUM

TUM Referentenmodell

- Berufungsstab in unmittelbarer Zuordnung zum Präsidenten
- Berufungsreferenten/innen mit eigener wissenschaftlicher Erfahrung (Promotion), unterschiedlicher fachlicher Hintergrund
- Betreuung des gesamten Berufungsprozesses
- Ansprechpartner/in für Berufungskandidat/in (Verhandlungsführung, Information, Beratung)
- Schnittstellenfunktion zu Dekan, Ausschussvorsitzenden, Verwaltung etc. in allen Berufungsangelegenheiten

Berufungskultur

Welche Entwicklungstendenzen gab es in den letzten Jahren?

Welche Elemente einer Berufungskultur lassen sich herausarbeiten oder sollten entwickelt werden?

Elemente einer Berufungskultur

Qualitätskultur

- Standards setzen und ausdefinieren
(aber keine Reduktion auf Forschungsleistung; auch Lehrleistung, Führungsverhalten, Managementkompetenz)
- Instrumente zur Qualitätssicherung entwickeln
- Mut zur Wertung
(keine Fixierung auf quantifizierbare Kriterien – „*Paper zählen*“)

Berufungskultur

Kultur der internen Meinungsbildung

- Fakultätsebene und Leitungsebene nicht als getrennte Sphären betrachten, aber auch keine Konsenskultur („faule Kompromisse“)
- Hinschauen und Nachfragen
- zusätzliche Perspektiven bei der Auswahlentscheidung (z.B. TUM Appointment and Tenure Board, Personalagentur)
- Verantwortung wahrnehmen (z.B. Berufungskommission trifft eigenes Urteil aufgrund von Gutachten)

Berufungskultur

Verantwortungskultur

- zunehmende Bedeutung von Personalverantwortung aufgrund von Tenure Track-Professuren (Mentoring, Feedback-Kultur)

Internationalität

- auf Anschlussfähigkeit des dt. Berufungsmodells achten (Karrieresysteme, interkulturelle Kompetenzen, Sprachkompetenz)

Strategiefähigkeit entwickeln

- Einbettung der einzelnen Berufung in Fakultätsentwicklung, v.a. Tenure Track-Berufungen (keine vorgezogene Berufung)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Dr. Anja Bräunig

Technische Universität München
Präsidialstab - Berufungsstab

Tel.: 089/289-25218

Email: braeunig@zv.tum.de