

## ERFAHRUNGEN BEI DER ZULASSUNG VON MEDIZINSTUDENTEN AN DER UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

U. Stave, Witten/Herdecke

Die Medizinische Fakultät der Privaten Hochschule ist durch den Anerkennungsbescheid des Ministers für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen am 02. März 1983 gegründet worden. Schon am 13. Juli 1982, dem Datum der Genehmigung der Privaten Hochschule Witten/Herdecke in freier Trägerschaft ist davon gesprochen worden, den Studienbetrieb für Medizinstudenten so bald wie möglich aufzunehmen. Somit fielen die Vorbereitungsarbeiten für die Auswahl von Studienbewerbern noch in die Zeit der allgemeinen Vorarbeiten für den Lehrbetrieb. Besonders der dann im Februar 1983 schwer erkrankte und am 02. Juni 1983 verstorbene Kollege, Gerhard Kienle, hatte sich um Form und Inhalt des Auswahlverfahrens sehr bemüht und erste Interviews mit den Bewerbern noch miterlebt.

Es ist besonders auf die Aktivität der Medien zurückzuführen, daß ab Herbst 1982 bei uns etwa 6.000 Anfragen nach der Studienmöglichkeit für das Fach Humanmedizin eingegangen sind. Wir haben darauf allen Interessenten unsere Antragsformulare mit allgemeinen Informationen geschickt. Außer den üblichen Kopien des Zeugnisses der Hochschulreife und des Krankenpflegepraktikums erbaten wir einen Lebenslauf mit Darstellung der persönlichen Interessen, Aktivitäten,

der Sprachkenntnisse und der Motivation, Medizin zu studieren; besondere Aufmerksamkeit war der Frage zu widmen, warum der Kandidat bei uns studieren möchte. Anfänglich hatten wir zwei persönliche Gutachten von Lehrern oder anderen qualifizierten Persönlichkeiten erbeten, später wurde davon wieder abgesehen, da die Aussagekraft und Verlässlichkeit im Vergleich zu dem persönlichen Eindruck bei den Interviews zu gering war und außerdem die Gefahr der Gefälligkeitsgutachten sehr groß ist. Schließlich hatten wir eine Bearbeitungsgebühr von DM 95,- erbeten. Etwa 1.300 Bewerber schickten ihre Unterlagen bis zu Beginn des Jahres 1983.

Diese schriftlichen Bewerbungsunterlagen wurden von drei Gutachtern unabhängig gelesen und nach Prioritäten geordnet. Als Gutachter betätigte sich dankenswerterweise eine große Zahl der Kollegen unseres Gemeinschaftskrankenhauses, der damit verbundene Zeitaufwand war erheblich und nach Durcharbeiten von 50 - 100 solcher schriftlichen Unterlagen hatten die drei Gutachter im Mittel 8 % der Kandidaten für das dann arrangierte Interview ausgesucht. Für diese Einladung zum Interview mußte Einigkeit der drei Gutachter bestehen. Wir hatten zunächst keine generellen Kriterien besprochen, nach denen die schriftlichen Unterlagen durchgegangen werden sollten, sondern

versucht, nach den besonders von Herrn Kienle besprochenen allgemeinen Richtlinien zu urteilen. Für die im Frühjahr 1983 durchgeführten Interviews wurden 116 Bewerber eingeladen.

Für die Interviews hatten wir jeweils 10 - 12 Kandidaten zu einem Termin eingeladen, der von 09.00 - 16.00 h dauerte. Jeder Kandidat hat mit 8 Interviewern gesprochen, zwei Interviewer sahen jeweils einen Kandidaten für 30 Minuten. Viele dieser Interviewpaare hatten sich die Zeit redlich geteilt, so daß jeweils ein Interviewer die Hälfte der Zeit den Kandidaten beobachten konnte. Dies hat sich als fruchtbare Einrichtung erwiesen. Zur Organisation der Interviews ist zu sagen, daß die vier Gruppen der Interviewer sich auf vier Gesprächsthemen beschränken sollten. Dabei handelte es sich um folgende Gebiete:

1. Allgemein-medizinische Probleme
2. Der eigene Lebenslauf
3. Naturwissenschaftliche Probleme
4. Der soziale Bereich.

Am Ende des Interviewtages fand eine Nachbesprechung mit den Kandidaten statt, meistens durch einen nicht an den Interviews Beteiligten. Es wurde nach den Erfahrungen der Kandidaten gefragt sowie Kritik am Verfahren und Vorschläge zu Verbesserungen entgegengenommen. Diese Nachgespräche erwiesen sich als sehr fruchtbar. Für die Interviewer war es ein wichtiger Lernprozeß. Besonders die im Anfang nicht immer eingehaltene Beschränkung auf eines der vier abgespro-

chenen Themen kam dabei zur Sprache, und immer wieder kritisierten die Bewerber, daß schließlich doch überwiegend Wissen abgefragt worden sei. Insgesamt jedoch wurde auch von den Bewerbern sehr gelobt, daß es durch den persönlichen Kontakt mit Ärzten und Lehrern der Hochschule zu einer echten Bewerbungssituation kommen konnte.

Am Ende des Interviewtages haben sich die acht Interviewer zusammengesetzt und jeden Kandidaten besprochen. Jeder Interviewer mußte sein Urteil und seine Ansicht über die Priorität für eine Aufnahme an unserer Universität dargelegen. Es kam relativ selten vor, daß sich alle acht ohne Einschränkung für die Aufnahme eines Kandidaten entschieden haben; dann war die Diskussion kurz. Im allgemeinen traten jedoch verschiedene Meinungen auf, und es wurde diskutiert bis entweder Einmütigkeit erzielt oder der Kandidat abgelehnt wurde. Dieses abschließende Interviewgespräch wurde protokolliert; die Entscheidungen des Interview-Komitees waren bindend. Die ausgewählten Kandidaten erhielten einen Zulassungsbescheid vom Dekan der Medizinischen Fakultät, mit dem sie sich immatrikulieren konnten. Für das Sommersemester 1983 hatten wir 27 Kandidaten ausgewählt, die ihr Studium inzwischen aufgenommen haben.

Inzwischen sind auch die Aufnahmegespräche für den Studienbeginn zum Sommersemester 1984 beendet worden. Wir hatten dafür knapp 1.000 schriftliche Bewerbungen vorliegen und wiederum

in Phase I etwa 100 Kandidaten zum Interview und von diesen 26 für den Studienbeginn zum Sommersemester 1984 ausgewählt. Wir haben dieses Verfahren jetzt einer gründlichen Kritik unterworfen. Wir glauben, daß insgesamt der Zeitaufwand zu groß war. Pro Bewerber mußten wir etwa mit 3 1/2 - 4 Stunden Zeit rechnen. Nach den hier dargestellten Zahlen hat ein Bewerber eine Chance von 1:48, daß er an der Medizinischen Fakultät Universität Witten/ Herdecke angenommen wird. Die Chance der zum Interview Geladenen lag um 20 %.

Nach Auswertung aller Erfahrungen, sowohl der Gutachter als auch der Interviewer, sind wir zu folgender Neuordnung der Organisation gekommen: Das Zulassungskomitee von drei Kollegen hat eine Geschäftsordnung erstellt. Danach trifft das Zulassungskomitee eine Vorauswahl, um unvollständige Unterlagen oder völlig ungeeignete Bewerber auszuschließen, dann lesen drei Gutachter die schriftlichen Unterlagen und etwa 10 % der Vorauswahl werden für die Interviews herausgesucht. Die Zahl der Interviewer wird von acht auf sechs reduziert. Die Zeit von 30 Minuten soll flexibler gestaltet und wenn notwendig, bis auf 45 Minuten erhöht werden. Wir werden dabei bleiben, daß unmittelbar im Anschluß an die Interviews die Gruppe der Interviewer zu einem endgültigen Entschluß über die zuzulassenden Kandidaten kommt.

Die Absprachen über die Abgrenzung der Gesprächsthemen müssen unbedingt einge-

halten werden. Wir lassen den Kandidaten nach Einführung in das Thema seine Gedanken selbständig entwickeln. Man sollte keine moralischen oder ethischen Urteile diskutieren. Eine der bewährten Fragen ist z. B. die nach einer bekannten Arztpersonlichkeit, deren Verdienste und Besonderheiten darzustellen sind. Eine andere Frage verlangt Phantasiefähigkeit: Wie stellt sich der junge Arzt Aufgaben vor, die ihn in einem Entwicklungsland, in einem Altersheim oder in einer Schule erwarten. Eine andere Art von Fragen ist die nach dem Unterschied zwischen Befinden und Befund oder Schmerzen und Leiden. Auch bei einer Frage nach den Säulen der modernen Medizin läßt sich das allgemeine medizinische Interesse und das Verständnis für Probleme gut prüfen. Schließlich muß auch die Selbsteinschätzung des Kandidaten herangezogen werden, wobei Fragen nach der Belastungsfähigkeit und Durchhaltekraft von Bedeutung sind. Es muß erwähnt werden, daß die Interviewer möglichst die gesamten schriftlichen Unterlagen der Kandidaten kennen sollten.

Eine andere Art, den Inhalt der Interviewgespräche zu gestalten, wurde ebenfalls erprobt. Wir haben drei Texte von jeweils 6 - 10 Seiten den Kandidaten zugeschickt und uns mit ihnen über die Aussagekraft und mögliche Interpretationen dieser Texte unterhalten. Dieses hat sich als sehr fruchtbar erwiesen und kann für das allgemeine Interview empfohlen werden. Im Bereich der Naturwissenschaften hat sich die Frage nach Beobachtungen an Menschen und an der Natur gut bewährt, da die Beobach-

tungsfähigkeit eine Grundvoraussetzung für die ärztliche Tätigkeit ist. Grundsätzlich sollte auch beim Interview gelten, daß Qualität mehr als Quantität zählt und die Begegnung mit der Persönlichkeit des Kandidaten der wichtigste Punkt bleibt.

In der Diskussion wurde u. a. danach gefragt, ob wir an eine festgelegte Zahl für die Zulassung aus einer bestimmten Interviewgruppe gebunden sind. Dieses konnte verneint werden. Beim zweiten Interviewdurchgang war die Leitzahl von 25 Zulassungen für das Sommersemester 84 erreicht, bevor alle Kandidaten zum Interview gekommen waren; in solchen Fällen gingen wir streng nach dem Datum des Einganges der schriftlichen Unterlagen vor.

Es wurde nach der Vorbereitung der Thementauswahl gefragt und ob sich unsere Studenten von denen anderer Universitäten, z. B. im Abiturnotendurchschnitt, unterscheiden. Eine Analyse der bisher durchgeführten Interviews steht in Kürze zur Veröffentlichung an (K. Schreiber). - Es wurde auch gefragt, nach welchen Kriterien die interviewenden Nichtmediziner einen Medizinstudenten ausgesucht und für geeignet befunden haben. Darauf wurde geantwortet, daß, neben den spezifisch für den Arzt wichtigen, allgemein bedeutsame, menschliche Qualitäten herangezogen worden sind. So hat sich mancher die Frage gestellt, ob er sich wohl später dieser Persönlichkeit als Patient anvertrauen könne.

Unter Hinweis auf Gerhard Kienle's Veröf-

fentlichungen wurde gefragt, ob weltanschauliche Gesichtspunkte bei der Auswahl eine Rolle gespielt hätten. Dieses konnte mit gutem Gewissen verneint werden. In der Diskussion wurde festgestellt, daß in unseren Interviews mehr die künftige ärztliche Persönlichkeit als der Kandidat mit hervorragender Studierfähigkeit gesucht wird. Abschliessend wurde betont, daß der Medizinischen Fakultät der Universität Witten/Herdecke daran gelegen ist, ein Spektrum verschiedener Persönlichkeiten auszuwählen, um ein gutes Lernklima zu erreichen.