

Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen

Präambel

Zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren empfiehlt der Senat auf der Grundlage der Bestimmungen des NHG und der Grundordnung, die folgenden Grundsätze zu beachten. Zugleich wird damit das Ziel verfolgt, Organisations- und Qualitätsmängel sowie daraus resultierende Verzögerungen der Berufungsverfahren zu vermeiden.

Der Senat wird die Praktikabilität dieser Empfehlungen im ständigen Gespräch mit den Fakultäten überprüfen.

Die Berücksichtigung der "Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen" der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen wird dringend angeraten¹.

1. Ausschreibung

Vor der Ausschreibung sollte überprüft werden, ob es für das angestrebte Stellenprofil ein hinreichend großes und qualitativ hochstehendes Bewerberpotential gibt. Ausschreibungen sollen so erfolgen, dass möglichst alle geeigneten potentiellen Bewerberinnen und Bewerber über die freie Professur unterrichtet werden und die Fachöffentlichkeit informiert wird. Im Rahmen des rechtlich möglichen sollten die Schwerpunkte der Professur in der Ausschreibung nicht zu eng gesetzt werden; vielmehr sollte bei entsprechender Bewerberlage auf Flexibilität zugunsten einer Auswahl der Besten gesetzt werden. Dazu wird eine Ausschreibung in national und international zugänglichen Medien und über das Internet sowie ggf. in einer geeigneten Fremdsprache empfohlen. Die Berufungskommission sollte prüfen, ob die persönliche Ansprache wünschenswerter Bewerberinnen oder Bewerber, wie sie von hochschulpolitischen Organisationen (HRK, WR, WKN) empfohlen wird, sinnvoll ist; hierbei ist insbesondere die aktive Rekrutierung exzellent qualifizierter Wissenschaftlerinnen anzustreben. Die Konsultation nationaler² und internationaler³ Datenbanken zu Wissenschaftlerinnen gehört zur Vorbereitung des Verfahrens. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn des Verfahrens an zu beteiligen.

2. Zusammensetzung der Berufungskommissionen

In den Berufungskommissionen werden die für eine Berufung wesentlichen Entscheidungen getroffen. Den Kommissionen obliegt faktisch die Hauptverantwortung für die Qualität des Berufungsvorschlags.

Die Gruppenvertretungen im Fakultätsrat benennen die jeweiligen Mitglieder der Berufungskommission. Die Benennung der Mitglieder der Berufungskommission sollte in einem möglichst transparenten Verfahren erfolgen. Die als Gruppenuniversität verfasste Universität von heute stützt sich auf die funktionierende Autonomie der beteiligten Gruppen. Außerhalb der Wahlen zu den Gremien sind die Gruppen allerdings oft nicht oder nur vage organisiert. Entsprechend unterliegt die Bildung von Berufungskommissionen, insbesondere die Nominierung der Mitglieder, vielfach keinem geregelten Verfahren. Insbesondere wenn es kein durch Konsens der Statusgruppen etabliertes Verfahren gibt, wird empfohlen, dass die wie auch immer [z.B. durch Institutsvorstände, Dekanate oder die Gruppenvertretungen im Fakultätsrat] zustande gekommenen Nominierungen — auch die von auswärtigen stimmberechtigten und/oder beratend tätigen Mitgliedern — vor Beschluss im Fakultätsrat per E-Mail allen Mit-

1 "Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen" (<http://www.wk.niedersachsen.de/Materialien/Berufung.pdf>)

2 z.B. "Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult" <http://www.femconsult.de>

3 z.B. "European Platform of Women Scientists" <http://www.epws.org>

gliedern der jeweiligen Statusgruppe (bei den Studierenden: den gewählten Repräsentantinnen und Repräsentanten auf Fakultätsebene und in den Einrichtungen) mitgeteilt werden und diesen unter Setzung einer Frist Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird.

Die Kommissionen sollen ausschließlich nach fachlicher Kompetenz und nicht, wo dies organisatorisch möglich wäre, nach Listenzugehörigkeit oder nach anderen Proporzgesichtspunkten zusammengestellt werden, soweit sich nicht etwas anderes aus gesetzlichen Bestimmungen ergibt.

Das Dekanat teilt dem Präsidium vor Aufnahme der Arbeit der Berufungskommission die vorgesehene Zusammensetzung der Berufungskommission mit und stellt das Einvernehmen mit dem Präsidium her (§ 26 Abs. 2 NHG).

Über die allgemein geltenden Befangenheitsgründe (z. B. Verwandtschaft) hinaus sollen Kommissionsmitglieder Bewerberinnen oder Bewerbern, die in die engere Auswahl gekommen sind, werdegangbezogen nicht nahestehen; ist dies doch der Fall, soll das Kommissionsmitglied durch ein anderes ersetzt werden. Sofern von dieser Empfehlung abgewichen wird, ist dies zu begründen und in der Berufungsakte explizit zu vermerken.

3. Gleichstellung

In den Fakultäten muss das Thema "Qualitätssicherung unter Gleichstellungsaspekten" besonders im Hinblick auf Berufungsverfahren thematisiert und ein diesbezügliches Problembewusstsein entwickelt werden. Mitglieder von Berufungskommissionen werden von den einladenden Dekanaten wirksam auf die Notwendigkeit der Sicherung der Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Verfahren hingewiesen.

Offenheit für Wissenschaftlerinnen sollte im Profil der Fakultäten verankert und wirksam publik gemacht werden.

4. Sichtung der Bewerbungen

Bei der Sichtung der Bewerbungen ist zu prüfen, welche Bewerbungen den Anforderungen der Ausschreibung genügen. Grundlage für die zu treffenden Entscheidungen sind zunächst die bisher vorliegenden wissenschaftlichen Leistungen; die Ergebnisse der persönlichen Vorstellung (Vortrag, ggf. Probeseminar; Kommissionsgespräch) sollen nicht zu einer nachträglichen Neubewertung der schriftlichen Leistungen führen. Abweichungen von diesem Verfahren sind – eine entsprechende Dokumentation vorausgesetzt – zur Beschleunigung des Verfahrens möglich.

Der Ausschluss von Bewerbungen aus der weiteren Beratung ist auf der Grundlage der Ausschreibung mit nachvollziehbaren sachlichen Argumenten zu begründen und mit Abstimmungsergebnissen zu dokumentieren. Ausschluss wie weitere Berücksichtigung von Bewerbungen bedürfen außer der Mehrheit der Berufungskommission auch der Mehrheit der der Kommission angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe.

Die Bewerbung von Mitgliedern und Angehörigen der Georg-August-Universität richtet sich nach den Bestimmungen des § 26 Abs. 4 NHG. Die bessere Eignung im Sinne des § 26 Abs. 4 Satz 6 ist zweifelsfrei festzustellen und zu begründen.

5. Begutachtung durch auswärtige Fachleute

Die Bestellung auswärtiger Gutachterinnen und Gutachter (§ 26 Abs. 4 NHG) erfolgt mit der Mehrheit der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder und der Mehrheit der Stimmen der

Hochschullehrergruppe. Bei der Auswahl ist neben der fachlichen Exzellenz darauf zu achten, dass die Gutachtenden – soweit vermeidbar – in keiner persönlichen oder werdegangbezogenen Beziehung zu einer der zu begutachtenden Personen stehen (etwa Beteiligung am Promotions- oder Habilitationsverfahren; Antragstellung für Stipendien; gemeinsame Forschungs- oder Publikationstätigkeit; zeitgleiche Tätigkeit in derselben wissenschaftlichen Einrichtung); wird hiervon abgewichen, ist dies sachlich nachvollziehbar zu begründen. Bei der Auswahl soll die Möglichkeit der Bestellung von im Ausland tätigen Gutachterinnen oder Gutachter geprüft werden.

In die auswärtige Begutachtung sollen nur die Bewerbungen der Bewerberinnen oder Bewerber gegeben werden, die von der Kommission als prinzipiell listenfähig angesehen werden.

6. Anforderungen an Gutachten von auswärtigen Fachleuten

Auswärtige Gutachtende sollen darum gebeten werden, sich vergleichend und explizit zu folgenden Punkten schriftlich zu äußern:

- a) Wie ist die Qualität der wissenschaftlichen Arbeiten in toto zu bewerten?
- b) Originalität/Innovativität (mit konkretem Bezug zu Inhalten der Arbeit: Was im einzelnen [ggf. exemplarisch] ist originell/innovativ oder konventionell?)
- c) Falls Entwicklungspotential konstatiert wird: Worin konkret ist dies zu erkennen?
- d) Bei Feststellung von Qualitätsmängeln: Worin äußern diese sich konkret?
- e) Drittmittelpotential (falls dies abschätzbar ist)? Worin begründet?
- f) Entspricht das Profil der Bewerberin oder des Bewerbers den Anforderungen der Ausschreibung?
- g) Werden Mängel durch positive Eigenschaften aufgewogen? Falls ja, sind diese Eigenschaften zu benennen.
- h) Welcher Listenplatz ist aus welchen Gründen jeder begutachteten Person zuzuordnen?

Der Werdegang einer Bewerberin oder eines Bewerbers soll in den Gutachten nur soweit nachgezeichnet werden, wie er für die bewertende Argumentation relevant ist.

7. Bericht der Fakultät

Der Bericht der Fakultät soll folgende Elemente enthalten:

- a) Zusammensetzung der Berufungskommission (ggf. Änderungen während der Kommissionsarbeit).
- b) Zusammenfassender Bericht über die wesentlichen Verfahrensschritte und Entscheidungen der Kommission in den einzelnen Sitzungen unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte.
- c) Darstellung des Entscheidungsprozesses, der zum Listenvorschlag der Kommission geführt hat: 1. Gewicht der wissenschaftlichen Arbeiten, des Bewerbungsvortrags, des Probeseminars, der persönlichen Vorstellung; 2. die Auseinandersetzung mit den auswärtigen Gutachten: Hier sollten alle kritischen Bemerkungen zu vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerbern nachvollziehbar entkräftet werden; 3. Beweggründe, die die Kommission zu ihrer Reihung veranlasst haben.
- d) Behandlung des Kommissionsvorschlags im Fakultätsrat, ggf. mit nachvollziehbarer Begründung für eine vom Kommissionsvorschlag abweichende Reihung.
- e) Begründung für einen Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Personen, wobei von der Praxis der „Dreierliste“ insbesondere dann abgewichen werden kann, wenn nicht drei fachlich hervorragende Bewerbungen vorliegen.
- f) Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, die Vorgeschlagenen zu gewinnen und deren erwartbare Ausstattungswünsche finanzieren zu können.
- g) Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. Stellungnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

- h) ggf. Begründung für Abweichung von Vorgaben des Gleichstellungsauftrags.
- i) Laudationes.