

Berufungsleitfaden

Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe (Stand: August 2022)

Vorwort

Liebe Mitglieder der Hochschule, liebe Kolleg*innen, liebe Mitarbeiter*innen,

die Qualität in Forschung und Lehre an der Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe ist untrennbar mit der künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit und Kompetenz ihrer Professorinnen und Professoren verknüpft. Zur Gewinnung herausragender Professor*innen muss daher gewährleistet werden, dass die Berufungsverfahren ebenfalls qualitätsgesichert durchgeführt werden können. Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein für die akademische Gemeinschaft und strategische Überlegungen müssen das Handeln prägen.

Die Komplexität und der hohe Stellenwert, den Berufungsverfahren für die Zukunftsfähigkeit der Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe haben, machen qualitätsgesicherte Verfahren, die sich an Leitlinien und Handlungsempfehlungen orientieren, unabdingbar.

Dieser Leitfaden soll die am Berufungsverfahren beteiligten Personen in ihrer Arbeit unterstützen. Ziel ist dabei auch, die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten zu stärken, mögliche Formen der Befangenheit von Anfang an zu identifizieren und auf dieser Grundlage die Transparenz und Rechtmäßigkeit des Prozesses sicherzustellen. Durch respektvolles und wertschätzendes Verhalten und höflichen Umgang miteinander während des gesamten Auswahlprozesses prägen alle beteiligten Personen das Berufungsverfahren. Sie zeigen im konstruktiven Zusammenwirken Offenheit gegenüber den zu gewinnenden Kolleg*innen und die Bereitschaft, diesen gute Startbedingungen zu bieten.

Der Berufsleitfaden schildert einerseits die verbindlich geltenden Verfahrensweisen, welche sich aus rechtlichen Grundlagen ergeben. Darüber hinaus werden Empfehlungen aus der gelebten Praxis gegeben, die sich zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren bewährt haben.

Die Staatliche Hochschule für Gestaltung Karlsruhe ist bemüht, die beschriebenen Verfahrensschritte des Berufungsverfahrens laufend zu aktualisieren. Es empfiehlt sich deshalb, die jeweils aktuelle Version auf der Homepage der hfg unter der Rubrik "Downloads" abzurufen.

Ich wünsche Ihnen und uns viel Weitsicht und Erfolg bei der Besetzung unserer Professuren.

Thomas Fröhlich

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Grundsätze	3
2	Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung	3
2.1	Gleichstellungsbeauftragte	3
2.2	Schwerbehindertenvertretung	4
3	Freigabe und Ausschreibung der Professur	4
4	Zusammensetzung der Berufungskommission	5
4.1	Berufungskommission	5
4.2	Vorsitzende(r)	5
4.3	Professorale Mehrheit	5
4.4	Hochschulexterne sachverständige Person	6
4.5	Gleichstellungsbeauftragte	6
4.6	Fachkundige Frauen und Männer	6
4.7	Parität und Befangtheit	6
4.8	Austausch / Ersatz von Kommissionsmitgliedern	7
5	Eingang der Bewerbungen und erste Vorauswahl	7
5.1	Eingang der Bewerbungen	7
5.2	Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Entscheidung über die Einladung zu Probevorträgen, bzw. Anforderung von Publikationen	7
5.3	Hausbewerbungen	8
5.4	Probevorträge / Hearing	9
5.5	Externe Gutachten	9
5.6	Entscheidung über Listenplatzierung	10
5.7	Beschluss der Berufungskommission	10
6	Abschluss des Berufungsverfahrens	10
7	Beantragung des Einvernehmens des Ministeriums durch das Rektorat	11
8	Ruferteilung	11

1 Allgemeine Grundsätze

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Professuren an Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe (HfG), die durch ein Berufungsverfahren besetzt werden.

Das Berufungsverfahren ist ein Personalauswahlverfahren, in dem besondere gesetzliche Bestimmungen zu beachten sind und für das – im Unterschied zu sonstigen Auswahlverfahren – Gremien der HfG in Sitzungen beraten und Beschlüsse fassen.

Transparenz und verbindliche Kriterien sind zentrale Aspekte zur Qualitätssicherung der Verfahren, die zugleich auch das Gleichstellungsziel der HfG begünstigen. Die HfG ist bestrebt, den Anteil an Professorinnen in den Fachbereichen zu erhöhen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Hierbei sind die Bestimmungen des Baden-Württembergischen Landeshochschulgesetzes (LHG) und des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) und des Gleichstellungsplans der HfG zu beachten.

Die Gremienordnung der HfG (GreO) ist zu beachten. In Berufungsangelegenheiten sind insbesondere folgende Regelungen des § 46 ff. LHG einschlägig:

Personalangelegenheiten werden in nicht öffentlicher Sitzung vertraulich behandelt. Bei Berufungsangelegenheiten ist die Erörterung der wissenschaftlichen Qualifikation einer Bewerberin/eines Bewerbers nicht als Personalangelegenheit anzusehen. Aus dem Personalgutachten einer Gutachterin oder eines Gutachters darf nur mit dem Einverständnis der Verfasserin oder des Verfassers in öffentlicher Sitzung zitiert werden. Den Mitgliedern von Gremien, die mit Berufungsangelegenheiten befasst sind, ist Gelegenheit zu geben, jeweils in die vollständigen Unterlagen Einsicht zu nehmen. Ein Versand von Unterlagen an die Mitglieder ist nicht zulässig.

Beschlüsse über Berufungsvorschläge können auf Antrag der Gremien in geheimer Abstimmung erfolgen. Ein Beschluss des Senats erfolgt stets mit Blick auf einen kompletten Berufungsvorschlag (nicht in Bezug auf einzelne Personen, die in der Liste des Berufungsvorschlags geführt werden).

Das Berufungsverfahren wird durch die Nutzung eines Dokumentenmanagementsystems elektronisch unterstützt. Die Personalabteilung stellt für die Weiterleitung, den Austausch und die Speicherung elektronischer Dokumente einen Bereich im Dokumentenmanagementsystem zur Verfügung.

2 Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung

2.1 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der HfG überwacht die Durchführung des LHG und ChancenG, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts geht, und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat u. a. das Recht, an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgesprächen. Dies gilt auch für die Besetzung von Professuren und die Durchführung von Berufungsverfahren. Entsprechend ist in diesen Verfahren die Gleichstellungsbeauftragte der HfG von Beginn an zu beteiligen und die Beteiligung im Berufungsbericht zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann einzelne Verfahrensschritte an eine Beauftragte delegieren. In Zweifelsfällen ist die Gleichstellungsbeauftragte der HfG unverzüglich einzubeziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich der Mitwirkung am Berufungsverfahren zu enthalten, sofern Gründe vorliegen, die die Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen. Im Übrigen wird auf Punkt 4 dieser Hinweise verwiesen.

Weitere Informationen, die im Zusammenhang der Förderung von Frauen und der Beachtung von Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsaspekten zu beachten sind, sind diesen allgemeinen Hinweisen, insbesondere Punkt 5.2, zu entnehmen.

2.2 Schwerbehindertenvertretung

Wenn Bewerbungen von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bzw. ihnen gleichgestellten Personen vorliegen, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzubeziehen (vgl. zur Einladungspflicht bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinderung gemäß § 82 Satz 2 SGB IX die Ausführungen unter 5.2). Die Berufungskommission hat hierzu rechtzeitig Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufzunehmen. Weitere Informationen, die im Zusammenhang mit Bewerbungen dieses Personenkreises zu beachten sind, sind diesen allgemeinen Hinweisen, insbesondere Punkt 5.2, zu entnehmen.

3 Freigabe und Ausschreibung der Professur

Die fachliche Definition der Professuren und Einordnung in die Lehr- und Forschungsschwerpunkte der Fachgruppe erfolgt an der HfG in der Regel im Rahmen des auf fünf Jahre angelegten Struktur- und Entwicklungsplans. Wird im entsprechenden Fünfjahreszeitraum eine Professur vakant, deren Wiederbesetzung und Ausrichtung im Strukturplan festgelegt ist, so berät das Rektorat mit der zuständigen Fachgruppe, ob die Professur unverändert oder mit veränderter Denomination ausgeschrieben werden soll.

Das Rektorat prüft, ob die Denomination der Professur beibehalten, ergänzt oder geändert wird (§ 46 Abs. 3 LHG). Wird sie beibehalten, kann die Position ausgeschrieben werden. Wenn eine Änderung vorgesehen ist, ist diese dem Senat zum Beschluss vorzulegen. Anschließend ist die geänderte Denomination der oder dem Vorsitzenden des Hochschulrats zur Kenntnis zu geben. Diese oder dieser entscheidet, ob sie dem Hochschulrat zur Beschlussfassung vorzulegen ist oder ob sie direkt an das Wissenschaftsministerium weitergeleitet werden kann. Das Wissenschaftsministerium legt im Falle von geänderten und nicht über den Struktur- und Entwicklungsplan schon genehmigte Funktionsbeschreibungen diese auf Antrag der Hochschule fest.

Die Fachgruppe übermittelt einen Entwurf des Ausschreibungstextes zusammen mit folgenden Angaben an das Rektorat:

- Aufgaben des Fachgebiets in Forschung und Lehre.
- Personelle und räumliche Ausstattung der Professur.
- Der voraussichtlich notwendige Investitionsrahmen im Zusammenhang mit der Berufung.
- Bezug zur Gleichstellungssituation und Internationalisierung in der Fachgruppe und Nachweis, dass für eine Professur mit dieser Ausschreibung qualifizierte Personen auf dem „Markt“ vorhanden sind. Dieser Nachweis sollte durch die Nennung der Namen potentiell geeigneter Personen, in jedem Fall auch von national und international hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen erfolgen. Potentielle Bewerberinnen und Bewerber sollen nach Geschlecht getrennt aufgelistet werden. Können hier keine Namen genannt werden, so ist dies gegenüber dem Rektorat gesondert zu begründen und es ist auch darzulegen, welche Anstrengungen die Fachgruppe unternommen hat, im nationalen und internationalen Umfeld geeignete Wissenschaftlerinnen zu identifizieren (gem. § 48 Abs. 3a LHG). Zur Zusammensetzung der Berufungskommission siehe 4.

Die Ausschreibung wird national und in der Regel international und in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht und erfolgt, wenn über diese Punkte zwischen Fachgruppe und Rektorin oder Rektor Einvernehmen hergestellt wurde. Neben der öffentlichen Ausschreibung wird der Ausschreibungstext im Sinne aktiver Rekrutierung vom Rektorat den Personen gesondert zugesandt, die durch die Fachgruppe in der Bitte um Freigabe und Ausschreibung der Professur als potentielle Bewerberinnen/Bewerber benannt worden sind. Ergänzend zu dieser zentralen Ansprache ist es wünschenswert, wenn geeignete Kandidatinnen/Kan-

didaten von Seiten der Fachgruppe in ihren wissenschaftlichen Netzwerken persönlich angesprochen werden. Diese aktive Rekrutierung von Frauen ist in Bereichen, in denen diese noch unterrepräsentiert sind, mit besonderem Nachdruck zu betreiben.

Ist die Wiederbesetzung oder Neubesetzung nicht Gegenstand eines verabschiedeten Struktur- und Entwicklungsplans, so ist eine Freigabe der Professur gesondert beim Rektorat zu beantragen. Bestandteil dieses Antrags ist ein Konzept zur inhaltlichen Einordnung der Professur in das Gesamtprofil der Fachgruppe in Forschung und Lehre sowie Angaben dazu, welche Personalressourcen für die Ausstattung der Professur herangezogen werden sollen.

4 Zusammensetzung der Berufungskommission

Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fachgruppe, in der eine Professur besetzt werden soll, eine Berufungskommission (gem. § 48 Absatz 3 LHG, § 14 Absatz 2 Grundordnung). Die Fachgruppe hat ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Berufungskommission.

4.1 Berufungskommission

Die Berufungskommission setzt sich nach § 48 Absatz 3 LHG mindestens aus folgenden stimmberechtigten Mitgliedern zusammen:

- einem Mitglied des Rektorats als Vorsitzende*r der Berufungskommission (gem. § 48 Absatz 3 Satz 1 LHG Halbsatz 1 LHG)
- einer Mehrheit aus Professor*innen der HfG (gem. § 48 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 LHG)
- eine*r hochschulexternen sachverständigen Person (gem. § 48 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2 LHG)
- der Gleichstellungsbeauftragte der HfG (gem. § 48 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2)
- einer*einem Studierenden (gem. § 48 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2)
- je zwei fachkundigen Frauen und Männern (gem. § 48 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 1 LHG)

Zur Berufungskommission kann beratend eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik hinzugezogen werden (§ 48 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 3 LHG). Die Kommission soll möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden; Statusgruppen, die über mehrere Sitze in der Kommission verfügen, sollen von Personen verschiedenen Geschlechts vertreten werden (§ 48 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 2 LHG). Der Senat wird über die Zusammensetzung der Berufungskommission informiert.

4.2 Vorsitzende(r)

Gemäß § 48 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 1 LHG führt ein Mitglied des Rektorats den Vorsitz der Berufungskommission. Die Stimme der*des Vorsitzenden ist zu den Stimmen der ‚sonstigen‘ Mitglieder der Berufungskommission zu rechnen.

4.3 Professorale Mehrheit

Bei der Zusammensetzung einer Berufungskommission muss die Stimmenmehrheit der ProfessorInnen gewährleistet sein. Zur Sicherstellung des Verfahrens soll die Kommission in der Regel mindestens ein über die Mehrheit hinausgehendes Professorenmitglied umfassen (siehe Grundordnung der HfG). In den jeweiligen Kommissionssitzungen und bei Abstimmungen kommt es dagegen nicht auf die mehrheitliche Anwesenheit der ProfessorInnen an.

Bei der Frage, ob in einer Abstimmung die Hochschullehrermehrheit erreicht wurde, zählen ggf. die Gleichstellungsbeauftragte und sachverständige Frauen (falls sie Professorin sind) zur Gruppe der Hochschullehrenden. Nimmt ein professorales Mitglied des Rektorats die Funktion der*des Vorsitzenden wahr, zählt dessen Stimme nicht zur Professorenmehrheit. Dessen unbenommen kann ein professorales Mitglied des Rektorats auch ‚reguläres‘ Mitglied einer Berufungskommission sein; dann zählt dessen Stimme zur Professorenmehrheit.

Ebenso zur Professorenmehrheit zählt die Stimme der*des externen Sachverständigen, wenn diese*r Professorin oder Professor ist.

Professurvertretungen, Privatdozent*innen, Gastprofessor*innen sowie Honorarprofessor*innen besitzen keine Professorenstimme in der Berufungskommission.

4.4 Hochschulexterne sachverständige Person

Die hochschulexterne sachverständige Person muss eine einschlägig akademisch gebildete Person sein, die nicht Angehörige der HfG ist. Es wird empfohlen, keine Person zu benennen, die nicht mindestens 1 Jahr zuvor die HfG verlassen hat, da hier die notwendige „Außenperspektive“ auf die Hochschule noch fehlt.

4.5 Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 4 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 LHG gehört die Gleichstellungsbeauftragte den Berufungskommissionen der HfG qua Amt an. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch umfassende Einsichtsrechte in die Bewerbungsunterlagen, durch die Teilnahme an den Berufungskommissionen, durch die standardmäßige Stellungnahme zu den Berufungsvorschlägen und durch Mitwirkung an den abschließenden Beratungen des Berufungsvorschlags stellt sicher, dass die Anforderungen an die Gleichstellung in allen Phasen des Verfahrens gewahrt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission einzuladen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich nach § 4 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 LHG durch ein von ihr benanntes Mitglied oder ein*n Angehörige*n der Hochschule vertreten lassen.

4.6 Fachkundige Frauen und Männer

Jedes weibliche Mitglied der Berufungskommission kann bei entsprechender Qualifikation gleichzeitig als fachkundige Frau fungieren, jedes qualifizierte männliche Berufungsmitglied zugleich als fachkundiger Mann; davon explizit ausgenommen sind allerdings die Gleichstellungsbeauftragte und die studentischen Kommissionsmitglieder.

Der Senat wird über die Zusammensetzung der Berufungskommission informiert.

4.7 Parität und Befangenheit

Ziel der HfG ist es, beide Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommission möglichst paritätisch zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll mindestens eine Fachwissenschaftlerin und eine weitere Frau an der Kommission beteiligt werden. Ist dies nicht möglich, so ist dies von der Fachgruppe in schriftlicher Form gegenüber dem Rektorat zu begründen.

Bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder gelten grundsätzlich die Befangenheitsregeln der DFG¹. Die Berufungskommission behandelt möglichen Befangenheiten und trifft, wo Ermessensspielraum besteht, Einzelfallentscheidungen, um ein objektives Verfahren zu sichern. Die Mitglieder der Berufungskommission sind verpflichtet, evtl. Befangenheiten eigeninitiativ anzuzeigen und zur Diskussion zu stellen. In besonderen Fällen können diese Anzeigen auch direkt an die*den Vorsitzenden der Berufungskommission adressiert werden.

Insbesondere bei Vorliegen folgender Umstände ist u. a. die Besorgnis der Befangenheit anzunehmen:

- Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnliche Gemeinschaft (Verwandtschaftsverhältnisse, die nicht unter Nr. 1 fallen, andere persönliche Beziehungen oder Konflikte sind im Einzelfall zu prüfen),
- derzeitige oder geplante enge wissenschaftliche Kooperationen bzw. auch innerhalb der letzten drei Jahre, z.B. als Standardfall die gemeinsame Autorenschaft einer Publikation (eine gemeinsame Kollegenzeit ist für sich allein i.d.R. unproblematisch, andere Konstellationen sind im Einzelfall zu prüfen),
- dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z. B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Postdoc-Phase) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses (Tätigkeiten als Zweitgutachter/in sowie Mitwirkungen in früheren Prüfungen des Bewerbers/der Bewerberin sind i.d.R. unschädlich).

¹ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft, „Hinweise zu Fragen der Befangenheit“, DFG-Vordruck 10.201, unter: https://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201_de.pdf (abgerufen am 29.082022)

Sollten sich aus Beratungen der Berufungskommission durch eine Bewerbung Hinweise auf eine Besorgnis der Befangenheit ergeben, so hat die/der Vorsitzende der Berufungskommission diesem Hinweis auch unter Nutzung öffentlich zugänglicher Informationen (z.B. Internet) nachzugehen

Wird bei Sichtung der Bewerbungsunterlagen die Besorgnis der Befangenheit eines Mitglieds der Berufungskommission festgestellt, so kommt eine Mitwirkung dieses Mitglieds bei der Entscheidung über die Auswahl der Bewerber/innen für die Hearings nicht in Betracht. Wird dann die entsprechende Bewerberin/der entsprechende Bewerber, der/ die Anlass zur Besorgnis der Befangenheit war, nicht zur persönlichen Vorstellung eingeladen, kann das Kommissionsmitglied ab diesem Zeitpunkt wieder mitwirken, wenn zuvor kein Ersatzmitglied tätig geworden ist. Im Bericht der Berufungskommission ist zu protokollieren, dass das Kommissionsmitglied an der Entscheidung über die Auswahl der Bewerber/innen für die Hearings nicht beteiligt war.

4.8 Austausch / Ersatz von Kommissionsmitgliedern

Wenn im Verlauf des Verfahrens einzelne Mitglieder aus der Berufungskommission ausscheiden und Nachfolgerinnen/Nachfolger zu benennen sind, erfolgt dies durch die Rektorin / den Rektor im Einvernehmen mit der Fachgruppe nach Maßgabe des oben beschriebenen Verfahrens.

Sollten einzelne Mitglieder verhindert sein, an einer Sitzung der Berufungskommission teilzunehmen, hat dies erst dann Auswirkungen auf die Beschlussfähigkeit der Kommission, wenn weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind.

5 Eingang der Bewerbungen und erste Vorauswahl

5.1 Eingang der Bewerbungen

Vor der Weitergabe an die Berufungskommission hat jede Bewerberin und jeder Bewerber einen Zwischenbescheid über den Eingang der Bewerbung durch die Personalabteilung erhalten. Da sich das Besetzungsverfahren in der Regel über einen längeren Zeitraum erstreckt, sollte auch durch das Rektorat ein weiterer Zwischenbescheid an die Bewerberinnen und Bewerber erteilt werden, in dem mitgeteilt wird, in welchem Zeitraum mit einer Entscheidung im jeweiligen Berufungsverfahren zu rechnen ist.

5.2 Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Entscheidung über die Einladung zu Probenvorträgen, bzw. Anforderung von Publikationen

Im Vorfeld ist durch die Berufungskommission festzulegen, welche Kriterien (ggf. in welcher Gewichtung) bei der Sichtung der Bewerbungen und der ersten Vorauswahl entscheidungserheblich sind. Für diese Festlegung sind das Anforderungsprofil der Ausschreibung und die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren gem. § 47 LHG zu Grunde zu legen und auf alle Bewerberinnen und Bewerber einheitlich anzuwenden und auszulegen. Wesentliche Auswahlkriterien müssen daher im veröffentlichten Anforderungsprofil zum Ausdruck kommen und können insofern nicht nachträglich oder nur zeitweilig angewandt werden. Über die Ausschreibungskriterien und die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Kriterien (z.Bsp. Passung, Wirkungsfeld, Entwicklungsperspektiven usw.) können allerdings im Falle von ansonsten als gleichwertig eingeschätzten Bewerbungen zusätzlich zur Gewichtung bei der Entscheidungsfindung genutzt werden. Das Prinzip der Bestenauslese ist stets durch den konkreten Ausschreibungstext determiniert. Im Berufsbericht ist diese Festlegung später zu dokumentieren.

Die von der Berufungskommission festgelegten Kriterien zur Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber, wie beispielsweise Zahl und Qualität von Publikationen, international ausgerichtete und anschlussfähige Forschungsprojekte bzw. Ausstellungstätigkeiten, Erfahrungen in Forschung und Lehre sowie andere für die jeweilige Fachkultur spezifische Erfordernisse sind so anzuwenden, dass eine potentialorientierte Auswahl

stattfindet, also eine Bewertung der wissenschaftlichen, künstlerisch gestalterischen Leistungen unter Berücksichtigung der individuellen Dauer des wissenschaftlichen bzw. künstlerisch gestalterischen Werdegangs.² Dies ist im Bericht der Berufungskommission zu dokumentieren.

Auf individuelle Lebensumstände, die zu unvermeidbaren Verzögerungen in einer wissenschaftlichen bzw. künstlerisch gestalterischen Karriere geführt haben, ist Rücksicht zu nehmen, wie z. B. Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderung oder chronische Erkrankung, lange schwere Krankheit, Ableistung von Wehr- und Zivildienst.

Es wird besonders auf die Verpflichtung gemäß § 82 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) hingewiesen, wonach schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen bzw. zu Probevorlesungen eingeladen werden müssen, sofern es ihnen nicht offensichtlich an der fachlichen Eignung mangelt. Im Falle von Bewerbungen von schwerbehinderten Kandidatinnen und Kandidaten ist die Schwerbehindertenvertretung stets zu informieren. Wenn durch schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber das Anforderungsprofil für die Stelle laut Ausschreibungstext (auch nur zum Teil) erfüllt wird, ist damit eine Einladung zur Probevorlesung/zum Probevortrag erforderlich. Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung sind nicht ausreichend, um von einer Einladung abzusehen.

Soll eine schwerbehinderte Person bzw. eine gleichgestellte Person vom weiteren Verfahren ausgeschlossen werden, ist dies explizit im Vorfeld mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen. Die bloße Nichtteilnahme eines Schwerbehindertenvertreters an einer Sitzung der Berufungskommission, in welcher der Ausschluss eines Schwerbehinderten aus dem weiteren Verfahren beschlossen wird, bedeutet keine Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung zum Verfahrensausschluss.

In jedem Fall ist beim Ausschluss von schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern eine ausführliche Begründung im Berufsungsbericht erforderlich und die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung zu diesem Verfahrensschritt zu dokumentieren.

Anhand der o. a. Kriterien erfolgt durch die Mitglieder der Berufungskommission eine Sichtung der Unterlagen und die Entscheidung über die Einladung zu einem Probevortrag / Hearing bzw. über den Ausschluss aus dem weiteren Berufsungsverfahren.

Für jede Bewerberin und jeden Bewerber ist in geeigneter Weise zu dokumentieren, welche Gründe zu der Entscheidung über die weitere Berücksichtigung bzw. den Ausschluss aus dem Verfahren geführt haben. In der Regel sind einige wenige Sätze bzw. Stichpunkte ausreichend. Bloße, formelhafte Schlagworte sind nicht ausreichend. Wenn z. B. das Anforderungsprofil nicht erfüllt wird, sollte kurz beschrieben werden, welche Anforderungen exakt nicht erfüllt werden, z. B. keine Lehrpraxis, wenn eine mindestens 3-jährige Lehrpraxis gefordert wurde.

5.3 Hausbewerbungen

Es gelten die Bestimmungen des § 48 Abs. 2 S. 4 und S. 6 LHG: Eine Berücksichtigung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Dozentinnen und Dozenten ist nur möglich, wenn begründeter Ausnahmefall vorliegt und wenn die Bewerberin, der Bewerber nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens 2 Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich bzw. künstlerisch tätig waren. Bei der Berufung auf eine Professur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann, wenn zusätzlich die Voraussetzungen von § 48 Abs. 2 S. 4 (mindestens 2 Jahre außerhalb der Hochschule tätig) vorliegen, berücksichtigt werden, es sei denn das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule.

² Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft, „Chancengleichheit und Diversity“, unter: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html (abgerufen am 06.09.2022)

5.4 Probevorträge / Hearing

Die Bewerberinnen und Bewerber, die nach der ersten Vorauswahl weiter berücksichtigt werden sollen, sind zu Probevorträgen/ Hearings einzuladen. Diese finden in der Regel hochschulöffentlich statt.

Die Berufungskommission legt den inhaltlichen und formalen Rahmen fest, in dem sich die Probevorträge und Hearing bewegen sollen und teilt dies den Bewerberinnen und Bewerbern in der Einladung mit. Dies ist im Berufsberichtsbericht zu dokumentieren.

Außerdem sollten die Bewerberinnen und Bewerbern gebeten werden, im Vorfeld ihrer Präsentation der Berufungskommission ein Konzeptpapier insbesondere zu den geplanten Schwerpunkten und Lehre des Fachgebiets zur Verfügung zu stellen; für Theoriefächer ist zudem ein Konzeptpapier für die Schwerpunkte in der Forschung einzureichen.

Für Bewerberinnen und Bewerber ist in eng begrenzten Ausnahmefällen, etwa bei Unmöglichkeit des persönlichen Erscheinens, die Möglichkeit eines Probevortrags per Videokonferenz gegeben. Dadurch dürfen keine Vor- oder Nachteile im Auswahlverfahren entstehen.

Außerdem sind im Vorfeld durch die Berufungskommission die Kriterien zur Bewertung der Vorträge und Vorlesungen festzulegen. Dies gilt ebenso für die Fragen, die nach Abschluss des Vortrages/der Vorlesung bzw. in einem zusätzlichen Vorstellungsgespräch für alle Bewerberinnen und Bewerber einheitlich gestellt werden sollen. Auch dies ist im Berufsberichtsbericht darzustellen.

Nach der Durchführung der Vorträge, Vorlesungen und Gespräche entscheidet die Berufungskommission anhand der vorab definierten Kriterien, welche Bewerberinnen und Bewerber als begutachtungswürdig und zu diesem Zeitpunkt des Verfahrens vermutlich als listenfähig eingeschätzt werden und für wen Gutachten angefordert werden sollen. Im Berufsberichtsbericht ist die Entscheidung für jede Bewerberin und jeden Bewerber darzustellen, die/der sich einem Probevortrag etc. unterzogen hatte. Auf die Ausführungen unter 5.2 wird verwiesen. Zu diesem Zeitpunkt des Verfahrens empfiehlt sich bereits eine ausführlichere Begründung als unter 5.2 gefordert.

5.5 Externe Gutachten

Für die Bewerberinnen und Bewerber der engeren Auswahl werden Gutachten eingeholt. Dazu werden durch das Rektorat auf Vorschlag der Berufungskommission externe Gutachterinnen und Gutachter möglichst verschiedenen Geschlechts angefragt, mit denen ein zeitnahe Abgabetermin für das Gutachten vereinbart wird. Unter den Gutachtern sollte mindestens eine Frau sein. Wenn dies in einem Berufsberichtsverfahren nicht eingehalten werden kann, ist eine gesonderte Begründung im Berufsberichtsbericht erforderlich. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten oder die von ihr benannten Beauftragten ist in diesen Fällen zu unterrichten.

Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist zu beachten, dass diese möglichst frei von persönlichen Bindungen an die Bewerberinnen und Bewerber sind. Die Befangenheitsregeln der DFG sind hierbei insbesondere zu beachten (vgl. Punkt 4). Bei Anzeichen im Sinne einer Besorgnis der Befangenheit ist frühzeitig Kontakt mit dem Rektorat aufzunehmen, auch um möglichen Verfahrensfehlern vorzubeugen bzw. diese noch rechtzeitig heilen zu können.

Den Gutachterinnen und Gutachtern sind der Ausschreibungstext, Kopien der Lebensläufe, der Lehrveranstaltungs- und Publikationsverzeichnisse, Ausstellungslisten, etc. sowie einer Auflistung der von der Berufungskommission festgelegten Auswahlkriterien mit der Bitte zuzuleiten, ein vergleichendes Gutachten zu erstellen. In den Gutachten sollen Aussagen zur Qualifikation und explizit zur Listenfähigkeit getroffen werden. In eine Reihung sollten Personen ausdrücklich nur dann aufgenommen werden, wenn sie als listen- bzw. berufungsfähig angesehen werden. Die Veröffentlichungen bzw. das künstlerisch gestalterische Wirken

sollen nach wissenschaftlicher bzw. fachbezogener Bedeutung, Aktualität und Erscheinungsorgan (z. B. international angesehene Zeitschriften, Museen, Galerien, etc.) beurteilt werden. Bei Publikationen, Ausstellungen mit mehreren Autorinnen/Autoren ist allein der Beitrag der Bewerberin oder des Bewerbers in die Bewertung einzubeziehen. Jede Gutachterin und jeder Gutachter ist zu bitten, auf dieser Grundlage eine Reihung der begutachteten Personen vorzunehmen. Es ist unzulässig, den Gutachterinnen und Gutachtern eine Einschätzung der Berufungskommission über eine mögliche Reihung mitzuteilen. Die Gutachterinnen und Gutachter sind auf die Beachtung der Kriterien zur potentialorientierten Auswahl (vgl. Punkt 5.2) explizit hinzuweisen.

Die Gutachterinnen und Gutachter haben sich zur Besorgnis der Befangenheit zu äußern. Gutachter und Bewerber sollten zum Zeitpunkt der Begutachtung nicht an derselben Hochschule tätig sein.

5.6 Entscheidung über Listenplatzierung

Nach dem Eingang der Gutachten stellt die Berufungskommission aus dem Bewerberkreis die Berufsliste auf. Die vergleichenden Gutachten bieten dabei eine Entscheidungshilfe für die Berufungskommission. Ein bloßer Verweis auf die Gutachten und die dort vorgeschlagenen Platzierungen reicht jedoch nicht aus, auch wenn die Berufungskommission den Empfehlungen der Gutachten folgen möchte. In dem zu erstellenden Berufsbericht müssen das Meinungsbild innerhalb der Kommission und die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Gutachten sowie die Argumente, die für bzw. gegen eine Bewerberin/einen Bewerber sprechen, deutlich und auch für Außenstehende nachvollziehbar gemacht werden.

Von den eingeholten vergleichenden Gutachten kann abgewichen werden; dies ist nachvollziehbar zu begründen. Sofern die Berufungskommission Bewerberinnen oder Bewerber auf der Liste platzieren will, die nach einem oder mehreren Gutachten nicht listenfähig sind, bedarf dies einer besonderen und vertieften Begründung. Dies gilt ebenso für die Fälle, in denen Bewerberinnen oder Bewerber nicht platziert werden sollen, obwohl die Gutachten ihnen die Listenfähigkeit bestätigen und sie in den Reihungsvorschlag aufgenommen haben. Die Einholung weiterer Gutachten ist zulässig und kann insbesondere dann empfehlenswert sein, wenn sich Gutachten widersprechen oder inhaltsarm, z. B. sehr kurz, sind.

Der Berufsbericht muss ebenfalls Angaben zu der gezielten Ansprache von Frauen im Ausschreibungstext, den Veröffentlichungsmedien der Ausschreibung und den ergriffenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung schwerpunktmäßig von Bewerberinnen unter Information der allgemeinen Bewerberinnenlage enthalten.

5.7 Beschluss der Berufungskommission

Die Berufungskommission führt per Abstimmung einen Beschluss herbei und macht einen Berufungsvorschlag mit einer eindeutig gereihten Liste. Diese Liste soll nach Möglichkeit drei Namen führen. Das Abstimmungsergebnis (aufgeteilt nach Ja-Stimmen, Nein-Stimmen und Enthaltungen) ist im Berufsbericht festzuhalten, der abschließend durch die/den Vorsitzende/n der Berufungskommission zu erstellen ist.

6 Abschluss des Berufungsverfahrens

Nach dem Eingang des Berufungsvorschlags entscheidet die Rektorin oder der Rektor über die Vorlage im Senat. Der Berufungsvorschlag bedarf gem. der Grundordnung der HfG der Zustimmung des Senats mit der Mehrheit seiner anwesenden. Er verabschiedet damit eine Berufsliste. Der Beschluss hat nach § 10 Abs. 4 LHG in geheimer Abstimmung zu erfolgen.

In die Beschlussvorlage für den Senat wird eine Stellungnahme der oder des Vorsitzenden der Berufungskommission aufgenommen über die ordnungsgemäße Ausschreibung einschließlich der Beschreibung des Aufgabenbereichs der Stelle (§ 48 Abs. 1 LHG) und die eingegangenen Bewerbungen.

Bei Nichtvergabe aller drei Listenplätze sind zusätzlich die Ablehnungsgründe für die nicht berücksichtigten Bewerber/innen zu erläutern und die Übereinstimmung der Angaben im Ausschreibungstext mit der wissenschaftlichen resp. künstlerischen Ausrichtung der berücksichtigten BewerberInnen darzustellen.

Wird der Berufungsvorschlag durch den Senat abgelehnt, findet eine gemeinsame Sitzung von Berufungskommission und Senat statt, um einen einvernehmlichen Berufungsvorschlag zu erzielen. Erfolgt keine Einigung, ist die Professur neu auszuschreiben. (§ 14 Abs. 6 Grundordnung der HfG).

7 Beantragung des Einvernehmens des Ministeriums durch das Rektorat

Das Rektorat arbeitet einen Antrag mit dem Berufungsvorschlag und der Verfahrensbeschreibung aus und legt dies dem Wissenschaftsministerium mit der Bitte um Einvernehmen vor. Mit dieser Regelung soll die Autonomie der Hochschule gestärkt, aber zugleich der Rechtsstellung der Ministerin bzw. des Ministers als Dienstvorgesetzte(r) der Professorinnen und Professoren Rechnung getragen werden.

8 Ruferteilung

Ist das Einvernehmen des Wissenschaftsministeriums eingegangen, erteilt die Rektorin bzw. der Rektor den Ruf an die Erstplatzierte bzw. den Erstplatzierten. Im Rufschreiben wird die/der Berufene gebeten, zur Vorbereitung des Berufungsgesprächs ein Konzept zu erstellen, in dem die inhaltlichen Vorstellungen zur Entwicklung des Fachgebiets in Lehre, Forschung/künstlerischer Entwicklung, Förderung des wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchses und im Wissenstransfer sowie die dafür notwendigen personellen, apparativen und räumlichen Ausstattungsanforderungen dargelegt werden sollen. Die listenplatzierten Bewerberinnen und Bewerber werden durch die Rektorin bzw. den Rektor über den weiteren Verlauf des Verfahrens informiert. Der Rufadressatin bzw. dem Rufadressaten wird eine Frist gesetzt werden, innerhalb der sich die Hochschule an die Ruferteilung gebunden fühlt. Nach Vorlage des Konzeptes wird das Berufungsgespräch zur Ausstattung des Fachgebietes und zu den persönlichen Bezügen zwischen der/dem Berufenen und der Rektorin bzw. dem Rektro geführt. Im Anschluss an das Berufungsgespräch wird über das Ergebnis ein Rektoratsbeschluss herbeigeführt, auf dessen Grundlage der/dem zu Berufenen eine Vereinbarung zur Ausstattung des Fachgebiets und ein Gehaltsangebot zugeschickt werden. Nach der Rufannahme erfolgt die Ernennung bzw. Einstellung durch die Rektorin, den Rektor. Für die nachfolgend auf der Berufsliste platzierten Bewerberinnen und Bewerber erteilt die Rektorin, der Rektor die Absageschreiben. Die Absagen für die nichtlistenplatzierten Bewerberinnen und Bewerber werden durch die Personalabteilung verschickt. Senat und Hochschulrat werden in ihrer nächsten Sitzung über die Ruferteilung informiert.

Sollte die Rufadressatin / der Rufadressat den Ruf nicht annehmen bzw. lässt sie diese Frist verstreichen, wird die nächstplatzierte Kandidatin bzw. der nächstplatzierte Kandidat berufen. Sollte auf diesem Weg keine Berufung und Ernennung zustande kommen, so ist das Verfahren formal abzuschließen und ein neues Verfahren mit einer öffentlichen Ausschreibung einzuleiten.

Die Rektorin bzw. der Rektor kann in begründeten Fällen von dem Berufungsvorschlag abweichen (§ 48 Abs. 2 LHG). Der Rektor, die Rektorin hat den Senat über diese Entscheidung in einer Senatssitzung vor Abgabe der Liste beim Ministerium zu informieren. In diesem Fall ist unter Angabe der maßgeblichen Gründe das vorherige Einvernehmen des Ministeriums zur Ruferteilung einzuholen.

Die Berufung von Personen, die sich nicht beworben haben, ist gem. 48 Abs 2 S.7 LHG zulässig.