



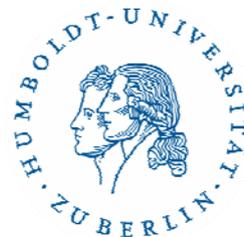
LEITFADEN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN ZUR DURCHFÜHRUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN

Mit dem folgenden Leitfaden werden Qualitätsrichtlinien vorgelegt, die es ermöglichen sollen, in zügigen und transparenten Verfahren möglichst viele Spitzenberufungen vorzunehmen.

(a) Beginn des Verfahrens

Die Fakultäten sollten im Interesse eines möglichst bruchlosen Übergangs zur Nachfolgerin bzw. zum Nachfolger das Berufungsverfahren bereits zwei Jahre vor dem Ausscheiden des bzw. der betreffenden Hochschullehrers/-in einleiten. Das Verfahren beginnt in der Regel mit einem orientierenden Perspektivgespräch zwischen dem Präsidenten bzw. der Präsidentin, der Fakultät und dem betroffenen Institut. Bei der Besetzung von Nachwuchsprofessuren (Junior-, Heisenberg-, Lichtenbergprofessuren) ist dies Gespräch mit dem Vizepräsidenten bzw. der Vizepräsidentin für Forschung zu führen. Dabei soll insbesondere die strategische Bedeutung der zu besetzenden Stelle für Institut, Fakultät und Universität erörtert und eine Orientierung über die Ausstattungssituation und die Bewerbungslage gewonnen werden. Die Inhalte des Perspektivgesprächs werden vom Präsidenten auch zur interuniversitären Abstimmung in der KBU genutzt. Der Präsident wird die Zentrale Frauenbeauftragte regelmäßig über die Berufungssituation des Instituts informieren. Danach verständigt sich die Fakultät über die Zusammensetzung der Berufungskommission (siehe (b)) und über einen der Zweckbestimmung entsprechenden, möglichst weit gefassten Ausschreibungstext, den sie dann beschließt.

Der Akademische Senat entscheidet nach Beschluss im Fakultätsrat und in der EPK über den Antrag der Fakultät auf Freigabe der Stelle. Der Akademische Senat schlägt seinerseits nach Beratung die Freigabe dem Kuratorium vor, welches endgültig entscheidet. Während dieses Entscheidungsprozesses werden auch bereits grundsätzliche Überlegungen über die aus Fakultätsressourcen mögliche Ausstattung der Stelle angestellt (z.B. Räume, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen, lfd. Mittel etc.). Ebenfalls noch vor der Ausschreibung sollten sich die Kommissionsmitglieder über mögliche Kandidatinnen bzw. Kandidaten verständigen. Es ist zu überlegen, welche geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler eventuell gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden können und welche herausragenden Institutionen insbesondere auf potenzielle Bewerberinnen bzw. Bewerber anzusprechen sind. Dabei kommt der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ein besonderer Stellenwert zu. Es ist erklärtes Ziel der Universitätsleitung, die Anzahl der Professorinnen an der Humboldt-Universität in den nächsten Jahren zu steigern.



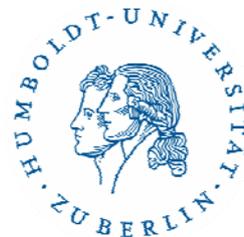
Das Präsidium seinerseits wird in dieser frühen Phase den Gesprächskontakt mit der Dekanin bzw. dem Dekan und der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission halten, um sich über die speziellen Interessen der Fakultät und über Einzelheiten des intendierten Verfahrens informieren zu lassen. Mit dem Antrag der Fakultät auf Freigabe einer Professur schlägt die Hochschulleitung dem Akademischen Senat eine fakultätsfremde Senatsberichterstatteerin bzw. einen fakultätsfremden Senatsberichterstatteer vor. Nach Freigabe der Stelle erfolgt die Ausschreibung umgehend. Die Ausschreibung erfolgt national wie international.

(b) Zusammensetzung der Berufungskommission

Berufungskommissionen sollten aus 7-10 Personen gemäß § 22 Abs. 6 der Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin bestehen und den Dekan bzw. die Dekanin der Fakultät, die nicht stimmberechtigte Frauenbeauftragte und den Senatsberichterstatteer bzw. die Senatsberichterstatteerin einschließen. Die Frauenbeauftragte ist von Beginn des Verfahrens in die Arbeit der Berufungskommission einzubeziehen. Zur Gewährleistung der Interdisziplinarität sollte darauf geachtet werden, dass mindestens ein Mitglied der Berufungskommission aus einem anderen Fach an der Humboldt-Universität gewonnen wird. Dies kann eine fakultätsexterne Person sein, die aus einer Disziplin mit Anknüpfungspunkten zum berufenen Fach stammt.

Die in § 28 Verf. vorgesehene Beteiligung renommierter universitätsexterner, auch internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird von der Universitätsleitung nachdrücklich unterstützt, da deren Hinzuziehung als Kommissionsmitglieder die Möglichkeit erhöht, Internationalität, Interdisziplinarität und externen Sachverstand in den Beratungen und Entscheidungen zur Geltung kommen zu lassen. Wichtig bei der Auswahl der fachfremden Mitglieder ist das Strukturkonzept der Fakultät inklusive geplanter interdisziplinärer Schnittstellen. Externe Mitglieder der Berufungskommissionen sollten sich so weit als möglich an den Kommissionssitzungen beteiligen, auf jeden Fall jedoch bei Probevorträgen anwesend sein. Die Verfahrensweisen der Berufungskommission sollten nach innen und außen so transparent und nachvollziehbar wie möglich sein. Die Präsidentin bzw. der Präsident oder ein Präsidiumsmitglied machen bei für die Profilbildung der Universität besonders wichtig erachteten Berufungen von ihrem Recht auf Teilnahme an den Sitzungen Gebrauch.

Auf der Grundlage des § 28 Abs. 4 Verf. wird der Akademische Senat die Senatsberichterstatteerin bzw. den Senatsberichterstatteer bestellen. Die Senatsberichterstatteerin bzw. der Senatsberichterstatteer ist nicht stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Sie bzw. er berichtet dem Akademischen Senat neben der Dekanin bzw. dem Dekan über formale und inhaltliche Aspekte des Berufungsverfahrens. Der Senatsberichterstatteerin bzw. dem Senatsberichterstatteer kommt eine bedeutende Rolle zur Qualitätssicherung im Berufungsverfahren zu. Sie bzw. er hat insbesondere darauf zu achten, dass die formalen Kriterien eingehalten werden und die Transparenz des Berufungsverfahrens gewährleistet ist. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass bei der Auswahl der Bewerberinnen bzw. Bewerber die Profilbildung des Fachs und deren strategische Ausrichtung mit dem Strukturplan im Einklang stehen und auch fachübergreifende Gesichtspunkte bei der Einbindung der Professur in die Struktur der Fakultät im Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Die Option eines Minderheitenrechts zur Beibringung zusätzlicher Gutachten wird



neben der Frauenbeauftragten auch der Senatsberichterstatlerin bzw. dem Senatsberichterstatler eingeräumt.

Während eines Berufungsverfahrens muss der Anschein der Befangenheit einer Gutachterin bzw. eines Gutachters oder eines externen Mitglieds der Berufungskommission streng vermieden werden. Wenn ein Mitglied der Berufungskommission vor oder während des Verfahrens feststellt, dass ihr bzw. ihm eine unparteiliche Mitwirkung im Berufungsverfahren aufgrund besonderer Umstände nicht möglich ist (Befangenheit), teilt es dies der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission mit und verzichtet auf die Beteiligung im Berufungsverfahren.

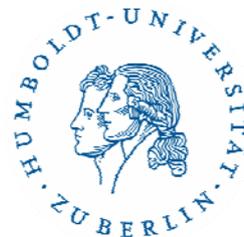
Ferner prüft die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission, ob der Anschein der Befangenheit gegeben ist. Der Anschein ist begründet, wenn ein Mitglied der Berufungskommission durch den Gegenstand des Verfahrens unmittelbar betroffen ist oder sonst ein Grund besteht, der geeignet ist, Zweifel an der Unparteilichkeit der fachlichen Bewertungen des Mitglieds zu erwecken. Umstände, die den Anschein der Befangenheit begründen, können auf persönlichen, wissenschaftlichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen beruhen. Liegt Befangenheit vor, so ist es möglich, die betreffenden Personen auf Vorschlag der bzw. des Vorsitzenden mit mehrheitlicher Entscheidung der Kommission von der Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter oder externes Mitglied aus der Berufungskommission auszuschließen.

Gründe der Befangenheit können sein:

- Verwandtschaft, persönliche Beziehungen oder Konflikte
- Enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten drei Jahre
- Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen
- Lehrer/in-Schüler/in-Verhältnis, es sei denn es besteht eine unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit seit mehr als zehn Jahren
- Dienstliches Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten drei Jahre
- Beteiligung an gegenseitigen Berufungen
- Eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die zu berufene Stelle
- Konkurrenzverhältnis oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen z.B. gemeinsame Unternehmensführung.

(c) Auswahlverfahren

Bei der ersten Sitzung der Kommission nach Ablauf der Bewerbungsfrist sollten auch die universitätsexternen Mitglieder präsent sein, um die erste Vorauswahl der zu Probevorträgen einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber zu treffen. Es sollten nur in begründeten Ausnahmefällen mehr als 5 Personen eingeladen werden. Ein Berufungszeitplan wird von der Kommission erstellt und den Bewerberinnen und Bewerbern zusammen mit der Eingangsbestätigung ihrer Bewerbung zugesandt. Die Einzuladenden werden von der bzw. dem Vorsitzenden der Kommission über den Ablauf von Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen informiert und nach besonderen Gesprächs- und Informationsinteressen gefragt. In geeigneten Fällen können im Interesse der Beschleunigung des Verfahrens bereits in der Zeit zwischen der Entscheidung über Einladungen und den Vorstellungsterminen Gutachten eingeholt werden. Im Rahmen der Probevorträge werden die Bewerberinnen und Bewerber unter anderem gezielt zu ihren



in der Bewerbung dargestellten Vorhaben für Innovationen in Lehre und Forschung befragt. Außerdem können Gesprächstermine mit geeigneten Mitgliedern der Berufungskommission oder anderen Mitgliedern der Fakultät vereinbart werden, so dass den Bewerberinnen und Bewerbern ein Eindruck von möglichen wissenschaftlichen (auch interdisziplinären) Anknüpfungsmöglichkeiten gegeben wird. In einem Rahmenprogramm wird ihnen ein unmittelbarer Eindruck von ihren (möglicherweise) künftigen Arbeits- und Lebensbedingungen verschafft. Das kann einen Rundgang durch die Universität genauso einschließen wie ein informelles Zusammentreffen mit Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Gruppen an der Fakultät.

(d) Erstellung der Berufungsliste und Berufung

Möglichst zeitnah zum letzten Probevortrag trifft sich die Kommission zur Entscheidung über die Liste, die dann dem Fakultätsrat zum Beschluss und schließlich dem Akademischen Senat vorgelegt wird. Vor der Behandlung der Liste im Akademischen Senat sollte die Dekanin bzw. der Dekan oder die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten zusammenkommen, um diesen über den Verlauf des Verfahrens und über die geplante Ausstattung der zu besetzenden Professur zu unterrichten. Im Falle einer Nachwuchsprofessur (Junior-, Heisenberg-, Lichtenbergprofessuren) findet dieses Gespräch mit dem Vizepräsidenten bzw. der Vizepräsidentin für Forschung statt. Nach Beschlussfassung im Akademischen Senat werden die Bewerberinnen und Bewerber umgehend über die Berufungsliste informiert. In diesem Zusammenhang wird die bzw. der zu Berufende auf von der Universität bereitzustellende Hilfen in praktischen Dingen (Wohnung, Schulen etc.) angesprochen, einschließlich einer eventuell erforderlichen Unterstützung für die berufliche Perspektive der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners. Berufungsverhandlungen werden von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten und der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik im Beisein der Dekanin bzw. des Dekans geführt. Dabei wird mit der bzw. dem Erstplatzierten auf der Liste ein Zeitrahmen für seine Entscheidung verabredet. Gleichzeitig wird der bzw. dem Erstplatzierten die Möglichkeit geboten, einen Eindruck vom Fakultätsleben zu gewinnen und möglichst viele Kolleginnen und Kollegen (inkl. Mittelbau) in einem von der Fakultät zu organisierenden Rahmen kennen zu lernen.

Sämtliche Bewerberinnen und Bewerber sollten vom Abschluss des Verfahrens möglichst zeitnah informiert werden.

(e) Dauer des Verfahrens

Die Zeitdauer von der Ausschreibung bis zur Ruferteilung sollte im Normalfall sechs Monate nicht überschreiten.

In Kraft ab Wintersemester 2006/2007