

Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Vorbemerkung	3
Zusammenfassung	4
A. Ausgangslage und Bewertung	8
A.I. Berufung auf eine Professur	8
I.1. Gesetzliche Grundlagen und Verfahrenspraxis	8
a) Rahmengesetzgebung des Bundes	9
b) Landeshochschulgesetzgebung	11
c) Verfahrensstruktur	15
d) Verfahrensdauer	26
e) Qualitätssicherung	29
f) Verfahrenstransparenz	32
I.2. Bewertung des bisherigen Berufungsverfahrens	33
a) Bewertungskriterien	33
b) Verfahrensdauer und Organisation	34
c) Qualitätssicherung und Transparenz	36
A.II. Berufung auf eine Juniorprofessur	41
II.1. Gesetzliche Grundlagen	41
a) Personalkategorie Juniorprofessor	41
b) Tenure Track	42
c) Verfahrensstruktur	44
II.2. Bewertung des bisherigen Berufungsverfahrens	45

B. Empfehlungen	48
B.I. Ordentliches Berufungsverfahren	48
I.1. Ausgestaltung des Verfahrens durch die Landeshochschulgesetzgebung	50
a) Berufungsrecht	50
b) Berufungsbeauftragter	51
c) Ausschreibung	52
d) Zusammensetzung der Berufungskommission	53
e) Beteiligung externer Experten	54
f) Berufungsverhandlungen	55
g) Bleibeverhandlungen	56
h) Erstberufungen	57
I.2. Ausgestaltung des Verfahrens auf der Hochschulebene	57
a) Planung der Hochschulentwicklung	58
b) Verfahrensfristen	59
c) Dual Career Couples	59
d) Entscheidungsfindung der Berufungskommission	60
e) Leistungsbewertung im Bereich Lehre	61
f) Betreuung und Information der Bewerber	63
B.II. Außerordentliches Berufungsverfahren	65
B.III. Juniorprofessur	68
III.1. Berufungsverfahren zum Juniorprofessor	69
III.2. Berufung eines Juniorprofessors mit Tenure Track zum Professor an der eigenen Hochschule	70
Anhänge	
Anhang 1 Erhebung an deutschen Hochschulen und Ersatzbedarf an Professoren	77
Anhang 2 Berufungsverfahren: Stand der Landeshochschulgesetzgebung	103

Vorbemerkung

Das Berufungsverfahren stellt eines der zentralen hochschulinternen Steuerungsinstrumente für die Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie für die Hochschulentwicklung dar. Um seine Funktion in einer optimalen Weise erfüllen zu können, muss es an die sich verändernden Rahmenbedingungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems angepasst werden. Zudem steht in den nächsten Jahren ein umfangreicher personeller Erneuerungsprozess in der Gruppe der Hochschullehrer bevor. Beides nahm der Wissenschaftsrat zum Anlass, das bisherige Berufungsverfahren auf seine Tauglichkeit zu überprüfen und Empfehlungen zu seiner Umgestaltung zu erarbeiten. Die Empfehlungen verfolgen das Ziel, die Qualitätssicherung im Berufungsverfahren zu verbessern, seine Verfahrenstransparenz zu erhöhen und die Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen im internationalen Wettbewerb um die Rekrutierung der besten Wissenschaftler zu stärken.

Zur Erarbeitung der Empfehlungen setzte der Wissenschaftsrat im Januar 2002 eine Arbeitsgruppe ein, die ihre Tätigkeit im April 2002 aufnahm. Die vorliegenden Empfehlungen stützen sich zum einen auf empirische Daten, die von der Arbeitsgruppe für den Zeitraum von 1997 bis 2001 an den deutschen Hochschulen erhoben wurden. Zum anderen diskutierte die Arbeitsgruppe mit Vertretern der Universitäten, der Fachhochschulen wie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen über Strukturprobleme und Defizite sowie innovative Verfahrensstrategien bei Berufungen, und verschaffte sich in einer Anhörung auch ein umfassendes Bild von den internationalen Gepflogenheiten bei Berufungsverfahren.

Den an der Erhebung beteiligten Hochschulen sowie den in- und ausländischen Experten, die im Rahmen von Gesprächen und Anhörungen zum Informations- und Erfahrungsaustausch bereitstanden, gilt der Dank des Wissenschaftsrates. Der Wissenschaftsrat hat die Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren am 20. Mai 2005 verabschiedet.

Zusammenfassung

Bis zum Jahr 2014 wird annähernd die Hälfte der an den Hochschulen tätigen Professoren¹ aus ihrem Amt ausscheiden.² Die neu zu berufenden Hochschullehrer bestimmen das Profil der Hochschulen und deren wissenschaftliche Reputation für viele Jahre. Mit der Berufungsentscheidung nimmt die Hochschule somit nicht nur ihr Recht zur personellen Selbstergänzung wahr, sondern entscheidet auch über die zukünftige Hochschulentwicklung. Das Berufungsverfahren muss in diesem Zusammenhang gewährleisten, dass Personalentscheidungen im offenen Wettbewerb auf sachliche und transparente Weise getroffen werden.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats haben in erster Linie das Ziel, bestehende Verfahrensmängel zu beseitigen und den Hochschulen ein effizientes Instrument der Personalplanung und Hochschulsteuerung an die Hand zu geben, das zur Qualitätssicherung beiträgt, internationalen Verfahrensstandards entspricht, objektiv und transparent strukturiert ist, und somit auch von den Nachwuchswissenschaftlern und der wissenschaftlichen Öffentlichkeit uneingeschränkt akzeptiert werden kann.

Ordentliches Berufungsverfahren

Das Berufsrecht sollte langfristig auf die Hochschulen übertragen und die Verantwortung für den rechtmäßigen und reibungslosen Ablauf des gesamten Berufungsverfahrens bei der Hochschulleitung angesiedelt werden. Der Wissenschaftsrat begrüßt, dass einige Länder das Berufsrecht auf die Hochschulen bereits übertragen haben und bittet auch die anderen Länder, die Übertragung auf die Hochschulen zu prüfen. Den Ländern fällt bei den Berufungen ein maßgebliches Mitwirkungsrecht zu. Die Übertragung des Berufsrechts kommt nicht nur den Bestrebungen der Länder entgegen, die Hochschulautonomie zu stärken, sondern trägt auch dazu bei, die Verfahrensdauer ohne Einbußen bei der Qualitätssicherung zu verkürzen. So sollte die Hochschulleitung dafür verantwortlich sein, dass Verfahrensfristen konsequent eingehalten werden. Sie sollte gewährleisten, dass Berufungsfragen verstärkt

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit sind hier und im Folgenden nicht die männliche und weibliche Sprachform nebeneinander aufgeführt. Personenbezogene Aussagen, Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen gelten aber stets für Frauen und für Männer.

² Vgl. Anhang 1, Tabelle 15. Diese Berechnung schließt den Ersatzbedarf des Jahres 2004 ein.

in die Entwicklungsplanung der Hochschule eingebunden, dass Abstimmungsprozesse mit den Fakultäten frühzeitig aufgenommen und Möglichkeiten zur aktiven Rekrutierung in größerem Umfang als bisher genutzt werden.

Zur Straffung des Berufungsverfahrens sollten Berufungsverhandlungen künftig nur von der Hochschule mit den Berufenen geführt werden. Um die durch Scheinbewerbungen verursachten Verzögerungen zu reduzieren, sollte das Initiativrecht zur Einleitung von Bleibeverhandlungen allein bei der Hochschulleitung liegen.

Die Hochschulleitung sollte personell unterstützt werden und zu diesem Zweck erfahrene Hochschullehrer ihrer Wahl in der Funktion des Berufungsbeauftragten einsetzen können. Die Aufgaben eines Berufungsbeauftragten sollten u. a. darin bestehen, stellvertretend für die Hochschulleitung die Verantwortung für den sachgerechten und reibungslosen Verfahrenslauf zu übernehmen sowie darauf zu achten, dass die Entwicklungsplanung der Hochschule bei der Kandidatenwahl Berücksichtigung findet.

Die Entscheidung über die Zusammensetzung der Berufungskommission sollte bei der Fakultät liegen. Neben sämtlichen Statusgruppen und der Gleichstellungsbeauftragten sollten auch stimmberechtigte Frauen sowie externe Fachvertreter in die Kommission eingebunden werden. Der Vorsitzende der Berufungskommission sollte insbesondere dafür zuständig sein, dass die Entscheidungsfindung der Berufungskommission auf einer breiten Informations- und Datenbasis unter Einbeziehung externer Gutachten erfolgt und die Vergleichbarkeit der in Auftrag gegebenen Gutachten sichergestellt ist. Ebenso sollte er dafür Sorge tragen, dass die Leistungsbeurteilung im Bereich der Lehre in einer ihrer sachlichen Bedeutung angemessenen Form als Entscheidungskriterium fungiert.

Zur Verbesserung der Verfahrenstransparenz gegenüber den Bewerbern empfiehlt der Wissenschaftsrat, die Bewerber zeitnah und regelmäßig über den Stand des Verfahrens zu informieren und die zu einem Probevortrag eingeladenen Wissenschaftler davon in Kenntnis zu setzen, dass ihnen mit dem Berufungsbeauftragten ein eigener Ansprechpartner zur Verfügung steht. Zudem sollten für die Betreuung der zu einem

Kolloquium eingeladenen Kandidaten künftig mindestens ein, nach Möglichkeit zwei Tage zur Verfügung stehen.

Da sich Fehlentscheidungen im Berufungsverfahren nicht ausschließen lassen, sollte bei Wissenschaftlern, die erstmals in ihrer Karriere einen Ruf als Hochschullehrer erhalten, vermehrt von Befristungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden. Hierbei muss allerdings sichergestellt sein, dass eine Entfristung ohne weiteres Berufungsverfahren erfolgt, wenn die in den Berufungsverhandlungen vereinbarten Kriterien für die Entfristung erfüllt wurden.

Der Wissenschaftsrat ist davon überzeugt, dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten wird.

Außerordentliches Berufungsverfahren

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule in der Konkurrenz um die weltweit Besten eines Faches nachhaltig zu verbessern und der Hochschulleitung die Möglichkeit zur gezielten und schnellen aktiven Rekrutierung von international renommierten Hochschullehrern zu geben, sollte ein außerordentliches Berufungsverfahren etabliert werden. Dieses Verfahren sollte allerdings nur in solchen Fällen angewendet werden dürfen, in denen es entweder gilt, eine Fakultät grundlegend zu erneuern oder einen Schwerpunkt durch die Rekrutierung eines herausragenden Hochschullehrers, der sein Fachgebiet nachweislich geprägt und weiterentwickelt hat, aufzubauen oder nachhaltig zu stärken.

Berufungsverfahren zum Juniorprofessor und Berufungsverfahren eines Juniorprofessors zum Professor an der eigenen Hochschule (Tenure Track)

Die Berufung zum Juniorprofessor sollte künftig im Rahmen eines nach dem Muster der vorliegenden Empfehlungen ausgestalteten ordentlichen Berufungsverfahrens erfolgen. Über die Berufung eines Juniorprofessors zum Professor an der eigenen Hochschule sollte ausschließlich im Rahmen eines strengen und transparenten Verfahrens, das eine interne wie externe Leistungsevaluation umfasst, entschieden wer-

den. Sofern die Landeshochschulgesetzgebung hierbei eine öffentliche Stellenausschreibung vorsieht, sollte das Verfahren analog zum ordentlichen Berufungsverfahren ausgestaltet werden. Um jegliche Form einer bloßen Überleitung zu vermeiden, sollten bei Rekrutierungsverfahren, in denen eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht vorgesehen ist, die Verfahrensstandards der amerikanischen Spitzenhochschulen zur Orientierung dienen, so dass eine Berufungsentscheidung ausschließlich im Rahmen eines speziellen Tenure-Verfahrens getroffen werden kann.

A. Ausgangslage und Bewertung

A. I. Berufung auf eine Professur

I.1. Gesetzliche Grundlagen und Verfahrenspraxis

Seit der Institutionalisierung der Hochschulen entscheidet nicht zuletzt die Berufung von Hochschullehrern über Erfolg und Güte der Hochschulentwicklung. Zwar haben sich im Laufe der Zeit die der Hochschulsteuerung zugrunde liegenden Interessen verändert, doch nach wie vor gilt: Da die Hochschullehrer die fachliche Ausrichtung und das Profil der Hochschule prägen, deren Attraktivität für die Studierenden sowie für erstklassige nationale wie ausländische (Nachwuchs-)Wissenschaftler begründen, entscheidet eine erfolgreiche Rekrutierungspolitik maßgeblich über Renommee und Zukunft einer Fakultät/eines Fachbereichs³ sowie der Hochschule insgesamt.

Mit Blick auf die Entscheidungsfindung bei Berufungen haben Hochschulleitung, Fachvertreter wie auch Studierende folglich ein nachdrückliches Interesse, ihren Einfluss im Berufungsverfahren zu sichern und ihre spezifischen Belange zur Geltung zu bringen. Dem Gesetzgeber fällt hierbei die Aufgabe zu, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die institutionelle Selbstverwaltung der Hochschulen und den allgemeinen öffentlichen Auftrag der Hochschule festzulegen.⁴ Dementsprechend fixiert er die Rechtsprinzipien, auf die sich sämtliche am Berufungsverfahren beteiligten Akteure verpflichten und auf deren Grundlage sie ihre individuellen und oftmals divergierenden Interessenschwerpunkte ausbalancieren und in einer konstruktiven Gesamtplanung zusammenführen müssen. Hierbei besteht die Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern im Berufungsverfahren derzeit darin, dass der Bund in Gestalt des Hochschulrahmengesetzes (HRG) nur eine Rahmengesetzgebungskompetenz besitzt.

³ Im Weiteren wird der Ausdruck Fakultät verwendet.

⁴ §§ 2 und 7 HRG in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2004 unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 26. Januar 2005.

a) Rahmengesetzgebung des Bundes

Das aufgrund der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 a GG erlassene Hochschulrahmengesetz (HRG) enthält Rahmenvorschriften für die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens.⁵ Mit Bezug auf das Berufungsverfahren legt es derzeit die folgenden Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrer fest (§ 44 HRG): Grundsätzlich müssen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die erforderliche pädagogische Eignung und der Nachweis besonderer Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (Promotion) oder zur künstlerischen Arbeit vorliegen. Darüber hinaus werden je nach Hochschultyp und Stellenprofil unterschiedliche Qualifikationen verlangt (§ 44 HRG), wie beispielsweise zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen Berufspraxis, oder auch zusätzliche künstlerische Leistungen.⁶ Das Hochschulrahmengesetz schreibt aber nicht nur die Einstellungsvoraussetzungen, die dienstlichen Aufgaben und die dienstrechtliche Stellung des Hochschullehrers vor (§§ 43 und 46 HRG), sondern legt auch fest, dass vakante Stellen grundsätzlich öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben sind (§ 45 HRG).⁷ Diese Vorgabe hat zum einen die Funktion, zwecks Qualitätssicherung den offenen Wettbewerb unter allen potenziell in Frage kommenden Bewerbern zu ermöglichen (Fachöffentlichkeit). Zum anderen trägt sie dem verfassungsrechtlich geschützten Gleichheitsgebot Rechnung, welches jedem die gleichen Chancen einräumt, mit anderen Bewerbern verglichen zu werden.⁸ Da nicht untersagt ist, Personen zu berufen, die sich nicht um die ausgeschriebene Stelle beworben haben, können sich die Hochschulen schon im Vorfeld eines Berufungsverfahrens aktiv um herausragende Wissenschaftler bemühen.⁹

⁵ Der Bund kann unter der Voraussetzung von Art. 72 GG und Art. 75 GG diese Rahmengesetzgebung wahrnehmen. Bekanntlich hatte die von Bundestag und Bundesrat eingesetzte „Kommission zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung“ darüber diskutiert, die verfassungsrechtliche Grundlage des Hochschulrahmengesetzes, Art. 75 Abs. 1 a GG, aufzuheben. Die vorliegenden Empfehlungen richten sich entsprechend der bestehenden oder künftigen Zuordnung von Gesetzgebungszuständigkeiten an Bund und Länder.

⁶ Das am 31.12.2004 in Kraft getretene HRG sieht keine Sonderregelung mehr für die Berufung von Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben vor. Besondere Bestimmungen können künftig vom Landesgesetzgeber getroffen werden.

⁷ Das Landesrecht kann Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen: § 45 Abs. 2.

⁸ Vgl. Art. 33 Abs. 2 GG sowie: Krüger, H., Leuze, D.: Berufungsverfahren, in: Hailbronner/Geis (Hrsg.): Kommentar zum Hochschulrahmengesetz, § 45, Rdnr. 9 f.

⁹ Das seit dem 31.12.2004 geltende HRG verzichtet darauf, ausdrücklich zu erwähnen, dass die Berufung von Nichtbewerbern zulässig ist.

In seiner früheren Fassung formulierte das Hochschulrahmengesetz überdies zwei weitere Grundsätze für die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens, die bislang in den Landeshochschulgesetzen noch vielfach in Kraft sind.¹⁰

Berufungsrecht

Das bis Ende 2004 geltende Hochschulrahmengesetz legte fest, dass Professoren auf Vorschlag der zuständigen Hochschulorgane von der nach Landesrecht zuständigen Stelle zu berufen sind.¹¹ Die endgültige Entscheidung über eine Berufung lag dementsprechend bei der berufungsberechtigten Behörde.¹²

Hausberufung

Um die Innovationskraft der Hochschulen zu stärken, die Mobilität der Wissenschaftler zu fördern und eine fachlich unbegründete Bevorzugung einzelner Bewerber zu verhindern, verfügte das bis Ende 2004 geltende Hochschulrahmengesetz, dass ein Mitglied der berufenden Hochschule nur in Ausnahmefällen und mit besonderer Begründung bei der Stellenbesetzung berücksichtigt werden kann. Auf diese Weise wurde zwar kein striktes Hausberufungsverbot ausgesprochen, aber doch als Regelfall statuiert, dass ein Nachwuchswissenschaftler sich einer Bewertung durch verschiedene Fakultäten zu unterziehen und seine Qualifikation über den Bereich der

¹⁰ Nachdem mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27.07.2004 das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16. Februar 2002 für nichtig erklärt wurde (Urteil des Zweiten Senats vom 27. Juli 2004 – 2BvF 2/02), galt bis Ende 2004 das HRG in der Fassung des Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20.08.1998 (4. HRGÄndG), des Sechsten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 08.08.2002 und des Siebten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 28.08.2004, insofern diese nicht auf den außer Kraft gesetzten Vorschriften des 5. HRGÄndG beruhen. Am 03.12.2004 hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung einstimmig das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) verabschiedet.

¹¹ Vgl. hierzu das HRG in der Fassung des Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20.08.1998, § 45. Das seit dem 31.12.2004 geltende HRG sieht diesbezüglich keine Regelung mehr vor.

¹² Als juristisch umstritten gilt die Frage der Verbindlichkeit des Berufungsvorschlags. Die Landeshochschulgesetze legen in der Regel fest, dass die berufende Stelle nicht an die Reihenfolge des Berufungsvorschlags gebunden ist. Zur Frage der generellen Bindung des Dienstherrn an den Berufungsvorschlag vgl.: BVerfGE 15, S. 256, 264 f.; Krüger, H., Leuze, D.: Berufungsverfahren, in: Hailbronner/Geis (Hrsg.): Kommentar zum Hochschulrahmengesetz, § 45, Rdnr. 31 ff., Heidelberg 2003. Um schon im Vorfeld des Verfahrens gegenüber den Hochschulen die Maßstäbe für die Bewertung der Berufungsvorschläge transparent zu machen, haben einzelne Länder eigens Leitsätze zur Qualitätssicherung im Berufungsverfahren entwickelt, vgl. u. a. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Qualitätssicherung und -steigerung bei Berufungsverfahren. Leitsätze für eine gute Praxis bei Berufungen auf Professorenstellen an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg, Mai 2001. Mit dem Landeshochschulgesetz 2005 hat Baden-Württemberg beschlossen, das Berufsrecht an die Vorstände der Hochschulen zu übertragen.

eigenen Hochschule hinaus nachzuweisen hat. Um den Rahmencharakter des Hochschulrahmengesetzes zu verdeutlichen, entfällt in der ab 2005 geltenden Fassung die bisherige Vorgabe zum Hausberufungsverbot, so dass den Ländern vorbehalten ist, diese Frage zu regeln.¹³

b) Landeshochschulgesetzgebung

Die Ausgestaltung der Rahmengesetzgebung des Bundes erfolgt durch die jeweilige Hochschulgesetzgebung der Länder.¹⁴ Im Zuge des aktuellen Reformprozesses des Hochschulwesens befindet sich derzeit auch die Landeshochschulgesetzgebung in einem Transformations- und Erneuerungsprozess. Hierbei zeichnet sich ab, dass die Länder dazu tendieren, eine stärkere Wettbewerbs- und Leistungsorientierung sowie eine größere Prozessverantwortlichkeit bei Berufungsverfahren in den Hochschulen zu installieren. Die maßgeblichen Neuerungen, die auf unterschiedlichen Ebenen zu einer größeren Autonomie der Hochschule führen, werden im Folgenden skizziert.

Finanzautonomie

Angesichts der Entwicklung der öffentlichen Haushalte, der stetig wachsenden Studierendenzahl und des zunehmenden internationalen Wettbewerbsdrucks verfolgt die derzeitige Hochschulpolitik von Bund und Ländern das Ziel, den Hochschulen den erforderlichen Freiraum zu geben, um die Entwicklung der Fächer unabhängiger zu gestalten und insbesondere den Ressourceneinsatz eigenständiger und anreizorientierter zu organisieren. Dementsprechend sind die Länder bereits vielfach dazu übergegangen, in der staatlichen Hochschulsteuerung von der herkömmlichen kame-ralistischen Haushaltswirtschaft abzurücken. Eingeführt werden Gesamtbudgets (Globalhaushalte), die von der Hochschule effektiv und wirtschaftlich einzusetzen sind. Dadurch gewinnt die Hochschulleitung einen erweiterten Entscheidungs- und Handlungsspielraum, um Rücklagen zu bilden, eingesparte Beträge ins folgende

¹³ Zum aktuellen Stand der Landeshochschulgesetzgebung vgl. die Übersicht in Anhang 2.

¹⁴ Das Verhältnis zwischen Landesrecht und Bundesrecht im Bereich des Hochschulwesens erläutert u. a. Krüger, H.: Hochschule in der bundesstaatlichen Verfassungsordnung, in: Flämig, Chr., Kimminich, O. u. a. (Hrsg.): Handbuch des Wissenschaftsrechts, Bd. 1, 1996, S. 158-186.

Haushaltsjahr zu übertragen, Ressourcenpools für Personalmittel aufzubauen etc.¹⁵ Die mit dieser Maßnahme eingeleitete Flexibilisierung der Hochschulhaushalte sowie Ausweitung der Kompetenzen der Hochschulleitung¹⁶ haben noch keine durchgreifende Deregulierung zur Folge: Wenngleich die Hochschulen in einzelnen Bereichen an Autonomie gewinnen, unterliegen sie auch weiterhin einer bindenden Außensteuerung bei ihrer Strukturentwicklung und Profilbildung.¹⁷ An die Stelle der bisherigen Steuerungsinstrumente des Staates treten neue Steuerungstechniken.¹⁸ Neben den Leistungskennzahlen (Absolventenzahlen, Drittmittel etc.) nehmen immer häufiger auch Zielvereinbarungen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der staatlichen Mittelzuweisung. Diese zwischen Staat und Hochschule getroffenen Vereinbarungen über die in einer bestimmten Zeitspanne zu erbringenden Leistungen dienen in erster Linie dem Zweck, die Entwicklung einzelner Hochschulbereiche zu steuern und deren Integration in die Gesamtstrategie der Hochschulentwicklung sicherzustellen.¹⁹

Dienstherr und Dienstvorgesetzter

Bislang waren die für die Hochschulen zuständigen Länder vielfach Dienstherr und die zuständigen Minister Dienstvorgesetzte der an einer Hochschule tätigen Beamten. Mittlerweile sind einige Länder bereits dazu übergegangen, die Hochschulrektoren oder -präsidenten zu Dienstvorgesetzten der Landesbeamten einer Hochschule,

¹⁵ Hinsichtlich der Rekrutierung von Hochschullehrern bleibt die Finanzautonomie allerdings ohne Wirkung, wenn die Personalbewirtschaftung weiterhin im Rahmen von vorgegebenen staatlichen Stellenplänen erfolgen muss. Ein alternatives Modell hat der Wissenschaftsrat bereits 2001 empfohlen, vgl. Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001, S. 64 f., S. 76 f.

¹⁶ Umstritten ist, ob die Stärkung der Hochschulleitung auch eine Zentralisierung der Hochschulorganisation bedeutet. Vgl. Nickel, S.: Dezentralisierte Zentralisierung. Die Suche nach neuen Organisations- und Leistungsstrukturen für Fakultäten und Fachbereiche, in: Die Hochschule 1/2004, S. 87-99.

¹⁷ Die Teilautonomie kann aber punktuell ausgeweitet werden, beispielsweise durch Öffnungsklauseln, die es den Hochschulen erlauben, auch ihre Binnenorganisation neu zu regeln und von der traditionellen Aufteilung in Zentralebene und Fakultät abzurücken.

¹⁸ In der Literatur wird diese Umstellung auch als Wechsel von der „Inputsteuerung“ zur „Outputsteuerung“ oder als „Management by Objectives“ bezeichnet. Vgl. hierzu u. a. Reichwald, R.: Organisations- und Führungsstrukturen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Universität von morgen, in: Laske, S. u. a. (Hrsg.): Universität im 21. Jahrhundert. Zur Interdependenz von Begriff und Organisation der Wissenschaft, München und Mering 2000, S. 316-335, sowie die von Uwe Schimank für die Förderinitiative des BMBF, Science Policy Studies, erstellte Expertise zum Thema Neue Steuerungssysteme an den Hochschulen, 31.05.2002: http://www.fernuni-hagen.de/SOZ/weiteres/preprints/BMBF_Studie.pdf

¹⁹ Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Instrument der Zielvereinbarungen findet sich bspw. bei Sandberg, B.: Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen – ein Deregulierungsinstrument?, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4, 25. Jahrgang, 2003, S. 37-55. Vgl. auch Fangmann, H.: Zielvereinbarungen, in: Hanft, A. (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements, Hochschulwesen

einschließlich der Professoren, zu erklären. Mitunter wurde auch die Dienstherrenfähigkeit auf die Hochschulen übertragen, so dass diese zugleich Dienstbehörde und oberste Dienstbehörde sind und mithin sämtliche dienstrechtlichen Befugnisse gegenüber ihren Beamten besitzen.²⁰

Zwischen *Dienstherr* und *Dienstvorgesetztem* ist hierbei wie folgt zu unterscheiden: *Dienstherr* ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder eine Anstellungskörperschaft, der das Recht zusteht, Beamte zu haben (Dienstherrenfähigkeit). Dieses Recht besitzen neben dem Bund z. B. die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände. Die Beamten stehen zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Der Dienstherr ist seinerseits für die Besoldung seiner Beamten und die Übernahme der Versorgungslasten zuständig. Hingegen ist der *Dienstvorgesetzte* eines öffentlichen Bediensteten die Person, welche die so genannten beamtenrechtlichen Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordneten Beamten trifft. Beamtenrechtliche Entscheidungen können u. a. Disziplinarverfügungen, die Gewährung von Urlaub, Aussagegenehmigungen oder auch die Erteilung eines Dienstzeugnisses betreffen.

Berufungsrecht

Eine Stärkung der zentralen Hochschulebene erfolgt zudem in Form der Übertragung des Berufungsrechts auf die Hochschulleitung: Die Landeshochschulgesetze von Baden-Württemberg (§ 48) und Hamburg (§ 13) haben das Berufungsrecht bereits an die Hochschulen delegiert.²¹ Vorgesehen ist diese Maßnahme auch für das neue NRW-Hochschulgesetz (§ 47 Abs. 1),²² im Gesetz zur Organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt (§ 3, Abs. 2) sowie im Gesetz über

- Wissenschaft und Praxis, Neuwied 2001, S. 508-512. Nickel, S.: Zielvereinbarungssysteme – Intern, in: Kraft, A. (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements, a. a. O., S. 512-519.

²⁰ Den aktuellen Stand der Landesgesetzgebung gibt die Übersicht im Anhang 2 wieder (Redaktionsschluss 01.05.2005). Die HRK hatte 1998 empfohlen, die „Dienstherreneigenschaft“ auf die Hochschulen zu übertragen. Vgl. Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen. Entschließung des 186. Plenums vom 02. November 1998, Vorbemerkung.

²¹ Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg – LHG BW – i. d. F. des Artikel 1 des Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes – 2. HRÄG – vom 01.01.2005. Hamburgisches Hochschulgesetz – HmbHG – vom 27.05.2003.

²² Hochschulgesetz – HG – vom 14.03.2000 i. d. F. des Hochschulreformweiterentwicklungsgesetzes – HRWG – vom 30.11.2004.

die Universität des Saarlandes (§ 36).²³ Wird das Berufungsrecht auf die Hochschulleitung übertragen, kann diese direkt Einfluss auf das Berufungsgeschehen nehmen und auch korrigierend in den vorgelegten Berufungsvorschlag eingreifen.²⁴ Mancherorts hat sie zudem die Aufgabe, die Berufungskommission zusammenzusetzen.

Trotz der Übertragung des Berufungsrechts auf die Hochschulen bleibt das Land jedoch weiterhin am Berufungsgeschehen beteiligt: In Baden-Württemberg beispielsweise muss die Hochschule grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Land berufen (§ 48), in Nordrhein-Westfalen will sich das Ministerium künftig bei nach W 3 besoldeten Professoren und bei Professoren der Besoldungsgruppe W 2, die eine Abteilung mit Aufgaben in der Krankenversorgung leiten sollen, Einvernehmen vorbehalten. In Hessen ist bei einer Entfristung oder bei einer unbefristet zu besetzenden Professuren zuvor das Einvernehmen des Ministeriums einzuholen (§ 72).²⁵

Befristung

Wenngleich Professoren im Regelfall auf Dauer berufen werden, gestattet die Gesetzgebung grundsätzlich ebenso die befristete Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder auf Probe wie auch in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis als Angestellter. Im Anschluss an eine befristete Anstellung besteht dann auch ohne Berufungsverfahren und erneute Ausschreibung die Möglichkeit zur Entfristung. Im Fall der *Erstberufung* sehen die Landeshochschulgesetze von Baden-Württemberg (max. 4 Jahre, § 50),²⁶ Brandenburg (5 Jahre, § 40) und Thüringen (mind. 3 Jahre, § 50) bereits *grundsätzlich* ein befristetes Beschäftigungsverhältnis vor. Die Länder Hamburg (max. 6 Jahre, § 16), Niedersachsen (max. 5 Jahre, § 28) und Sachsen (bis zu 2 Jahre, § 39) haben per Gesetz lediglich eine „Kann-Vorschrift“ verfügt.

²³ Gesetz über die Universität des Saarlandes – UG – vom 23.06.2004. Gesetz zur Organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt – TUD-Gesetz – vom 05.12.2004, in Kraft zum 01.01.2005.

²⁴ Auch ohne das Berufungsrecht zu übertragen, kann der Landesgesetzgeber der Hochschulleitung die Möglichkeit einräumen, vom Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen. Zudem kann der Hochschulleitung oder dem Vorsitzenden der Hochschulleitung das Recht eines Sondervotums geben werden.

²⁵ Hessisches Hochschulgesetz – HHG – in der Fassung des 3. HÄndG vom 14.12.2004.

²⁶ Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg – LHG BW – i. d. F. des Artikel 1 des Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes – 2. HRÄG – vom 01.01.2005.

Ausschreibungspflicht

Obwohl das Hochschulrahmengesetz erst in der seit 31.12.2004 geltenden Fassung im Regelfall eine internationale Stellenausschreibung vorschreibt (§ 45), sind einzelne Länder vor dem Hintergrund der aktuellen wissenschaftspolitischen Bestrebungen zum Ausbau eines Europäischen Hochschulraums bereits dazu übergegangen, die Hochschulen auf eine internationale Ausschreibung zu verpflichten.²⁷

In einzelnen Landeshochschulgesetzen sind ebenso Ausnahmeregelungen von der allgemeinen Ausschreibungspflicht im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens zu finden: Die TU Darmstadt kann mit Zustimmung des Hochschulrates von einzelnen Bestimmungen des § 72 Hessisches Hochschulgesetz abweichen.²⁸ Sie besitzt somit auch die Möglichkeit, bei Berufungen auf eine öffentliche Ausschreibung zu verzichten.

c) Verfahrensstruktur

Im Rahmen der von den Landeshochschulgesetzen abgesteckten Grenzen bleibt es den einzelnen Hochschulen überlassen, die konkrete Verfahrenspraxis bei Berufungen durch eine Berufsordnung festzulegen. Der Verfahrensablauf kann daher von Hochschule zu Hochschule variieren. Dennoch lassen sich mit Blick auf die bisherige Praxis bei Berufungsverfahren einige für den Regelfall des Berufungsverfahrens konstitutive Verfahrenselemente herausstellen. Diese werden im Anschluss ausführlicher geschildert, um die komplexe Binnenstruktur des bislang praktizierten Verfahrens, die Vielzahl der in das Berufungsverfahren einbezogenen Akteure sowie deren Funktion im Verfahren typisierend zu verdeutlichen.

²⁷ Die KMK ist bereits übereingekommen, dass Ausschreibungen grundsätzlich international durchzuführen sind: Vereinbarung über die Besetzung von Professorinnen- oder Professorenstellen an den Hochschulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.11.1978 i. d. F. vom 15.08.2002.

Universität

Das Berufungsverfahren ist sowohl auf der zentralen Ebene der Hochschule wie auf der Ebene der Fakultät angesiedelt. Neben Hochschulleitung und Fakultätsleitung sind dementsprechend Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrer, der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Studierenden am Verfahren beteiligt. Der Kreis der Akteure kann sich erweitern, sofern die Landeshochschulgesetzgebung Aufsichts- oder Hochschulräte installiert, die als kontrollierendes Gegengewicht zur gestärkten Hochschulleitung auch für das Berufungsverfahren zuständig sind. So sieht das Gesetz zur TU Darmstadt vor, dass der Hochschulrat über die Berufungsverfahren zu unterrichten ist, „die erneute Beratung oder eine Neuausschreibung verlangen und sich die Bestätigung der Auswahlentscheidung vorbehalten“ (§ 3 Abs. 3) kann.

Widmung und Freigabe der Professur

Grundsätzlich ist zwischen Wiederbesetzung und Neubesetzung einer Hochschullehrerstelle zu unterscheiden: Bei einer Neubesetzung wird eine neue Stelle für eine Fakultät eingerichtet, bei der Wiederbesetzung wird eine vorhandene Stelle mit dem Ausscheiden des bisherigen Hochschullehrers erneut besetzt. Da eine Stelle bei der Wiederbesetzung auch umgewidmet werden kann, hat die betroffene Fakultät eine Argumentationspflicht gegenüber der Hochschulleitung, d. h. sie muss darlegen, aus welchen Gründen die Wiederbesetzung der Stelle mit welcher Widmung geboten ist. Dem Antrag der Fakultät muss dementsprechend zu entnehmen sein, welcher Fachrichtung die Professur zugeordnet werden soll, ob die bisherige Funktionsbeschreibung (Denomination) und Wertigkeit (Besoldung) beizubehalten oder abzuändern ist und ob die Ausstattung (Personal- und Sachmittel, Räume) sichergestellt werden kann.

Ist der Antrag einer Fakultät durch die Hochschulleitung wie auch seitens des zuständigen Landesministeriums bewilligt, kann die zu besetzende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden. Eine Beteiligung des Ministeriums an diesem Verfahrensschritt entfällt mitunter, sofern die Widmung der Stelle in Übereinstimmung mit einem

²⁸ § 3 des Gesetzes zur Organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt vom 05.12.2004, in Kraft zum 01.01.2005. Die im TUD-Gesetz für die TU Darmstadt getroffenen Regelungen haben Modellcharakter für die künftige Hochschulgesetzgebung Hessens.

Struktur- und Entwicklungsplan erfolgt, dem die zuständige Landesstelle bereits zugestimmt hat.²⁹

Ausschreibung

Die Zuständigkeit für die Abfassung des Ausschreibungstextes ist unterschiedlich organisiert: Während beispielsweise an der Universität Hamburg der Ausschreibungstext bereits gemeinsam mit dem Vorschlag zur Verwendung der Stelle beim Präsidium einzureichen ist, wird der Ausschreibungstext an anderen Hochschulen durch eine Berufungskommission ausgearbeitet und erst dann vom Fakultätsrat³⁰ beschlossen. Mancherorts ist es aber auch üblich, dem Antrag zur Wiederbesetzung der Stelle einen Ausschreibungstext beizufügen, der jedoch nur einen ersten Vorschlag darstellt und durch einen von der Berufungskommission zu erstellenden Ausschreibungstext ergänzt oder ersetzt werden kann.

Bei der Abfassung des Ausschreibungstextes ist u. a. zu berücksichtigen, dass dieser geschlechtsneutral verfasst sein und die fachliche Ausrichtung der Stelle hinreichend deutlich machen muss. Dabei darf das Anforderungsprofil nicht auf eine bestimmte Person zugeschnitten sein. Ein typischer Ausschreibungstext enthält in der Regel Angaben zum vorgesehenen Zeitpunkt der Stellenbesetzung, benennt die Zuordnung zu oder die Mitwirkung an Studiengängen, den Aufgabenbereich einschließlich der Arbeitsschwerpunkte, die formalen Einstellungs Voraussetzungen und verweist u. a. auf die Bewerbungsfrist.³¹ Üblicherweise erfolgt die Ausschreibung in Hochschulmagazinen, in überregionalen Tages- oder Wochenzeitungen sowie in der einschlägigen Fachpresse.³² Ausschreibungen werden zudem immer häufiger auch auf der Homepage der jeweiligen Hochschule veröffentlicht.

²⁹ § 48 Abs. 1 Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg – LHG BW – i. d. F. des Artikel 1 des Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes – 2. HRÄG – vom 01.01.2005.

³⁰ Der Fakultätsrat wird auch als Fachbereichsrat bezeichnet. Im Folgenden wird der Ausdruck Fakultätsrat verwendet.

³¹ Im Ausschreibungstext sind auch Hinweise auf Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, zur Beschäftigung von Schwerbehinderten, zur Frauenförderung etc. zu berücksichtigen.

³² Nach Ansicht von Krüger und Leuze ist das Merkmal der „Öffentlichkeit“ nicht erfüllt, wenn die Stelle nur im Ausschreibungsdienst des Deutschen Hochschulverbandes oder im amtlichen Anzeiger der Landeregierung annonciert wird, vgl. Krüger, H., Leuze, D.: Berufungsverfahren, in: Hailbronner/Geis (Hrsg.): Kommentar zum Hochschulrahmengesetz, 23. Lfg. April 2000, § 45, Rdnr. 11.

Kommissionsbildung

Bisher gehörte es im Regelfall zu den Aufgaben des Fakultätsrates, eine Berufungskommission einzusetzen. Im Zuge der laufenden Hochschulreform ist jedoch beispielsweise das Land Baden-Württemberg bereits dazu übergegangen, diese Kompetenz auf den Vorstand der Hochschule zu übertragen und der Fakultät ein Vorschlagsrecht zur Besetzung der Berufungskommission (§ 48) einzuräumen.

Üblicherweise setzt sich die Berufungskommission aus den verschiedenen Statusgruppen der Hochschule zusammen. Wenngleich die Zusammensetzung im Einzelnen nach höchst unterschiedlichen Besetzungsschlüsseln erfolgt, gilt generell, dass in der Kommission eine Professorenmehrheit herrschen muss. Einzelne Hochschulgesetze (bspw. § 39 Brandenburgisches Hochschulgesetz) schreiben zudem ausdrücklich vor, dass ein gewisser Prozentsatz der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind, darunter mindestens eine Professorin. Die Beteiligung von Fachvertretern anderer Hochschulen oder Forschungseinrichtungen ist ebenfalls möglich, aber nicht immer zwingend vorgeschrieben. Unverzichtbar ist hingegen, Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie der Studierenden aufzunehmen, wobei die Stimmrechte sowohl persönlich als auch korporativ aufgeteilt sein können. Mit beratender Stimme nimmt die Frauenbeauftragte, die im allgemeinen Antrags- und Rederecht besitzt, an den Sitzungen der Berufungskommission teil. Einzelne Universitätsgesetze räumen überdies dem Akademischen Senat das Recht ein, einen Senatsberichterstatler in die Kommission zu entsenden, der das Verfahren daraufhin zu beobachten hat, ob die Verfahrensgrundsätze eingehalten werden.³³ Das Hochschulgesetz des Landes Hamburg sieht zudem vor, dass mindestens zwei Mitglieder im Berufungsausschuss „nicht Mitglieder der Hochschule“ sein dürfen. Diese Personen werden „von der Präsidentin oder dem Präsidenten benannt“ (§ 14). In Berufungskommissionen, die Vorschlagslisten zur Besetzung von Professorenstellen ausarbeiten, mit denen die Übernahme der Funktion des Vorstandes einer Klinik oder sonstigen klinischen Einrichtung oder des Leiters einer in einer klinischen Einrichtung eingerichteten Abteilung verbunden ist, soll der Ärztliche Direktor des Klinikums gehört und seine Stellungnahme der Vorschlagsliste beigefügt werden.³⁴

³³ Vgl. hierzu Anhang 2, Punkt 10.

³⁴ Vgl. Art. 56 Abs. 3 Bayerisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.10.1998, zuletzt geändert mit Gesetz vom 24.03.2004.

Entsprechend den jeweiligen Berufungs- und Geschäftsordnungen wird bei den Abstimmungsgängen zumeist zwischen der Mehrheit der Mitglieder der Kommission und der Professorenmehrheit unterschieden: Wenn die Voten beider Gruppen unterschiedlich ausfallen, genügt in der Regel im zweiten Auswahlgang für eine Entscheidung die Mehrheit der einer Kommission angehörenden Professoren. Jedes Mitglied der Berufungskommission ist grundsätzlich berechtigt, ein Sondervotum abzugeben.

Begutachtung und Vorauswahl

Die Berufungskommission sichtet die eingegangenen Bewerbungen und fordert von den ihr geeignet erscheinenden Kandidaten die einschlägigen Leistungs- und Qualifikationsnachweise an. Dieser Vorauswahl liegen einerseits formale Kriterien (Einstellungsvoraussetzungen) zugrunde, andererseits in der Regel ein von den Mitgliedern der Kommission gemeinsam beschlossener Kriterienkatalog. Wurden die eingesandten Publikationen der Bewerber durch die Berufungskommission gesichtet, wählt diese mindestens drei (in der Regel aber ca. fünf bis sechs) Wissenschaftler aus, die sie zu einem Vortrag und/oder einer Probelehrveranstaltung mit anschließender Fachdiskussion einlädt.

Kolloquium

Die Vorträge und die anschließende Fachdiskussion finden hochschulöffentlich statt und werden zumeist durch ein anschließendes internes Gespräch der Kandidaten mit der Berufungskommission ergänzt. Während der wissenschaftliche Vortrag vor allem dem Zweck dient, die aktuelle Forschung in einer Studierende wie Hochschullehrer ansprechenden Form zu präsentieren, soll die Probelehrveranstaltung einen Eindruck von den didaktischen Fähigkeiten des Bewerbers vermitteln. Im internen Gespräch mit dem Bewerber kommt es darauf an, näheren Aufschluss über die persönliche Motivation des Bewerbers, geplante Lehrveranstaltungen, konkrete Projektplanungen, zu erwartende Drittmittelinwerbungen und Wirtschaftskontakte zu gewinnen.

Listenerstellung und Berufungsvorschlag

Die Berufungskommission muss sowohl einen Berufsbericht als auch eine Berufsliste erstellen: Im Anschluss an die Vorträge der Kandidaten entscheidet sie zunächst darüber, welche Kandidaten sie grundsätzlich für berufungsfähig hält. Im Regelfall werden für diese Personen auswärtige, häufig vergleichende Gutachten angefordert. Es besteht aber auch die Möglichkeit, vergleichende Gutachten mit einfachen externen Gutachten zu kombinieren. Sofern es eine Berufungskommission für erforderlich hält, kann sie weitere Gutachten anfordern.

Die Auswahl der Gutachter obliegt der Berufungskommission. Die Bewerber selbst verfügen nicht über ein Vorschlagsrecht. Einheitliche Vorgaben für die Auswahl der Gutachter bestehen nicht. Manche Berufsordnungen fordern allerdings dazu auf, bei der Gutachterausswahl Grundsätze des wissenschaftlichen Pluralismus zu berücksichtigen und die Kriterien für die Auswahl der Gutachter zu protokollieren.

Im Berufsbericht erläutert die Berufungskommission, in welcher Form sie überprüft hat, dass die in die Vorschlagsliste aufgenommenen Bewerber die sachliche Eignung in Forschung und Lehre besitzen. Ebenso muss sie eine nachvollziehbare Begründung für die Nichtberücksichtigung der bei der Anhörung ausgeschiedenen Kandidaten erarbeiten. Bei der endgültigen Vorschlagsliste handelt es sich üblicherweise um eine Dreierliste, die neben der Begründung für die gewählte Reihenfolge eine eingehende und vergleichende Würdigung der Kandidaten enthält. Bei der Ausarbeitung der Berufsliste besteht auch die Möglichkeit, Kandidaten gleichwertig, *pari passu*, zu platzieren oder Sperrvermerke anzubringen. Allerdings gilt, dass grundsätzlich alle auf der Berufsliste genannten Kandidaten berufen werden können und die berufende Institution von der vorgegebenen Reihenfolge abweichen kann, sofern sie hierfür überzeugende Gründe anführen kann.

Das jeweilige Hochschulgesetz oder die Grundordnung der Hochschule regelt, in welcher Form und inwieweit Fakultätsrat und Akademischer Senat an der Beschlussfassung beteiligt sind. Vielfach geschieht dies so, dass die Berufungskommission ihren (ggf. durch ein Sondervotum der einzelnen Kommissionsmitglieder ergänzten) Berufungsvorschlag zunächst dem Fakultätsrat zur Stellungnahme vorlegt. An der

geheimen Abstimmung über den Berufungsvorschlag können sich alle Hochschullehrer einer Fakultät beteiligen, sofern sie dies rechtzeitig vor dem Abstimmungstermin schriftlich mitgeteilt haben. Das als erweiterter Fakultätsrat abstimmende Gremium hat die Möglichkeit, den Berufungsvorschlag unter Angabe von Gründen und ggf. mit einem speziellen Arbeitsauftrag an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall muss die Kommission innerhalb einer bestimmten Frist einen neuen Berufungsvorschlag vorlegen. Ist der Senat an der Beschlussfassung beteiligt, prüft er seinerseits, ob der Berufungsvorschlag überzeugt, mit den Strukturentwicklungsplänen der Hochschule übereinstimmt und die verfahrensrechtlichen Vorgaben eingehalten wurden. Hierbei kann er sich mitunter auch auf die Stellungnahme des Senatsberichterstatters stützen.

Berufung

Liegt eine positive Stellungnahme des Akademischen Senats vor, gehen die Unterlagen an die berufende Stelle des Landes und/oder die berufende Hochschulleitung. Weist der Akademische Senat hingegen die Berufungsliste zurück, hat der Fakultätsrat eine neue Berufungsliste vorzulegen. Lehnt der Senat auch die zweite Vorlage ab, ist diese mit einer Stellungnahme des Senats an die berufende Stelle weiterzuleiten. Sofern auf diesem Verfahrensweg kein geeigneter Bewerber gefunden werden kann, besteht die Möglichkeit, eine Neuausschreibung der Stelle zu beantragen. Der das Berufsrecht besitzende Minister oder Rektor/Präsident der Hochschule hat grundsätzlich Einsicht in alle Aktenunterlagen und Gutachten und kann bei Bedarf weitere Gutachten einholen.

Berufungsverhandlungen

Nachdem der zuständige Landesminister oder die zuständige Hochschulleitung den Ruf ausgesprochen haben, wurden bislang zwischen dem berufenen Wissenschaftler und dem Dienstherrn Verhandlungen über die persönlichen Bezüge eingeleitet. Da über die konkrete Ausstattung mit Mitarbeiterstellen, Räumen, Geräten etc. in der Regel mit der Hochschulleitung verhandelt wird, erfolgen Berufungsverhandlungen vielfach auf zwei Ebenen. Parallel zu den laufenden Berufungsverhandlungen kann ein Wissenschaftler, der bereits als Hochschullehrer beschäftigt ist und den Ruf auf

eine Professur erhält, an seiner Heimatuniversität Bleibeverhandlungen zur Verbesserung seiner Bezüge und seiner Ausstattungszusagen führen.

Spätestens seit dem 1. Januar 2005 ist das 2002 vom Bund erlassene *Professorenbesoldungsreformgesetz* (ProfBesRefG) auch auf Landesebene in Kraft. Dementsprechend werden neu berufene Hochschullehrer nur noch nach den beiden Besoldungsgruppen W 2 und W 3 ernannt. Mit der jeweiligen Besoldungsgruppe wird ein fixes, als Mindestbezug gewährtes Grundgehalt (§ 33) beziffert, das durch individuell mit der Hochschule auszuhandelnde Leistungsbezüge ergänzt werden kann, etwa für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung oder auch für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung oder der Hochschulleitung. Die Leistungsbezüge können sowohl unbefristet als befristet sowie als Einmalzahlung gewährt werden, allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung von Leistungsbezügen.³⁵ Auch im Rahmen des neuen Besoldungssystems werden die Wissenschaftler bestrebt sein, in Berufungsverhandlungen ihr Gehalt zu verbessern,³⁶ so dass die Hochschulleitung ihrerseits herausgefordert ist, die Bedeutung einer Professur für die Hochschulentwicklung einzuschätzen und die Professur entsprechend finanziell auszustatten. Die Einzelheiten des Vergabeverfahrens von Leistungsbezügen, die Zuständigkeit für die Mittelvergabe, die Frage der Ruhegehaltsfähigkeit etc. werden durch die jeweiligen Rechtsverordnungen der Fachministerien bestimmt.³⁷

³⁵ Das Bundesgesetz legt fest, dass der Besoldungsdurchschnitt (dynamisiert auf der Grundlage des Jahres 2001) auf Landesebene einzuhalten ist. Damit ist zum einen verhindert, dass die Zahlung von Leistungsbezügen in der Praxis verweigert wird, aber zum anderen wird auch eine Obergrenze für die Besoldung gesetzlich festgeschrieben. Es bedarf daher seitens der Hochschulleitung erstens eines möglichst genauen Überblicks über die in den nächsten Jahren zur Verfügung stehenden Mittel bei der W-Besoldung und zweitens exakter Vorstellungen über die Bedeutung (finanzielle Wertigkeit) jeder einzelnen Professur für die Gesamtentwicklung der Hochschule. Vgl. hierzu u. a.: Witte, J. u. a.: Gestaltungsfragen bei der Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes, in: Müller-Böling, D. (Hg.): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen, Gütersloh 2003, S. 13-48.

³⁶ Die Annahme eines Rufs führt ab 2005 zur Ernennung nach der W-Besoldung. Professoren, die bereits nach der C-Besoldung beschäftigt sind, aber nicht in die W-Besoldung wechseln wollen, werden folglich darauf verzichten, einen Ruf an eine andere Universität anzunehmen. Dieser Personengruppe steht weiterhin der Aufstieg nach Dienstalterstufen mit den entsprechenden Besoldungsanpassungen zu.

Rufannahme oder Rufablehnung

Mit der Ernennung ist das Berufungsverfahren abgeschlossen. Lehnt der Berufene aufgrund gescheiterter Berufungsverhandlungen oder anderer Gründe die Annahme der Professur ab, kann der Zweit- oder Drittplatzierte der Berufsliste berufen werden. Sollte auf diesem Weg keine Berufung und Ernennung zustande kommen, muss das Verfahren mit einer öffentlichen Ausschreibung erneut eingeleitet werden.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Kultusministerkonferenz (KMK) 1978 Vereinbarungen zur Besetzung von Professuren getroffen hat.³⁸ Sie verständigt sich darin nicht nur darauf, dass der wissenschaftliche Nachwuchs bei der Stellenvergabe hinreichend berücksichtigt werden sollte, sondern sie legt zudem Sperrfristen bei Berufungen fest: So soll eine Berufung nicht erfolgen, wenn der betreffende Hochschullehrer innerhalb der letzten drei Jahre in ein Amt der Besoldungsgruppe C 4/W 3 ernannt oder seine Besoldung aus Anlass seines Verbleibens erhöht worden ist. Von einer Berufung sollte nach Ansicht der KMK ebenso abgesehen werden, sofern mit dem Betreffenden eine Verbesserung seiner Arbeitsmöglichkeiten oder der für eine bestimmte Zeit geltende Verbleib an der Hochschule vereinbart wurde. Ausstattungszusagen sollen im Regelfall auf fünf Jahre befristet erfolgen.

Fachhochschule

An den Fachhochschulen sind Berufungsverfahren weitgehend analog zu Berufungsverfahren an Universitäten organisiert. Auch hier sind die Einzelheiten des Berufungsverfahrens zum Hochschullehrer durch die jeweiligen Berufsordnungen festgelegt.³⁹ Unterschiede bestehen allerdings bei den Einstellungsvoraussetzungen, insofern ein Hochschullehrer neben den wissenschaftlichen oder künstlerisch-gestalterischen Qualifikationen und pädagogischen Fähigkeiten fachbezogene, in der beruflichen Praxis erworbene Qualifikationen der Anwendung wissenschaftlicher Er-

³⁷ Einige der bei Berufungsverhandlungen auf Basis der W-Besoldung denkbaren Probleme erörtern: Arnold, N., Handel, K.: Modellentwicklung für die W-Besoldung am Beispiel der Universität Bremen, CHE Arbeitspapier Nr. 59, August 2004, bes. S. 15 ff.

³⁸ Vereinbarung über die Besetzung von Professorinnen- oder Professorenstellen an den Hochschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.11.1978 i. d. F. vom 15.08.2002).

³⁹ Stellvertretend sei hier auf die aktuelle Berufsordnung der Fachhochschule Köln verwiesen, in der die Verfahrensschritte bei Berufungen und die Zuständigkeiten der Hochschulgremien besonders ausführlich dargelegt sind: <http://www2.gm.fh-koeln.de/~werkst/dokumente/berufungsordnung.pdf>

kenntnisse nachweisen muss (§ 44 HRG). Ebenso kann das Thema der studienbezogenen Probelehrveranstaltung mitunter durch die Berufungskommission vorgegeben werden, oder Bewerber haben sowohl über ein Pflicht- wie über ein frei gewähltes Thema zu referieren oder eine Probelehrveranstaltung abzuhalten. Einzelne Berufsordnungen sehen überdies Maßnahmen für den Fall vor, dass ein Kandidat zwar als berufungsfähig gilt, aber die erforderliche pädagogische Eignung nicht im Rahmen einer früheren Lehr- oder Ausbildungstätigkeit nachgewiesen hat. In dieser Situation soll die Berufungskommission darüber entscheiden können, ob der Eignungsnachweis noch im Berufungsverfahren (Probevortrag und/oder studienbezogene Lehrveranstaltung) erbracht werden kann oder während eines einjährigen Beamtenverhältnisses auf Probe nachzuweisen ist.

Bislang fanden an Fachhochschulen keine Berufungsverhandlungen über die Bezüge des Hochschullehrers statt. Mit Inkrafttreten der neuen leistungsorientierten Professorenbesoldung ändert sich dies, da mit dem Wechsel in die W-Besoldung auch für Professoren an Fachhochschulen grundsätzlich gilt, dass Leistungszulagen individuell auszuhandeln sind. Die näheren Bestimmungen zur Gewährung der Leistungsbezüge (Vergabeverfahren, Ruhegehaltfähigkeit, Besoldungsanpassungen) regeln die Rechtsverordnungen der Fachministerien.

Kooperative Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Im Rahmen eines kooperativen Berufungsverfahrens wird ein Wissenschaftler an eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung und an eine Hochschule berufen. Kooperative Berufungen stärken die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und sind für beide Seiten insofern von Vorteil,⁴⁰ als die Hochschulen ausgewiesene Forscher für die Lehre gewinnen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen Studierende und Doktoranden in die wissenschaftliche Arbeit eines Instituts einbinden können.

⁴⁰ Kooperative Berufungen tragen ebenso dazu bei, die vom Wissenschaftsrat wiederholt beklagte „Versäulung“ des deutschen Wissenschaftssystems abzubauen, vgl. Wissenschaftsrat: Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland, Köln 2000, S. 42 ff. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Zusammenarbeit von Großforschungseinrichtungen und Hochschulen, Köln 1991. Wissenschaftsrat: Systemevaluation der HGF. Stellungnahme des Wissenschaftsrates zur Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Köln 2001, S. 53 ff.

Bund und Länder haben sich 1997 auf eine Mustervereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geeinigt.⁴¹ In diesen Vereinbarungen werden die Modalitäten gemeinsamer Berufungen aufgeführt und in zwei Modellen, dem *Jülicher Modell* (Beurlaubungsmodell) und dem *Berliner Modell* (Erstattungsmodell), zusammengefasst. In der Praxis können die hier genannten Konzepte jedoch durch Einzelvereinbarungen zwischen den berufenden Institutionen modifiziert oder auch durch alternative Konzepte, wie etwa das *Karlsruher Modell* (Personalunion-Modell; Nebenamt-Modell), ersetzt werden.⁴² Die einzelnen Modelle unterscheiden sich vor allem durch die jeweiligen Berufsbedingungen, den Umfang der Lehrverpflichtung sowie die Ausgestaltung der gemeinsamen Stellenfinanzierung und die Verteilung der Versorgungslasten.

Die eigentliche Berufungspraxis unterscheidet sich in ihren Grundelementen nicht wesentlich vom ordentlichen Berufungsverfahren zum Hochschullehrer. Abweichungen von diesem Verfahren resultieren daraus, dass bei einem kooperativen Berufungsverfahren zusätzliche Gremien am Verfahren beteiligt sind und mitunter eine gemeinsame oder zwei parallel arbeitende Berufungskommissionen gebildet werden. Die jeweilige außeruniversitäre Forschungseinrichtung hat zudem die Möglichkeit, im Rahmen ihrer satzungsrechtlichen Vorgaben eine eigene Berufsordnung festzulegen und nach dieser zu rekrutieren: Während eine Hochschule in der Regel darauf verpflichtet ist, eine zu besetzende Professur öffentlich auszuschreiben, kann etwa die Max-Planck-Gesellschaft auf eine öffentliche Ausschreibung verzichten.⁴³

⁴¹ Zusammenwirken von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei gemeinsamen Berufungen. Beschluss des Ausschusses „Forschungsförderung“ der BLK vom 21./22. April 1997.

⁴² Nach dem *Jülicher Modell* erfolgt eine Berufung zum Professor an einer Hochschule bei gleichzeitiger Beurlaubung zur Wahrnehmung der Forschungsaufgaben in der Forschungseinrichtung. Die Lehrverpflichtung wird auf 2 SWS reduziert, die Bezüge werden durch die außeruniversitäre Forschungseinrichtung bezahlt. Das *Berliner Modell* sieht eine Berufung an die Hochschule vor, gleichzeitig erfolgt eine Zuweisung an die Forschungseinrichtung zur Wahrnehmung von Forschungsaufgaben. Die Forschungseinrichtung erstattet der Hochschule die Bezüge. Das *Karlsruher Modell* sieht eine Berufung an eine Hochschule vor, wobei zum einen in Nebentätigkeit die Funktion des Institutsleiters an einer Forschungseinrichtung übertragen und zum anderen in Personalunion ein Hochschulinstitut geleitet wird. Die einzelnen Modelle sind ausführlich geschildert in: HGF: Gemeinsame Berufungsverfahren von Helmholtz-Zentren und Hochschulen, Bonn 1997, bes. S. 14-16.

⁴³ Max-Planck-Gesellschaft: Regeln zum Berufungsverfahren, beschlossen vom Senat der Max-Planck-Gesellschaft am 24. November 2000.

d) Verfahrensdauer

Einen umfassenden Eindruck von der Leistungsfähigkeit und Effizienz der derzeitigen Berufungspraxis vermittelt ein Blick auf die Durchschnittsdauer eines Berufungsverfahrens: Um diesbezüglich eine empirisch fundierte Aussage treffen zu können, führte der Wissenschaftsrat eine Erhebung an den deutschen Hochschulen durch: 358 Hochschulen wurden um Daten zu den im Zeitraum vom 01.01.1997 bis zum 31.12.2001 mit einer endgültigen Stellenbesetzung oder auch Stellen-Nichtbesetzung abgeschlossenen Berufungsverfahren gebeten. Insgesamt haben sich 157 Hochschulen an der Umfrage beteiligt, darunter

- 50 Universitäten
- 5 Pädagogische Hochschulen
- 24 Kunst-/Musikhochschulen
- 5 Theologische Hochschulen
- 73 Fachhochschulen

Somit liegen den folgenden Ausführungen die Daten zu 3.623 Berufungsverfahren von insgesamt 6.102 (nach Auskunft der Länder) im Erhebungszeitraum durchgeführten Verfahren zugrunde.⁴⁴ Anfang und Ende eines Berufungsverfahrens sind hierbei durch das Datum der Ausschreibung und das Datum der Ernennung definiert. Die angegebene Verfahrensdauer berücksichtigt folglich weder die für Stellenwidmung und Abfassung des Ausschreibungstextes, noch die bis zum endgültigen Dienstantritt benötigten Zeiten. Von den auswertbaren Verfahren (3.291) konnten insgesamt 2.741 Verfahren mit einem Verfahrensgang (Ausschreibung bis Rufannahme/Rufablehnung) abgeschlossen werden. In 550 Berufungsverfahren waren mehrere (bis zu 8) Verfahrensgänge erforderlich.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass Berufungsverfahren an Universitäten sowie an Kunst- und Musikhochschulen erheblich mehr Zeit in Anspruch nehmen als an Fachhochschulen. Während ein Berufungsverfahren an der Fachhochschule bei einem Verfahrensgang durchschnittlich nach 1,2 Jahren abgeschlossen ist, bedarf ein Ver-

⁴⁴ Über die Ergebnisse der Umfrage geben die Tabellen in Anhang 1 detaillierte Auskunft, vgl. hier Tabelle 4 und Tabelle 6.

fahren mit einem Verfahrensgang an Universitäten im Durchschnitt 1,8 Jahre.⁴⁵ Wird in einem universitären Berufungsverfahren ein zweiter Verfahrensgang erforderlich, beträgt die durchschnittliche Dauer des gesamten Verfahrens bereits 2,7 Jahre.⁴⁶

Betrachtet man die für die Bewältigung der einzelnen Verfahrensetappen benötigten Zeitspannen, zeigt sich, dass bei einem universitären Berufungsverfahren zwischen Ausschreibung und Entscheidungsfindung der Berufungskommission durchschnittlich ca. 8-9 Monate vergehen. Nach 1-2 Monaten hat der Fakultätsrat Stellung genommen, die Hochschulleitung benötigt für die Bearbeitung der Vorlage des Fakultätsrates durchschnittlich fast eineinhalb Monate, bis zur Ruferteilung vergehen ca. 3-4 Monate, und zwischen Ruferteilung und endgültiger Ernennung verstreichen nochmals durchschnittlich mehr als 6 Monate.

Erfahrungsberichte der am Berufungsverfahren beteiligten Akteure können erklären, auf welche Weise diese Zeitspannen zustande kommen. So ist mit Blick auf die Entscheidungsfindung der Berufungskommission zu berücksichtigen, dass in Fächern mit einer sehr hohen Bewerberzahl schon die erste Vorauswahl der Bewerber sowie die Sichtung der angeforderten Publikationen mehrere Wochen in Anspruch nehmen können. Dies gilt insbesondere für die Fächer, die derzeit einen großen Bewerberüberhang aufweisen: Während in der Humanmedizin durchschnittlich nur 13,9 Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Professur erfolgen, liegen etwa in der Philosophie durchschnittlich 76,8 und in den Regionalwissenschaften 85,0 Bewerbungen vor.⁴⁷ Sind die für die Stelle besonders geeignet erscheinenden Kandidaten ausgewählt, werden sie in der Regel mit einem Vorlauf von 3-4 Wochen zu einem Vortrag eingeladen. Wenn die anschließend angeforderten Gutachten nicht zeitnah eingereicht werden, verstreichen wiederum mehrere Monate. Sofern Berufungskommissionen während der vorlesungsfreien Zeit nicht tagen können, ruht das Verfahren erneut für 2-3 Monate. Wenn die Reaktion der Hochschulleitung auf die Vorlage des Fakultät erst nach 1-2 Monaten erfolgt, kann dies u. a. daran liegen, dass der Senat in die Beschlussfassung einzuschalten und der Turnus der Senatssitzungen zu berücksichtigen ist. Dass die Ruferteilung durchschnittlich erst nach 4 Monaten erfolgt,

⁴⁵ Vgl. Tabelle 4 in Anhang 1.

⁴⁶ Vgl. Tabelle 6 in Anhang 1.

⁴⁷ Über die durchschnittliche Anzahl der Bewerber je Fach informiert Tabelle 10 in Anhang 1.

kann entweder dadurch verursacht sein, dass durch Hochschul- und Landesorgane eine sehr intensive und aufwendige Sach- und Rechtsprüfung erfolgt, oder aber auch dadurch, dass die Bearbeitung eines eingehenden Berufungsvorschlags nicht mit Priorität betrieben wird. Die bei der Berufung zum Universitätsprofessor üblichen Berufungs- und Bleibeverhandlungen, ggf. sowohl mit dem Ministerium wie mit der Hochschule, führen dazu, dass erst mit einem erheblichen zeitlichen Abstand zur Rufanfrage ernannt werden kann. Zu bedenken ist ebenfalls, dass Hochschullehrer, die bereits über eine Professur verfügen, auch dann an der Bewerbung um eine andere Professur teilnehmen, wenn sie einen Stellenwechsel nicht ernsthaft in Erwägung ziehen, sondern lediglich bestrebt sind, ihre Position an der Heimatuniversität zu verbessern.⁴⁸ Folglich steht für die berufende Hochschule oft erst Monate nach einer Ruferteilung durch die Absage des Berufenen fest, dass sie weitere Berufungsverhandlungen mit dem Zweit- und/oder Drittplatzierten aufnehmen muss.

Um die Dauer des Verfahrens zu limitieren, sehen einzelne Landeshochschulgesetze für bestimmte Verfahrensabschnitte konkrete Fristen vor:⁴⁹ Beispielsweise muss der Berufungsvorschlag in Berlin dem für Hochschulen zuständigen Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur spätestens 8 Monate nach Freigabe der Stelle vorliegen. Die Senatsverwaltung wiederum muss innerhalb von 3 Monaten nach Vorlage des Berufungsvorschlags entscheiden (§ 101). Das Bayerische Hochschulgesetz sieht hingegen vor, dass die Vorschlagsliste spätestens 6 Monate nachdem die Hochschule erfahren hat, dass eine Stelle vakant geworden und neu zu besetzen ist, vorgelegt werden muss. Im Falle der Emeritierung muss die Vorschlagsliste 9 Monate vor diesem Zeitpunkt vorliegen (Art. 56). In Nordrhein-Westfalen sieht das Hochschulgesetz vor, dass die Hochschule 8 Monate nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle (bei Freiwerden aufgrund von Emeritierung 3 Monate nach dem Freiwerden) einen Vorschlag vorzulegen hat (§ 47 Abs. 1).

⁴⁸ Bislang wurde einem Hochschullehrer für einen *erhaltenen* Ruf an der Heimatuniversität eine Gehaltszulage gewährt. Zudem konnte er seine Position bei künftigen Verhandlungen um Ausstattungsfragen auf diese Weise stärken.

⁴⁹ Vgl. hierzu die Übersicht über die Landeshochschulgesetzgebung in Anhang 2, Punkt 11.

e) Qualitätssicherung

Bewertungsfelder und Bewertungsmethoden

Bislang zeichnet sich das Anforderungsprofil des Hochschullehrers vor allem durch Komplexität und Multifunktionalität aus: Der Hochschullehrer hat grundsätzlich Dienstaufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu übernehmen, ist für die Studienberatung und die Umsetzung von Studienreformen zuständig. Mit der Reform der Hochschulzulassung hat er sich künftig an den Vergabeverfahren der Studienplätze zu beteiligen.⁵⁰ Er muss Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung, oftmals in der Institutsleitung und im Prüfungswesen, absolvieren. Der erfolgreiche Wissens- und Technologietransfer gehört ebenso zu seinen Pflichten wie die kontinuierliche Weiterqualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiter und die Erstellung von Gutachten. Neben der Fachkompetenz und der didaktischen Fähigkeit, Lehrinhalte verständlich zu präsentieren, soll er eine erfolgreiche Personalführung praktizieren und in der Lage sein, vielfältige soziale Kompetenzen (Gesprächsführung, Konfliktmanagement) einzusetzen. In der Medizin hat er außerdem die Krankenversorgung sowie besondere Aufgaben im öffentlichen Gesundheitswesen zu übernehmen.

In welcher Weise die erbrachten Qualifikationen bei der Bewertung eines Kandidaten gewichtet werden, entscheidet sich meist anhand des Stellenprofils. Eine „Bestenauslese“ zu treffen, bedeutet in der Praxis daher zumeist, eine Person auszusuchen, die geeignet ist, die *spezifischen* Anforderungen einer Stelle zu erfüllen. Erfahrungsgemäß wird jedoch stets den im Bereich der Forschungsarbeit erzielten Leistungen die größte Bedeutung beigemessen. Erst im Zuge der laufenden Reforminitiativen zur Neuorganisation des Hochschulwesens zeichnet sich die Tendenz ab, den in der Lehre erbrachten Leistungen einen höheren Stellenwert einzuräumen und auch den Managementfähigkeiten eines Wissenschaftlers mehr Beachtung zu schenken.

⁵⁰ Künftig werden 60 % der Studienplätze von den Hochschulen vergeben werden (betrifft die Fächer, in denen eine Studienplatzvergabe bisher über die ZVS erfolgt ist). Die vom Bundestag am 01. Juli 2004 beschlossene Neuregelung, der der Bundesrat am 09. Juli 2004 zugestimmt hat, soll zum Wintersemester 2005/06 in Kraft treten (vgl. 7. HRGÄndG). Vgl. auch Wissenschaftsrat: Empfehlung zur Reform des Hochschulzugangs, Köln 2004.

Zur Bewertung der einzelnen Qualifikationen stehen je nach Bewertungsfeld die folgenden Verfahrensweisen und Methoden zur Verfügung:

Forschung: Die Bewertung der individuellen Forschungsleistung erfolgt bislang vor allem durch zwei Verfahren, die den Charakter einer ex-post-Analyse tragen, d. h. es wurden bereits erbrachte Leistungen anhand bestimmter Wissenschaftsindikatoren analysiert und bewertet, um von diesen Daten auf den künftigen Leistungsoutput zu schließen.⁵¹

a) indikatorengestützte Leistungsbewertung

Bei diesem Verfahren spielen in der Regel nicht allein die Menge und der Umfang von Veröffentlichungen eine Rolle, sondern die Anzahl der Publikationen in einschlägigen und renommierten Publikationsorganen. Hierbei gewinnen je nach fachspezifischer „Publikationskultur“ Zeitschriftenaufsätze und Monographien eine unterschiedlich große Bedeutung.⁵² Um von den Veröffentlichungszahlen auf die Forschungsleistung schließen zu können, wird vorausgesetzt, dass eine strenge inhaltliche Qualitätsprüfung der Arbeiten bereits durch die Publikationsorgane erfolgt ist. Bei der durch Indikatoren gestützten Leistungsbewertung spielt neben der Publikationsanalyse⁵³ aber auch die Anzahl der Vorträge, die Anzahl und die Höhe der Drittmittelwerbungen, die Forschungsaufenthalte, ggf. die Zahl der Patente oder der wissenschaftlichen Preise eine entscheidende Rolle.

⁵¹ Zur Problematik der Leistungsbewertung durch Wissenschaftsindikatoren vgl. Hornbostel, St.: Wissenschaftsindikatoren. Bewertungen in der Wissenschaft, Opladen 1997. Eine eingehende Untersuchung der Bewertungsverfahren bei Berufungen findet sich u. a. bei: Musselin, C.: Differenzierung durch Rekrutierung. Personalstrategien an deutschen und französischen Universitäten, in: Die Hochschule 1/2002, S. 113-130. Zu den Besonderheiten der Berufungspraxis in den Wirtschaftswissenschaften vgl. Schlinghoff, O.: Personalauswahl an Universitäten – ein deutsch-amerikanischer Vergleich der Berufungspraxis wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten, Köln 2000, bes. S. 8 ff.

⁵² Hornbostel, St.: Wissenschaftsindikatoren, a. a. O., bes. S. 239 ff.

⁵³ Das *Institute for Scientific Information* (ISI) bietet eine multidisziplinäre Datenbank mit den für eine Zitationsanalyse erforderlichen Zitationsdaten an. Das ISI bestimmt auch den so genannten „Journal Impact Factor“ (JIF), der den Wert einer Zeitschrift innerhalb einer bestimmten Wissenschaftssparte bezeichnet. Die Anwendung dieser Verfahren bei der Bewertung von individuellen Forschungsleistungen wird allerdings als problematisch eingestuft. Abgesehen davon, dass schon jede empirische Messung mit systematischen Messfehlern verbunden sein kann, Erhebungsunterschiede erst zu vereinheitlichen sind, bevor sie sinnvoll belastet werden können, ist bereits die Datenverarbeitung äußerst selektiv im Hinblick auf die Repräsentation von Ländern, Disziplinen und Zeitschriften. Selbst mit der Definition von Forschungsgebieten und Disziplinen wird schon eine Vorentscheidung über die Ergebnisse der Datenerhebung getroffen. Zur Problematik der Anwendungsbedingungen des bibliometrischen Verfahrens vgl. u. a.: Müller-Böling, D. (Hg.): Qualitätssicherung in Hochschulen, Forschung, Lehre, Management, Gütersloh 1995. Weingarten, P.: Verführerische Zahlen. Die Messung der Forschung und ihre ungewollten Folgen, in: Neue Zürcher Zeitung, 13.04.04, S. 11 f.

b) Peer-Review-Verfahren:

Es handelt sich um ein Bewertungsverfahren durch Gleichgestellte („peers“), d. h. durch externe Fachleute, die von Fall zu Fall für einen Begutachtungsprozess gewonnen werden. Die „peers“ haben zwar keine formal übergeordnete Stellung oder Kontrollfunktion, ergänzen aber das Verfahren um eine persönliche Bewertung der Forschungs- und Lehrleistungen (Lehrkonzepte) eines Wissenschaftlers. Den als „peers“ fungierenden Gutachtern sind Kriterien in der Regel nicht vorgegeben, sie können sich bei ihrer Stellungnahme daher sowohl auf die bibliometrischen Daten beziehen, können auf den Ruf des Doktorvaters und der habilitierenden Fakultät eingehen, die Wissenschaftskontakte und die Reputation in der internationalen und nationalen Fachgemeinde berücksichtigen und ggf. ihre persönlichen Erfahrungen aus der gemeinsamen wissenschaftlichen Arbeit mit einem Bewerber einfließen lassen etc.⁵⁴

Lehre: Zur Bewertung der didaktischen Fähigkeiten eines Bewerbers stützt man sich im Berufungsverfahren bisher vor allem auf die von allen Bewerbern zu absolvierende Probevorlesung oder Probelehrveranstaltung sowie auf die nachgewiesenen mehrjährigen Erfahrungen in der Hochschullehre (Liste der Lehrveranstaltungen). In diesem Zusammenhang spielt auch das Votum der Studierenden eine Rolle: Nicht nur die in der Berufungskommission eingebundenen Studierenden bewerten die Lehrleistung, sondern die Bewerber können überdies die Ergebnisse von Lehrevvaluationen einreichen oder auch auf die Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten und abgenommenen Prüfungen verweisen.

Selbstverwaltung/Management: In der Regel wird aufgrund der vorhandenen Erfahrungen in der Hochschulselbstverwaltung oder einer Leitungsfunktion auf die Führungsqualitäten eines Kandidaten geschlossen. Die Rahmen- und Landesgesetzgebung lässt allerdings Spielraum, um neue Bewertungsmethoden zu erproben: So hat die Universität Bremen den Berufungskommissionen angeboten, sich bei der Bewer-

⁵⁴ Das Peer-Review-Verfahren ist allerdings umstritten. Stellvertretend für viele vgl. Bornmann, L. u. a.: Stiftungspropheten in der Wissenschaft. Zuverlässigkeit, Fairness und Erfolg des Peer-Review. Internationale Hochschulschriften, Bd. 425, Münster 2004. Rigby, J.: Making Decisions about Science and Technology – between the Devil and the Deep Blue Sea, in: Plattform. Forschungs- und Technologieevaluierung, Heft 21, Juni 2004, S. 2-11.

tung der außerfachlichen Kompetenzen eines Kandidaten durch ein Personalberatungsunternehmen unterstützen zu lassen oder die in die engere Wahl gezogenen Kandidaten in ein unter der Regie des Consulting Unternehmens durchgeführtes Assessmentcenter zu entsenden. Das Gutachten der Personalberater ging anschließend allen am Berufungsverfahren beteiligten Gremien zu, der Berufungskommission selbst blieb jedoch freigestellt, ob und in welcher Form sie sich bei ihrem Berufungsvorschlag auf das Gutachten des Personalberatungsunternehmens stützen wollte.

f) Verfahrenstransparenz

Eine hohe Verfahrenstransparenz bildet eine der unverzichtbaren Voraussetzungen einer erfolgreichen Qualitätssicherung. Sie fungiert als ein zuverlässiges Korrektiv gegenüber der grundsätzlich nicht auszuschließenden Gefahr der Bewertung nach sachfremden Kriterien. Derzeit wird die Verfahrenstransparenz u. a. dadurch hergestellt, dass die berufende Institution stellvertretend für die Öffentlichkeit die Aufgabe wahrnimmt, den rechtmäßigen Verfahrensablauf sicherzustellen. Des Weiteren trägt die öffentliche Ausschreibung dazu bei, den Teilnehmerkreis an einem Berufungsverfahren in einem offenen Wettbewerb zu bestimmen. Die Aufnahme externer Experten in die Berufungskommission und die Berücksichtigung externer Gutachter stellen ebenso eine Maßnahme dar, die Transparenz der Entscheidungsfindung durch die Vielfalt der Perspektiven zu erhöhen, wie auch der Umstand, dass die berufende Institution bei Bedarf zusätzliche Fachgutachten einholen kann. Schließlich sind in diesem Zusammenhang die Beteiligung des Senatsberichterstatters und der Frauenbeauftragten an der Arbeit der Berufungskommission sowie die Besetzung der Berufungskommission mit Vertretern der von der Berufung betroffenen Statusgruppen zu nennen.

Um die Verfahrenstransparenz gegenüber den Bewerbern auf eine Hochschulprofessur sicherzustellen, müssen diese über den Stand des Verfahrens informiert und auf dem Laufenden gehalten werden. Die bisherige Informationspolitik besteht im Regelfall darin, dass die Hochschulen eine Eingangsbestätigung der Bewerbung

versenden und über den Abschluss des Verfahrens informieren. Es besteht hingegen kein allgemeines Recht der Bewerber, nach Abschluss des Verfahrens Einblick in die sie betreffenden Passagen des Berufungsvorschlags zu nehmen oder etwa durch einen offiziellen Ansprechpartner über die Gründe ihrer Nicht-Berufung informiert zu werden. Die Zusammensetzung der Berufungskommission erfahren lediglich die zu einem Vortrag eingeladenen Bewerber. Die Namen und Vortragsthemen der Mitbewerber werden ihnen im Regelfall nicht im Vorfeld, sondern erst am Tag ihres Vortrags in Form eines Aushangs bekannt gegeben. Die Identität der externen Gutachter bleibt üblicherweise allen Bewerbern unbekannt.

Eine Ausnahme von der gängigen Informationsstrategie bildet das Berufungsverfahren des DFG-Forschungszentrums *Molekularphysiologie des Gehirns* der Universität Göttingen: Hier werden zum Termin der Probevorträge nicht nur die externen Gutachter eingeladen, sondern den Vortragenden ist zudem freigestellt, während des ganzen Symposiums und mithin auch während der Vorträge ihrer Konkurrenten anwesend zu sein.

I.2. Bewertung des bisherigen Berufungsverfahrens

a) Bewertungskriterien

Bei der Bewertung der Verfahrensfunktionalität spielen unterschiedliche Maßstäbe eine Rolle: Aus Sicht der *Länder* und *Hochschulen* soll das Berufungsverfahren vor allem als ein effizientes Instrument einer qualitätsorientierten Entwicklungs- und Personalpolitik fungieren, das zur Stärkung von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen in Wissenschaft und Forschung beiträgt. *Hochschulleitung* und *Berufungskommission* können das Berufungsverfahren aber nur dann als ein effizientes Instrument der Profilbildung und Qualitätssicherung in Forschung und Lehre nutzen, wenn es ermöglicht, definierte Forschungsschwerpunkte ohne Verzögerungen aufzubauen und im internationalen Wettbewerb um die renommiertesten Hochschullehrer sowie die fähigsten Nachwuchswissenschaftler schnell und gezielt zu agieren. Aus Sicht der *Bewerber* um eine Professur ist nicht nur maßgeblich, dass das Ver-

fahren in einem überschaubaren Zeitraum zum Abschluss kommt, sondern dass es sich um ein leistungsgerechtes und transparent organisiertes, d. h. um ein auf klaren Verfahrensregeln wie Bewertungsmethoden und einer umfassenden Informationspolitik basierendes Verfahren handelt. Um die größtmögliche Funktionalität und Sachrichtigkeit des Berufungsverfahrens zu garantieren, liegt Verfahrenstransparenz aber auch im Interesse der Landesregierungen und Hochschulen sowie der *Studierenden*. Letztere müssen zudem sicher sein können, dass neben den Forschungsleistungen die Leistungen in der Lehre und in der Betreuung der Studierenden im Berufungsverfahren angemessen gewichtet werden.

Da das Berufungsverfahren unterschiedliche Statusgruppen mit divergierenden Interessen zusammenführt, letztlich aber dem einen Ziel dient, die Hochschule durch die schnelle und sachgerechte Selbstergänzung der Hochschullehrerschaft zu stärken, muss das Verfahren auf Kooperation hin angelegt sein, integrative und sachgemäße Gesamtlösungen fördern, und die auf allen Entscheidungsebenen bestehende Gefahr der Blockadepolitik eindämmen. Darüber hinaus bilden Qualitätssicherung, Verfahrensdauer, Transparenz und die Ausrichtung an den international üblichen Standards die maßgeblichen Kriterien, an denen die Verfahrensvorgaben ebenso wie die darin eingebettete Verfahrenspraxis bei Berufungen kritisch auf ihre Leistungsfähigkeit hin zu überprüfen sind.

b) Verfahrensdauer und Organisation

Ein wesentlicher Mangel des bisherigen Berufungsverfahrens besteht in dessen Langwierigkeit: Eine durchschnittliche Verfahrensdauer (Zeitraum von der Ausschreibung bis zur Ernennung)⁵⁵ von nahezu zwei Jahren bei Berufungen zum Universitätsprofessor entspricht nicht den Vorstellungen des Wissenschaftsrates von einem effizienten Rekrutierungsverfahren, welches die Hochschulen beim Aufbau von leistungsstarken Schwerpunkten (Profilen) in strategischen Kernbereichen unterstützt. Vielmehr behindert die lange Verfahrensdauer eine gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlern, insbesondere wenn es sich um international umworbene Spitzen-

wissenschaftler handelt. Sie führt überdies zu langen Vakanzen, die ihrerseits wiederum zur Folge haben, dass die Studierenden auf eine kontinuierliche Betreuung verzichten, fehlende Planungssicherheit bei der Organisation ihres Studienverlaufs und ggf. Verzögerungen bei dessen Abschluss in Kauf nehmen müssen.⁵⁶

Nach Ansicht des Wissenschaftsrates ist eine lange Verfahrensdauer nicht vertretbar, wenn sie auf anderen Ursachen als den intensiven Bemühungen um die Qualitätssicherung beruht. Während beispielsweise für den persönlichen Kontakt zwischen Berufungskommission, Fakultät und einem potentiellen neuen Kollegen in der Regel nur ein bis zwei Stunden im Rahmen des Vortragstermins vorgesehen sind, gibt es immer wieder ausgedehnte Leerlauf- und Wartephasen, wenn

- es der Berufungskommission nicht gelingt, die vorlesungsfreie Zeit für Sitzungen zu nutzen,
- Sitzungstermine zwischen Fakultätsrat und Senat nicht sinnvoll abgestimmt sind,
- auf Gutachten zu warten ist, die nicht zeitnah eingereicht werden,
- Ministerien die Bearbeitung des Berufungsvorschlags nachrangig behandeln,
- Berufungsverhandlungen auf verschiedenen Ebenen geführt werden müssen,
- Berufene die definitive Annahme oder Ablehnung des Rufs aufgrund von Bleibeverhandlungen verzögern.

Die zahlreichen Leerlauf- und Wartephasen indizieren nach Ansicht des Wissenschaftsrates eine Strukturschwäche des bisher im Regelfall praktizierten Berufungsverfahrens. Dieses gewährleistet die Partizipation aller innerhalb der Hochschule von einer Berufung betroffenen Statusgruppen sowie des Gesetzgebers, stellt jedoch nicht hinreichend klar, welches Organ oder Gremium für die reibungslose und zügige Durchführung des gesamten Verfahrens, den kontinuierlichen Informationsaustausch und Interessenabgleich zwischen sämtlichen am Verfahren beteiligten Akteuren zuständig ist. Zwar wählt die Berufungskommission einen Vorsitzenden, doch dessen Kompetenzen und Pflichten beschränken sich in der Regel darauf, den ordnungs-

⁵⁵ Nicht berücksichtigt sind die zwischen Stellenwidmung und Ausschreibung und die zwischen Ernennung und tatsächlichem Dienstantritt verstreichenden Zeiträume.

⁵⁶ Allenfalls haben langwierige Verfahren den positiven Nebeneffekt, Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit zur Stellenvertretung als wichtigem Karrierebaustein zu eröffnen.

gemäßen Ablauf der Kommissionssitzungen vorzubereiten und zu dokumentieren. Auch Hochschulleitungen haben sich bislang nicht auf eine kontinuierliche Verfahrensbegleitung konzentriert, sondern darauf, Berufungsvorschlag und Verfahrensverlauf abschließend unter den Gesichtspunkten der Entwicklungsplanung, der Qualitätssicherung und der Rechtsaufsicht zu überprüfen.

Die bisherige Verteilung der Zuständigkeiten im Berufungsverfahren hat somit dazu beigetragen, dass es zu einer sachlich nicht begründeten Verfahrensdauer kommen konnte.⁵⁷

c) Qualitätssicherung und Transparenz

In der Folge wird der Begriff Qualitätssicherung in einem weiten Sinne verstanden, so dass er nicht nur die Methoden und Kriterien zur Bewertung der Qualifikationen eines Bewerbers in Forschung, Lehre und Management bezeichnet, sondern auch die Maßnahmen umfasst, die dazu beitragen sollen, das Verfahren vor Blockaden wie Verzögerungen zu schützen und die Verfahrenstransparenz insgesamt zu verbessern.

Ausschreibung

Wenngleich „Internationalität“ zu den zentralen Leitideen der derzeitigen Hochschulreform zählt und sich die europäischen Bildungsminister in ihrer „Bologna Erklärung“⁵⁸ bereits darauf verständigt haben, einen europäischen Hochschulraum zu schaffen, hat dieser Aspekt im bisherigen Berufungsverfahren keine prominente Stellung eingenommen.⁵⁹ Eine internationale Stellenausschreibung war bei der Berufung von Professoren bislang nur in wenigen Bundesländern verbindlich vorgeschrieben,⁶⁰ so dass man vielfach darauf verzichtet hat, aus einem weltweiten Kreis von Bewerber-

⁵⁷ Vgl. Anhang 1, Tabelle 8.

⁵⁸ http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/6816/bologna_dt.pdf

⁵⁹ Der Wissenschaftsrat hat bereits auf die Bedeutung von Arbeitserfahrungen an und mit ausländischen Wissenschaftseinrichtungen verwiesen und unterstrichen, dass eine Bevorzugung inländischer Bewerber bei Berufungsverfahren nicht im Sinne des Prinzips der Qualitätssicherung ist. Vgl. Wissenschaftsrat: Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland, Köln 2000, S. 6, S. 40 ff. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Internationalisierung der Wissenschaftsbeziehungen, Köln 1992, bes. S. 24 f.

bern die für eine bestimmte Stelle am besten geeigneten Wissenschaftler zu rekrutieren. Eine Verengung des Rekrutierungsraums auf das nationale Territorium liegt jedoch weder im Interesse der Hochschulen noch der Studierenden, da auf diese Weise die internationale Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen geschwächt und ihre Attraktivität für inländische wie ausländische Studierende vermindert wird.⁶¹ Zudem werden mit dem Verzicht auf eine internationale Ausschreibung nicht alle Möglichkeiten genutzt, exzellente deutsche Wissenschaftler aus dem Ausland zurückzuberufen.⁶² Es ist daher zu begrüßen, dass das seit dem 31.12.2004 geltende Hochschulrahmengesetz für den Regelfall eine internationale Ausschreibung vorschreibt (§ 45).

Mit Blick auf die Ausschreibungstexte ist zu bemängeln, dass diese mitunter ein sehr spezifisches Qualifikations- und Anforderungsprofil formulieren, welches den Eindruck erweckt, an der fachlichen Ausrichtung eines bestimmten Wissenschaftlers orientiert und mithin „ad personam“ formuliert zu sein. Als nicht minder problematisch sind Ausschreibungstexte einzuschätzen, die das Anforderungsprofil so allgemein fassen, dass die spezielle fachliche Ausrichtung der Stelle nicht mehr eindeutig erkennbar ist. In beiden Fällen wird der qualifizierte Wettbewerb behindert, indem zum einen grundsätzlich geeignete Wissenschaftler von einer Bewerbung abgehalten und zum anderen Wissenschaftler zu einer Bewerbung motiviert werden, die angesichts des tatsächlichen Stellenprofils keine Chance auf eine Berufung haben. Überdies verliert das Berufungsverfahren durch ein solches Vorgehen bereits in seinem Anfangsstadium an Transparenz, insofern kaum noch eine Möglichkeit besteht, die inhaltliche Übereinstimmung zwischen dem Ausschreibungstext und den ausgewählten Bewerbungen zu überprüfen.

⁶⁰ Vgl. Anhang 2, Punkt 9.

⁶¹ Zum Stand der Internationalisierung bei Berufungen vgl.: Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland. Stand der Internationalisierung der Berufungspolitik, Länderumfrage des Sekretariats der KMK, Stand Mai 2001. Bund-Länder-Kommission u. a.: Konzentrierte Aktion Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland. Leitlinien zur Internationalisierung der Berufungen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Beschluss vom 22. Juni 2001. Zur internationalen Mobilität des akademischen Personals vgl. DAAD: Wissenschaft weltweit. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, Bielefeld 2004. Einen Überblick über die im Ausland übliche Berufungspraxis geben Schmitt, T., Arnhold, N., Rüde, M.: Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, CHE Arbeitspapier Nr. 53, März 2004.

⁶² Zur Debatte um die Abwanderung von Wissenschaftlern ins Ausland vgl. u. a. Demm, E. u. a. (Hrsg.): Deutscher Brain Drain, europäische Universitätssysteme und Hochschulreform, Bonn 2002. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft: Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren, Essen 2002.

Gutachter

Derzeit setzen die Berufungsordnungen der Hochschulen für die Auswahl der externen Gutachter und den Einsatz der in Auftrag gegebenen Gutachten unterschiedliche Standards. Zwar kommen als externe Gutachter nur ausgewiesene Fachvertreter in Frage, aber mancherorts bleibt es ins Belieben der Berufungskommission gestellt, welche speziellen Kriterien bei der Auswahl der externen Gutachter angewendet werden: Wenngleich Berufungskommissionen in der Regel Gutachter beauftragen, die am Promotions- und/oder Habilitationsverfahren der Kandidaten nicht beteiligt waren, kann es daher vorkommen, dass gezielt Gutachten von Wissenschaftlern erbeten werden, die in der jüngsten Zeit gemeinsam mit ihnen publiziert oder in Forschungsprojekten kooperiert haben.⁶³

Zudem kann eine Berufungskommission die Gutachten unterschiedlich nutzen. Sie können ihr als Grundlage für die Erstellung einer Berufsliste wie auch als Bestätigung oder Korrektiv einer bereits festgelegten Reihenfolge von Bewerbern dienen. Die Berufungskommission kann darauf verzichten, die Gutachter vorab über ihre Präferenzen bei der Kandidatenauswahl zu informieren, sie kann den Gutachtern aber auch die Listenplätze der Kandidaten zur Kenntnis bringen. Sie hat die Möglichkeit, Gutachten für sämtliche am Kolloquium beteiligte Wissenschaftler anzufordern oder nur für diejenigen Bewerber, die bereits für einen Listenplatz vorgesehen sind.

Schließlich ist eine Berufungskommission bislang zumeist nicht verpflichtet, den Gutachtern bestimmte Kriterien zu nennen, unter denen ein Bewerber bewertet werden soll. Dies hat zur Konsequenz, dass die für einen sinnvollen Vergleich der Gutachten erforderliche Übereinstimmung der Bewertungskriterien oft fehlt, was wiederum die Aussagekraft der Gutachten mindert.

Da mit der Auswahl der Gutachter und dem Einsatz der Gutachten bereits eine Vorentscheidung über den weiteren Verfahrensverlauf getroffen wird, ist diese Verfahrenspraxis insbesondere aus Gründen der Qualitätssicherung und der Verfahrens-

⁶³ Neue Studien belegen, dass Bewertungen durch „peers“ positiver ausfallen, wenn Bewerber und Gutachter miteinander bereits im beruflichen Verhältnis standen. Vgl. u. a. Bormann, L.: Stiftungspropheten in der Wissenschaft. Zuverlässigkeit, Fairness und Erfolg des Peer-Review, Münster 2004, bes. S. 9-33, hier S. 22.

fairness nicht vertretbar. Zumal die Kandidaten zudem nicht die Möglichkeit haben, ihrerseits Gutachter zu benennen oder Stellungnahmen von Gutachtern ihrer Wahl einzureichen, besteht die Gefahr, dass das Verfahren auf Seiten der Nachwuchswissenschaftler und der wissenschaftlichen Öffentlichkeit an Akzeptanz verliert.⁶⁴ Zudem haben insbesondere Frauen bei einem wenig transparent gehandhabten Kooptationsprinzip und Peer-Review-Verfahren erfahrungsgemäß einen Wettbewerbsnachteil zu befürchten.⁶⁵

Bewertungsmethoden und Kriterien

Derzeit fehlt es in der Verfahrenspraxis vielfach an geeigneten Methoden, um die Qualifikationen eines Bewerbers in der Lehre sachgemäß und mit einer gewissen prognostischen Sicherheit bewerten zu können. Zwar kann die der Berufungskommission vorzulegende Veranstaltungsliste Hinweise darauf geben, ob ein Kandidat Erfahrungen in der Lehre besitzt, aber über die Qualität der Lehre sagt diese nichts aus. Auch Probevortrag und Probelehrveranstaltung können allenfalls einen ersten Eindruck von der Lehrbefähigung eines Bewerbers vermitteln. Angesichts der elementaren Bedeutung einer guten Hochschullehre für die Hochschulentwicklung ist es außerordentlich unbefriedigend, dass bislang keine klaren Kriterien vorliegen, nach denen die Qualität von Vortrag und Lehrprobe im Berufungsverfahren beurteilt wird. In diesem Zusammenhang kritisiert der Wissenschaftsrat nachdrücklich, dass es an vielen Hochschulen noch nicht zum Standard der Nachwuchsförderung gehört, Seminare und Fortbildungen zur Professionalisierung des wissenschaftlichen Lehrens anzubieten.

Nicht weniger problematisch ist es, dass in Berufungskommissionen bei der Bewertung der so genannten außerfachlichen Qualifikationen (insbesondere Leitungs- und

⁶⁴ Vgl. zur Frage der Informationspolitik im Berufungsverfahren auch: Lamnek, S.: Legitimation und Akzeptanz von Berufungsverfahren durch Transparenz, in: *Soziologie* 1-2/1995, S.40-55. Lamnek, S.: Ethische Prinzipien im Berufungsverfahren, in: *Soziologie*, Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2/1991, S. 142-173, bes. S. 160-166.

⁶⁵ Vgl. hierzu u. a. Zimmerman, K.: *Spiel mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*, Berlin 2000. Tabelle 14 im Anhang 1 zeigt die Berücksichtigung von Frauen bei Erstberufungen. In welcher Form die Frauenbeauftragte zur Stärkung der Verfahrenstransparenz bei Berufungen maßgeblich beitragen kann, fasst ein Merkblatt der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) zusammen: BuKoF: *Merkblätter zur Frauenförderung an Hochschulen, II. Aktive Gleichstellungspolitik in Berufungsverfahren*, Flensburg 2001. Wissenschaftsrat: *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*, Köln 1998, S. 13 und 78.

Managementkompetenzen) eines Wissenschaftlers die Anwendung bewährter Methoden der Personalauswahl häufig nicht sichergestellt ist.

Information zum Verfahrensstand

Die gegenüber den Verfahrensteilnehmern praktizierte Weitergabe von Informationen über den aktuellen Stand des Verfahrens ist nach Ansicht des Wissenschaftsrates äußerst mangelhaft. Häufig wird selbst der in die engere Wahl gezogene und zu einem Vortrag eingeladene Bewerberkreis nicht zeitnah über den aktuellen Stand des Verfahrens informiert, sondern erhält erst mit monatelanger Verspätung eine Nachricht über den längst erfolgten Verfahrensabschluss. Überdies bleiben den Bewerbern in der Regel die Gründe ihres Ausscheidens aus dem Verfahren unbekannt. Eine solchermaßen hermetische Vorgehensweise und eine phasenweise wenig transparente Verfahrenspraxis können das Vertrauen der Bewerber in die Objektivität des Verfahrens nicht stärken. Sie führen eher dazu, gerade unter den Nachwuchswissenschaftlern die Akzeptanz des Berufungsverfahrens zu verringern.

A.II. Berufung auf eine Juniorprofessur

II.1. Gesetzliche Grundlagen

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 27. Juli 2004 wurde die 5. HRG Novelle⁶⁶ und mit ihr auch die Rahmenvorgabe zur Einführung der Personalkategorie Juniorprofessor für nichtig erklärt.⁶⁷ Zu diesem Zeitpunkt hatten einige Länder die Vorgaben des Bundes jedoch bereits in Landesrecht übertragen und auf dieser Basis Juniorprofessoren rekrutiert. Das seit dem 31.12.2004 geltende Hochschulrahmengesetz hält an der Einführung der Personalkategorie der Juniorprofessur fest, gibt die Einstellungsvoraussetzung für Juniorprofessoren (§ 47) sowie deren dienstrechtliche Stellung vor (§ 48) und legt überdies fest, dass das Landesrecht Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht zulassen kann, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur (W 2 oder W 3) berufen werden soll (§ 45).

Die folgende Ausgangslage berücksichtigt neben dem im geltenden Hochschulrahmengesetz vorgegebenen rahmenrechtlichen Leitbild der Juniorprofessur ebenfalls die derzeit in Landeshochschulgesetzen zu findenden Bestimmungen, welche mitunter auch von den Regelungen der bis zum 27. Juli 2004 geltenden 5. HRG Novelle geprägt sind.

a) Personalkategorie Juniorprofessor

Die Personalkategorie des Juniorprofessors⁶⁸ gehört zur Gruppe der selbstständig in Forschung und Lehre tätigen Hochschullehrer, so dass der Juniorprofessur dem Professor korporationsrechtlich wie auch nach seinen dienstlichen Aufgaben grundsätzlich gleichgestellt ist.⁶⁹

⁶⁶ Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16. Februar 2002.

⁶⁷ BVerfG, 2 BvF 2/02 vom 27.07.2004.

⁶⁸ Zur Genese des Konzeptes der Juniorprofessur vgl. u. a. Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001, bes. S. 32-39. BMBF: Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert, 21.09.2000.

⁶⁹ Eine finanzielle Förderung von Juniorprofessuren erfolgte bislang durch Mittel des Bundes („Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über die Förderung der Forschung im Rahmen von Juniorprofessuren nach Artikel 91 b des Grundgesetzes“). Da der Freistaat Bayern diese Vereinbarung nicht un-

Hingegen unterscheidet sich die Personalkategorie des Juniorprofessors von der des Professors bezüglich der geltenden Einstellungsvoraussetzungen sowie der mit ihr verknüpften dienstrechtlichen Stellung: Um als Juniorprofessor beschäftigt werden zu können, bedarf es neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium und der entsprechenden pädagogischen Eignung einer herausragenden Promotion.⁷⁰ Im Gegensatz zur dienstrechtlichen Stellung des Professors wird der Juniorprofessor im Rahmen eines zweiphasigen Dienstverhältnisses beschäftigt, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll (§ 48 HRG). Dementsprechend sieht die Landeshochschulgesetzgebung vielfach vor, Juniorprofessoren zunächst auf drei Jahre zu Beamten auf Zeit zu ernennen oder sie im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen. Nach einer positiv verlaufenden Zwischenevaluation soll das Beschäftigungsverhältnis um weitere drei Jahre verlängert, andernfalls kann es um bis zu einem Jahr verlängert werden.⁷¹

b) Tenure Track

Gestützt auf ausländische Erfahrungen und in der Absicht, die Attraktivität des Karrierewegs zum Hochschullehrer durch ein größeres Maß an Planbarkeit zu erhöhen, haben einige Landeshochschulgesetze festgelegt, dass Juniorprofessoren auch bei der Berufung auf eine Professur an der eigenen Hochschule berücksichtigt werden können. Dies setzt allerdings voraus, dass die Nachwuchswissenschaftler nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder zumindest zwei Jahre außerhalb

terzeichnet hatte, wurde die Förderung als „Vorgriffförderung“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführt. Für die Sachausstattung jeder förderungsfähigen Juniorprofessur standen 60.000 € zur Verfügung. Überdies erfolgte die Finanzierung des erforderlichen Stellenkontingents zu zwei Dritteln aus dem Pool der für die habilitierten Nachwuchswissenschaftler vorgesehenen Übergangsstellen (C 1, C 2). Bisher wurden im Rahmen der Vorgriffförderung 932,5 Stellen an 65 Universitäten in allen Bundesländern bewilligt. Von den bis zum 31.12.2003 ausgeschriebenen 902 Stellen entfielen die größten Anteile auf die Länder Niedersachsen (17,2 %), Nordrhein-Westfalen (15,4 %) und Berlin (12,7 %). Im Förderzeitraum 2001 bis 2003 haben sich insgesamt 7.706 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beworben, damit kamen 8,5 Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle. Bis Ende 2003 konnten ca. 570 Juniorprofessuren besetzt werden. (Diese Zahlen sind das Ergebnis der Anfang 2003 zum Stichtag 31.12.2002 sowie Anfang 2004 zum Stichtag 31.12.2003 durchgeführten Umfragen bei den vom BMBF geförderten Hochschulen).

⁷⁰ Das seit dem 31.12.2004 geltende HRG sieht vor (§ 47), dass sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt ist, Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen sollen.

⁷¹ Zu den Regelungen der Landeshochschulgesetzgebung vgl. die Übersicht in Anhang 2, Punkt 14.

der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.⁷² Auf diese Weise legt die Gesetzgebung fest, dass das Hausberufungsverbot im Rahmen des Karrierewegs der Juniorprofessur nur einmal greift:

- bei der Berufung zum Juniorprofessor,
- *oder* bei der Berufung vom Juniorprofessur zum Professor an der eigenen Hochschule.

Diese Vorgabe macht es zudem möglich, Nachwuchswissenschaftlern, die nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren, Tenure Track zu eröffnen.

Dieser Ausdruck ist dem amerikanischen Hochschulsystem entlehnt und meint dort die Möglichkeit für einen *Assistant Professor*, seine bisherigen Leistungen in einem auf strenger interner und externer Evaluation basierenden speziellen Verfahren (Tenure-Verfahren) bewerten zu lassen. Der Ausgang dieses Verfahrens entscheidet darüber, ob er eine unbefristete Stelle (Tenure), in der Regel die eines *Associate Professor*, an der eigenen Hochschule erhält. Eine Stelle mit Tenure Track garantiert folglich keine Übernahme in eine unbefristete Professur, sondern eröffnet dem *Assistant Professor* zunächst nur die Möglichkeit, in einem mehrstufigen Verfahren seine Leistungen einer strengen Überprüfung unterziehen zu lassen. Insbesondere an den amerikanischen Spitzenuniversitäten endet ein solches Verfahren eher selten positiv, so dass nur ein geringer Anteil der befristet beschäftigten Hochschullehrer an der eigenen Hochschule eine Dauerstelle erhält.

Gegenwärtig existiert in Deutschland noch kein dem amerikanischen Tenure-Verfahren vergleichbares Verfahren. Tenure Track kann daher bislang bedeuten, dass in einem ordentlichen, d. h. auf einem offenen Wettbewerb basierenden Berufungsverfahren darüber entschieden wird, ob der Juniorprofessor zum Professor an der eigenen Hochschule berufen wird. Mitunter geht mit einem Tenure Track aber auch der Verzicht auf jedes weitere ordentliche Berufungsverfahren einher: Die von der Jungen Akademie im Sommer 2003 vorgestellte Analyse von Stellenausschrei-

⁷² Das HRG verzichtet auf Regelungen zum Hausberufungsverbot. Künftig entscheiden hierüber allein die Länder. Zum bisherigen Stand der Gesetzgebung, vgl. Anhang 2, Punkt 14.

bungen zeigt, dass in 3,3 % der bis dahin erfolgten Ausschreibungen Tenure Track erwähnt wurde. Bei einer Befragung von Juniorprofessoren gaben 25,1 % der Befragten an, ihnen sei Tenure Track eröffnet worden.⁷³ Hierbei wurde in einigen Fällen die *Übernahme* auf eine unbefristete Professur in Aussicht gestellt, in anderen Fällen wurde darauf hingewiesen, dass nach Ablauf der Juniorprofessur eine unbefristete Professur öffentlich ausgeschrieben werde, um die sich auch der Juniorprofessor bewerben könne.⁷⁴

c) Verfahrensstruktur

Da es sich bei der Berufung eines Juniorprofessors nicht um eine Berufung auf Dauer handelt, hatte das 5. HRGÄndG vorgesehen, die zuständige Landesbehörde nicht in das Verfahren zur Rekrutierung eines Juniorprofessors zu involvieren.⁷⁵ Dementsprechend wurde zwischen der Besetzung einer Juniorprofessur im Rahmen eines Auswahlverfahrens und der Berufung auf eine Professur im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens unterschieden.⁷⁶ Im Übrigen sollte die Besetzung einer Juniorprofessur aufgrund einer

- öffentlichen,
- nach Möglichkeit internationalen Ausschreibung,
- unter Beteiligung externer Gutachter,
- und in der Verantwortung einer Fakultät oder in der gemeinsamen Kompetenz von außeruniversitärer Forschungseinrichtung und Fakultät erfolgen.

⁷³ Vgl. Rössel, J., Landfester, K., Schollwöck, U.: Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung, Erfurt 2003, S. 33 ff. Die Junge Akademie hat 2004 gemeinsam mit dem CHE eine aktualisierte, allerdings auf einer geringeren Datenmenge basierende Studie vorgelegt. Danach wurde 7 % der befragten Juniorprofessoren Tenure Track zugesagt, 47 % gaben an, dass eine Entscheidung über die Möglichkeit von Tenure Track noch ausstehe. Buch, F., Landfester, K. u. a.: Zwei Jahre Juniorprofessur, Analysen und Empfehlungen, September 2004, S. 32. Zum methodischen Vorgehen bei der Erhebung vgl. ebd., S. 9 f.

⁷⁴ Ebd., S. 34.

⁷⁵ Um zu verdeutlichen, auf welchem Verfahrensweg Juniorprofessoren bisher rekrutiert wurden und inwiefern sich das vom Wissenschaftsrat empfohlene Berufungsverfahren von der früheren Berufungspraxis absetzt, wird hier noch auf das Auswahlverfahren eingegangen, das von dem inzwischen außer Kraft gesetzten 5. HRGÄndG geprägt und als solches auch in einigen Ländergesetzen aufgenommen wurde.

⁷⁶ Vgl. die Begründung zum Entwurf eines 5. HRGÄndG: Deutscher Bundestag, Drs. 14/6853, 31.08.2001, S. 17.

Im Regelfall bedeutete dies, dass das Rekrutierungsverfahren von einer Kommission durchgeführt wurde, die wie eine Berufungskommission zusammengesetzt war. Diese Kommission formulierte einen Ausschreibungstext und lud die ihr geeignet erscheinenden Kandidaten zu einem hochschulöffentlichen Vortrag ein. Im Anschluss erstellte die Kommission einen begründeten Berufungsvorschlag, wobei die Berufungsliste möglichst drei Kandidaten umfassen sollte. Der Berufungsvorschlag wurde dem erweiterten Fakultätsrat vorgelegt, der ihn gemeinsam mit der Stellungnahme der Frauenbeauftragten in der Regel an den Akademischen Senat weiterleitete. Sofern der Senat keinen Einspruch erhoben hat, konnte die Hochschulleitung dem Erstplatzierten den Ruf erteilen.

Das seit dem 31.12.2004 geltende Hochschulrahmengesetz verzichtet darauf, hinsichtlich des Berufungsverfahrens zum Professor oder Juniorprofessor nähere Angaben zu machen. Es wird lediglich auf die im Verfahren einzulösende Ausschreibungspflicht (§ 45) verwiesen. Es obliegt somit der Landeshochschulgesetzgebung, Einführung und Ausgestaltung der Juniorprofessur zu regeln.

II.2. Bewertung des bisherigen Berufungsverfahrens

Der Wissenschaftsrat ist davon überzeugt, dass ein Verfahren zur Rekrutierung eines Juniorprofessors ebenso wie ein Berufungsverfahren zum Professor an den Kriterien der Wettbewerbsorientierung, Qualitätssicherung und Verfahrenstransparenz zu messen ist.⁷⁷ Er begrüßt daher, dass das seit dem 31.12.2004 geltende Hochschulrahmengesetz zwar die Ausschreibungspflicht regelt, im Übrigen aber darauf verzichtet, Verfahrensvorgaben zu machen und mithin auch kein vom Berufungsverfahren zum Professor abweichendes Rekrutierungsverfahren zum Juniorprofessur vorsieht.

Da die Rekrutierung von ausländischen Wissenschaftlern wie von im Ausland tätigen deutschen Wissenschaftlern maßgeblich dazu beiträgt, im Interesse von Studierenden und Wissenschaftlern das internationale Profil einer Hochschule zu stärken und

⁷⁷ Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung, a. a. O., S. 61.

die grenzüberschreitende Kooperation wie Mobilität zu fördern, befürwortet der Wissenschaftsrat ausdrücklich, dass Stellen für Hochschullehrer (Juniorprofessoren und Professoren) künftig öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben sind (§ 45 HRG).⁷⁸ Mit jedem weiteren Land, das diese Vorgabe umsetzt, vergrößern sich auch die Möglichkeiten, die im Ausland beschäftigten Nachwuchswissenschaftler für das deutsche Hochschulsystem zurück zu gewinnen.

Kritisch ist hingegen anzumerken, dass im Rahmen der bisherigen Rekrutierungspraxis mitunter nicht transparent wurde, nach welchen Kriterien die von einem Nachwuchswissenschaftler in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen im Einzelnen bewertet wurden. Zwar schrieb die Rahmengesetzgebung die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren vor (§ 47 HRG). Sofern jedoch diese Vorgaben durch Land oder Hochschule nicht weiter konkretisiert wurden, konnte für die Bewerber unklar bleiben,

- ob bereits die Benotung der Promotion „summa cum laude“ als Beleg herausragender Qualität galt und/oder eine gutachterliche Bestätigung der besonderen Forschungsleistung erforderlich war,
- ob und in welchem Umfang bei der Bewertung der Lehre die vorhandene Lehrerfahrung, das in einer Bewerbung entwickelte Lehrkonzept oder die im Vortrag gezeigten Fähigkeiten ausschlaggebend waren,
- welche außerfachlichen Qualifikationen im Einzelnen verlangt wurden.

Ein erhebliches Defizit der bisherigen Verfahrenspraxis bestand zudem darin, dass zahlreiche Juniorprofessuren mit hausinternen Kandidaten besetzt wurden, so dass für einen großen Teil der derzeit als Juniorprofessor tätigen Wissenschaftler keine Möglichkeit existierte, an der eigenen Hochschule zum Professor berufen zu werden.⁷⁹ Ebenfalls zu bemängeln ist, dass bislang keine klaren Regelungen bezüglich

⁷⁸ Einige Länder haben eine internationale Ausschreibung bereits vorgeschrieben: Vgl. Anhang 2, Punkt 9 und Punkt 14.

⁷⁹ Auf der Berechnungsgrundlage der vom BMBF erhobenen Daten zeigt sich, dass im Rahmen der Vorgriffförderung bislang 42 % der besetzten Stellen an interne Bewerber (Hausberufung) vergeben wurden. Die höchsten Anteile haben hier die Medizin (64 %), die Ingenieurwissenschaften (52 %) und sonstige Fächer (53,8 %), Hausberufungen werden dagegen vergleichsweise selten in den Bereichen Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften (27,3 %), Kunst/Kunstwissenschaft (29,4 %) und Sprach-/Kulturwissenschaften/Sport (31,1 %) durchgeführt. Eine ähnliche Verteilung ergibt sich schon unter den Bewerbern um ausgeschriebene Stellen: Hier ist der Anteil interner Bewerber in der Medizin

des Verfahrenswegs bestehen, in dessen Rahmen darüber entschieden werden soll, ob ein Juniorprofessor im unmittelbaren Anschluss an seine Tätigkeit dauerhaft als Professor an der eigenen Hochschule beschäftigt werden kann.

B. Empfehlungen

B.I. Ordentliches Berufungsverfahren

Angesichts der Tatsache, dass bis zum Jahr 2014 mehr als die Hälfte der Professoren aus ihrem Amt ausscheiden und viele der frei gewordenen Professuren erneut zu besetzen sein werden,⁸⁰ ist es dringend erforderlich, die Schwächen des bisherigen Berufungsverfahrens zu beheben und das Verfahren den veränderten hochschulpolitischen Rahmenbedingungen anzupassen.

Dementsprechend verfolgen die vorliegenden Empfehlungen das Ziel, die Verfahrensdauer zu verkürzen, Berufungsentscheidungen noch besser in die Hochschulentwicklungs- und Personalplanung der zunehmend autonomer agierenden Hochschulen einzupassen, den Hochschulen im internationalen Wettbewerb um die besten Hochschullehrer ein effektives und objektives Rekrutierungsinstrument an die Hand zu geben und das Vertrauen der wissenschaftlichen Öffentlichkeit in die Zuverlässigkeit und Objektivität des Verfahrens zu stärken. Der Wissenschaftsrat ist überzeugt, dass ein formalisiertes und transparentes, auf einer verbesserten Qualitätssicherung und einem offenen Wettbewerb beruhendes Berufungsverfahren auch dazu beitragen kann, die Chancen von Frauen im Rekrutierungsprozess deutlich zu verbessern.⁸¹

Zu den Kernpunkten der an die Länder, die Hochschul- und Fakultätsleitungen gerichteten Empfehlungen zur Ausgestaltung des ordentlichen Berufungsverfahrens zum Professor zählen dementsprechend die Klärung der Verantwortlichkeiten, die Einbindung eines Berufungsbeauftragten in das Verfahren, die Beteiligung externer Experten, die Verbesserung der zur Qualitätssicherung eingesetzten Instrumente sowie der Ausbau der allgemeinen Informationspraxis gegenüber den Bewerbern.

⁸⁰ Hierbei ist auch der Ersatzbedarf des Jahres 2004 berücksichtigt: vgl. Anhang 1, Tabelle 15.

⁸¹ Wie sich am Beispiel Finnlands zeigt, erhalten Frauen in wettbewerblich organisierten Verfahren häufiger eine Professur. Wenn Hochschulen hingegen allein auf die aktive Rekrutierung setzen, reduziert sich die Zahl der berufenen Frauen. Vgl.: Naisten tutkijanuran edistäminen. Suomen Akatemian asettaman työryhmän muistio. Suomen Akatemian julkaisu 13, 1997 (Promoting career development of female researchers. Report of the Academy of Finland Working Group).

Der Wissenschaftsrat geht hierbei davon aus, dass an ein Verfahren zur Berufung eines Universitätsprofessors und zur Berufung eines Fachhochschulprofessors die gleichen Ansprüche an Verfahrenseffizienz, Qualitätssicherung, Wettbewerbsorientierung und Transparenz zu stellen sind. Er rät daher, beide Berufungsverfahren künftig gemäß der vorliegenden Empfehlungen auszugestalten.

Kooperative Berufungsverfahren wie Berufungsverfahren in der Klinischen Medizin sollten ebenfalls im Sinne der vorliegenden Empfehlungen durchgeführt werden. Hierbei ist freilich die besondere Problematik von Berufungsverfahren in der Klinischen Medizin zu berücksichtigen: Während für die Beschlussfassung einer Berufungskommission die akademischen Leistungen und Qualifikationen eines Kandidaten ausschlaggebend sind, sollte bei der Ausgestaltung der Chefarztverträge in der Regel das klinische Können entscheiden.⁸² Um sicherzustellen, dass das Berufungsverfahren zu einem zügigen Abschluss und zu einem integrativen Ausgleich der Interessen zwischen den spezifischen Anliegen des Universitätsklinikums und der Medizinischen Fakultät führt, sollte das Universitätsklinikum vor Beginn des Berufungsverfahrens zur Festlegung der Funktionsbeschreibung und zum Befähigungsprofil der Professur Stellung nehmen können.⁸³ Die Ausgestaltung der Chefarztverträge sollte nicht allein in der Verantwortung der Träger und Betreiber der Krankenversorgung liegen, da andernfalls Berufungsentscheidungen der Fakultäten durch unattraktive Chefarztverträge unterlaufen und der Abschluss des Verfahrens verzögert werden könnte. Die Festlegung der personellen, sächlichen und räumlichen Ausstattung der Professur (mit Chefarztfunktion) sollten Klinikumsvorstand und Dekan einvernehmlich treffen.

⁸² Seit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 19.11.1999 zur „Neugestaltung des Personalrechts einschließlich des Vergütungssystems der Professoren mit ärztlichen Aufgaben im Bereich der Hochschulmedizin“ erfolgen in einigen Ländern Berufungen durch die Länder, während die Aufgaben in der Krankenversorgung und deren Vergütungen durch gesonderte Leitungsverträge, so genannte Chefarztverträge, mit den Universitätsklinikum festgelegt werden (Kombinationsmodell).

⁸³ Vgl. auch Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin, Köln 2004, S. 42-44 und S. 77.

I.1. Ausgestaltung des Verfahrens durch die Landeshochschulgesetzgebung

Die Länder haben den Hochschulen bereits vielfach größere Entscheidungskompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten in der institutionellen Selbstverwaltung eingeräumt und somit die institutionelle Autonomie der Hochschulen gestärkt. Die folgenden Empfehlungen verweisen auf hochschulrechtliche Strukturvorgaben, die es den Hochschulen erleichtern sollen, eine verantwortliche Steuerung der Hochschulentwicklungs- und Personalplanung (operative Autonomie) im Rahmen eines transparenten, objektiven, qualitätssichernden, wettbewerbsorientierten und straffen Berufungsverfahrens wahrzunehmen.

a) Berufungsrecht

Da das Berufungsgeschehen für Profilbildung und Entwicklung einer Hochschule von maßgeblicher Bedeutung ist, sollte die Hochschulleitung hierbei auch zentrale Zuständigkeiten übernehmen. Zu diesem Zweck sollte die Kooperationsform von Staat und Hochschule im Berufungsverfahren reformiert werden.⁸⁴ Der Wissenschaftsrat begrüßt, dass einige Länder im Rahmen dieses Reformprozesses bereits das Berufungsrecht auf die Hochschulen übertragen haben und empfiehlt den übrigen Ländern, die Übertragung auf die Hochschulen zu prüfen.

Die Hochschulleitung sollte ihren erweiterten Entscheidungs- und Handlungsspielraum nutzen, um sicherzustellen, dass Verfahrensfristen eingehalten werden und Berufungsentscheidungen deutlich schneller als bisher erfolgen können. Insbesondere sollte sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu beitragen, dass ein neu berufener Hochschullehrer seine Stelle nach erfolgter Berufung zeitnah antreten kann. Mit der Übertragung des Berufungsrechts sollte für die Hochschulleitung zudem die Verpflichtung verbunden sein, vor Erteilung eines Rufs eingehend zu überprüfen, ob das

⁸⁴ Sofern das Land Dienstherr der Professoren ist, sollte der zuständigen Landesstelle die beamtenrechtliche Entscheidung (Ernennung) obliegen.

Verfahren sachgerecht verlaufen ist und der Berufungsvorschlag mit den in der Ausschreibung genannten Kriterien übereinstimmt.⁸⁵

Die Übertragung des Berufungsrechts auf die Hochschule kann freilich nicht bedeuten, dass sich die zuständige Landesstelle aus dem Berufungsgeschehen völlig zurückzieht. Ihr fällt unter anderem schon aufgrund der staatlichen Finanzierung der Hochschulen (insbesondere der Personalausgaben) ein maßgebliches Mitwirkungsrecht zu. Wie dieses im Einzelnen zu gestalten ist, sollte den Landesgesetzen überlassen bleiben, wobei jedoch in jedem Fall sicher zu stellen ist, dass die Mitwirkung der zuständigen Landesstelle nicht zu einer Verzögerung des Verfahrens beiträgt.⁸⁶ Daher sollte die Hochschulleitung den Prozess der Entscheidungsfindung gegenüber der zuständigen Landesstelle auch möglichst umfassend dokumentieren.

Der Wissenschaftsrat ist überzeugt, dass es den Hochschulleitungen gelingen wird, soweit nicht bereits vorhanden mittel- und langfristig die für eine professionelle Bewältigung dieser Aufgaben erforderlichen Voraussetzungen innerhalb der Hochschulen zu schaffen.

b) Berufungsbeauftragter

Um zu gewährleisten, dass die Hochschulleitung ihre zentrale Zuständigkeit für das Berufungsgeschehen und mithin ihre Verantwortung für den sachgerechten und reibungslosen Ablauf eines Verfahrens in der Praxis erfolgreich wahrnehmen kann, sollte sie personelle Unterstützung erhalten: Sie sollte berechtigt sein, aus den einzelnen Fakultäten geeignete Hochschullehrer für das Amt des Berufungsbeauftragten auszuwählen.⁸⁷ Die Aufgabe eines Berufungsbeauftragten sollte darin bestehen, als

⁸⁵ Vgl. hierzu auch die Empfehlungen unter Punkt B.I.2.a): Die Hochschulleitung sollte zudem die Aufgabe haben, Berufungen frühzeitig in die Hochschulentwicklung einzubinden und schon im Vorfeld des Verfahrens mit den Fakultäten Gespräche über fachliche Entwicklungen und Denominationen aufzunehmen.

⁸⁶ Bisher haben die zuständigen Landesstellen durchschnittlich erst nach mehr als 5 Monaten (Universitäten) zu einer Berufsentscheidung gefunden: vgl. Anhang 1, Tabelle 8.

⁸⁷ In einer Ordnung der Hochschule sollte zudem geregelt werden, ob auch ein Mitglied der in ein Berufungsverfahren involvierten Fakultät als Berufungsbeauftragter eingesetzt werden darf. Hierbei ist zu bedenken, dass Berufungsbeauftragte, die nicht der berufenden Fakultät angehören, weniger leicht der Gefahr unterliegen, in Interessenskonflikte zu geraten.

nicht stimmberechtigtes Mitglied an sämtlichen Sitzungen einer Berufungskommission teilzunehmen und der Hochschulleitung regelmäßig über den aktuellen Stand eines Berufungsverfahrens zu berichten. Der Berufungsbeauftragte sollte stellvertretend für die Hochschulleitung insbesondere darauf hinwirken, dass die Pläne zur strategischen Hochschulentwicklung sowie die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission Berücksichtigung finden.⁸⁸ Während und nach Abschluss des Verfahrens sollte er zudem als Ansprechpartner für die in die engere Wahl gekommenen Bewerber zu Verfügung stehen.

Der Berufungsbeauftragte könnte somit nicht nur dazu beitragen, dass die Hochschulleitung ihre Zuständigkeit für das Verfahren mit der erforderlichen Sorgfalt wahrnimmt und ihre Berufungsentscheidungen auf der Basis detaillierter Kenntnisse des jeweiligen Verfahrensverlaufs trifft, sondern auch für Verfahrenstransparenz sorgen und die Informationspolitik gegenüber den Bewerbern verbessern.

c) Ausschreibung

Um sicherzustellen, dass auch ausländische Spitzenkräfte bei der im Berufungsverfahren angestrebten Bestenauslese berücksichtigt werden können, sollten vakante Hochschullehrerstellen international ausgeschrieben werden.⁸⁹ Das Kriterium der Internationalität kann allerdings noch nicht als erfüllt gelten, wenn eine Stelle auf der jeweiligen Homepage der Hochschule veröffentlicht wird: Ausländischen Bewerbern ist ebenso wenig wie inländischen Bewerbern zuzumuten, sich über Stellenvakanz durch regelmäßige Besuche der Homepages der verschiedenen Hochschulen zu informieren. Um die mit einer Ausschreibung in international einschlägigen Fachzeitschriften verbundenen Kosten zu vermeiden, wäre es sehr zu begrüßen, wenn die Hochschulrektorenkonferenz ein zentrales Internetportal einrichten könnte, in dem stets sämtliche aktuellen Stellenausschreibungen einsehbar sind. Ein solches Portal

⁸⁸ Sofern der akademische Senat in das Berufungsverfahren eingebunden ist, sollte die Grundordnung der Hochschule dem Senat die Möglichkeit einräumen, den Berufungsbeauftragten als Berichterstatter zu beauftragen oder einen eigenen Senatsberichterstatter in die Berufungskommission zu entsenden. Vgl. hierzu auch die Empfehlung B.I.1.d).

⁸⁹ Das seit dem 01.01.2005 geltende HRG sieht vor, dass Stellen für Hochschullehrer im Regelfall öffentlich und international auszuschreiben sind (§ 45).

könnte als Zusatzmodul zum Hochschulkompass als eigene Seite programmiert werden, wobei die Datenpflege in der Verantwortung der jeweiligen Hochschule liegen sollte, d. h. die Hochschule müsste der Hochschulrektorenkonferenz sämtliche ausgeschriebenen Stellen mitteilen.

Die Anzeige der zu besetzenden Stellen im HRK-Portal ersetzt nicht die öffentliche Ausschreibung in den Hochschulmagazinen, überregionalen Tages- und Wochenzeitschriften, einschlägigen Fachzeitschriften oder auch auf der Homepage einer Hochschule.

Um sicherzustellen, dass eine Ausschreibung im Rahmen des ordentlichen Berufungsverfahrens nicht nur öffentlich erfolgt, sondern tatsächlich auch einen offenen Charakter trägt, muss die Hochschulleitung gewährleisten, dass der annoncierte Ausschreibungstext

- kein auf eine Person zugeschnittenes Fachprofil formuliert,
- und hinreichend präzise gefasst ist, um die in der Ausschreibung genannten Kriterien in der Berufungskommission als Bewertungsmaßstab anwenden zu können.

d) Zusammensetzung der Berufungskommission

Um eine Verzögerung des Verfahrens zu vermeiden sowie zu gewährleisten, dass der Einfluss der Wissenschaft im Rahmen der Selbstergänzung des Lehrkörpers ausreichend zur Geltung kommt, sollte die Entscheidung über die Zusammensetzung der Berufungskommission bei der Fakultät liegen.⁹⁰ Im Sinne von „checks and balances“ sollte die Hochschulleitung jedoch rechtzeitig über die Zusammensetzung der Kommission informiert werden. Dies gilt insbesondere im Fall einer vorgesehenen Hausberufung. Der Wissenschaftsrat würde es daher auch begrüßen, wenn künftig die Darstellung der vorgesehenen Zusammensetzung der Berufungskommission be-

⁹⁰ Fakultät und Hochschulleitung können sich auch darauf verständigen, eine Berufungskommission einvernehmlich zu besetzen: Vgl. Art. 56 Abs. 3 Bayerisches Hochschulgesetz – BayHSchG – in der Fassung vom 02.10.1998, zuletzt geändert durch § 18 des Nachtragshaushaltsgesetzes – NHG – vom 24.03.2004.

reits als Teil des Antrags der Fakultät auf Freigabe einer Stelle zur (Wieder-) Besetzung eingereicht würde. Sofern die Hochschulleitung in einzelnen Fällen Bedenken bezüglich der Zusammensetzung der Kommission hat, sollte sie diese geltend machen können und die Möglichkeit erhalten, die Fakultät zu einer neuen Zusammensetzung oder Ergänzung der Berufungskommission aufzufordern. Auf diese Weise würden Kompetenz und Verantwortung für die Besetzung der Kommission bei der Fakultät liegen und zugleich könnte die Hochschulleitung ihrer Aufgabe nachkommen, den Gesamtverlauf des Verfahrens prüfend zu begleiten.⁹¹

Insbesondere mit Blick auf die Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit erscheint es zudem wünschenswert, auch Nachbarfakultäten an der Arbeit der Berufungskommission zu beteiligen. Nachdrücklich begrüßt der Wissenschaftsrat, dass die Mehrheit der Landeshochschulgesetze eine Beteiligung von mindestens einer (mitunter auch zwei) stimmberechtigten Frauen in der Berufungskommission vorgibt.⁹² Der Wissenschaftsrat rät dazu, eine entsprechende Regelung in alle Landeshochschulgesetze aufzunehmen.

Wenn der akademische Senat in das Berufungsverfahren eingebunden ist, sollte die Grundordnung der Hochschule dem Senat die Möglichkeit einräumen, entweder den Berufungsbeauftragten als Berichterstatter zu beauftragen oder einen eigenen Senatsberichterstatter in die Berufungskommission zu entsenden. Durch diese Maßnahme wäre sichergestellt, dass der Senat als zentrales Kollegialorgan der Hochschule stets über Verlauf und aktuellen Stand des Verfahrens informiert und damit auch kontinuierlich und intensiv mit dem Berufungsverfahren befasst ist.

e) Beteiligung externer Experten

Der Wissenschaftsrat hält es für unabdingbar, dass eine Berufungskommission bei ihrer Entscheidungsfindung externen Sachverstand berücksichtigt. Sie sollte ihre

⁹¹ An kleinen Hochschulen, die nicht nach Fakultäten organisiert sind, wäre es zweckmäßig, die Entscheidung über die Zusammensetzung der Berufungskommission bei der Hochschulleitung anzusiedeln.

⁹² Vgl. Anhang 2, Punkt 8. Dies sollte aber nicht so verstanden werden, als ließe sich die Verantwortung für die Rekrutierung von Hochschullehrerinnen an die weiblichen Mitglieder delegieren.

Entscheidung nicht nur auf der Basis von mehreren externen Gutachten treffen, sondern überdies auch externe, nicht der Hochschule angehörige Experten als stimmberechtigte Mitglieder in die Berufungskommission aufnehmen. Zudem hält es der Wissenschaftsrat für zweckmäßig, auch Leiter oder Abteilungsleiter außeruniversitärer Forschungseinrichtungen fallweise in die Berufungskommissionen der Hochschulen zu wählen. Auf diese Weise könnte man auch dazu beitragen, die „Versäulung“ des deutschen Wissenschaftssystems abzubauen. Daher sollte Gleiches vice versa auch für die Rekrutierungsverfahren außeruniversitärer Einrichtungen gelten, insbesondere wenn diese mit einer benachbarten Hochschule kooperieren.

f) Berufungsverhandlungen

Um die Verfahrensdauer zu verkürzen, sollten Berufungsverhandlungen künftig nur von der Hochschulleitung geführt werden. Zugleich sollte die Zuständigkeit für die Gehaltsverhandlungen an der Hochschule angesiedelt werden.

Der Wissenschaftsrat regt in diesem Zusammenhang auch an, die bisherige Sperrfristenregelung zugunsten einer flexibleren Regelung zu überdenken.⁹³ Er verkennt hierbei nicht, dass Sperrfristen die sinnvolle Funktion haben, eine Hochschule vor dem Verlust erheblicher finanzieller Mittel zu schützen – etwa wenn sie anlässlich einer Berufung größere Investitionen (Ausstattung, Anschaffung von Großgeräten) vornahm –, der Berufene aber schon nach kurzer Frist die Hochschule wieder verlässt und die Anschaffungen in anderen Bereichen nicht verwendbar sind. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass es für die Studierenden von Nachteil ist, wenn der Hochschullehrer die Hochschule schon nach kurzer Zeit wieder verlässt, so dass die kontinuierliche Betreuung leidet. Auf der anderen Seite muss es unter dem Gesichtspunkt des Wettbewerbs als problematisch gelten, die Mobilität von Wissenschaftlern im Regelfall über mehrere Jahre hinweg zu blockieren. Daher sollte nach weniger starren Normierungen gesucht werden, die es erlauben, neben den Belangen der Hochschulen auch die der Hochschullehrer zu berücksichtigen und die Interessen beider Vertragspartner besser auszubalancieren. Eine mögliche Alternative zur der-

zeitigen Regelung könnte darin bestehen, in Berufungsverhandlungen vertraglich zu vereinbaren, für welchen Zeitraum sich ein Hochschullehrer mindestens an die Hochschule bindet oder unter welchen Voraussetzungen er kurzfristig die Hochschule wieder verlassen und einen Ruf an eine andere Hochschule annehmen kann. Auf diese Weise ließen sich auf den Einzelfall zugeschnittene individuelle Lösungen finden, bei denen zugleich sichergestellt werden könnte, dass die Studierenden kontinuierlich durch einen Hochschullehrer betreut werden.

g) Bleibeverhandlungen

Um den Einfluss der Hochschulleitung auf das Berufungsgeschehen zu erhöhen und solche Bewerbungen weniger attraktiv zu machen, die allein mit dem Ziel unternommen werden, an der Heimatuniversität Bleibeverhandlungen zur Verbesserung der bestehenden Beschäftigungskonditionen zu führen, sollten Bleibeverhandlungen künftig folgendermaßen ausgestaltet werden:

1. Ergeht ein Ruf an den Hochschullehrer, sollte die den Ruf erteilende Stelle gleichzeitig die Leitung seiner Hochschule hiervon unterrichten.
2. Das Initiativrecht zur Einleitung von Bleibeverhandlungen sollte allein bei der Leitung der „abgebenden“ Hochschule liegen.
3. Diese sollte dem Hochschullehrer wie der berufenden Hochschule innerhalb von vier Wochen nachdem sie von einem Ruf erfahren hat, bekannt geben, ob sie Bleibeverhandlungen führen will.

Um zu gewährleisten, dass Bleibeverhandlungen in einer angemessenen Frist erfolgen und nicht zur Verfahrensverzögerung beitragen, sollte die berufende Stelle einen Zeitraum von nicht mehr als sechs Wochen festlegen, innerhalb dessen die Rufannahme erfolgen muss. Sobald diese Frist abgelaufen ist, kann die berufende Hochschule den Ruf an einen anderen auf der Berufungsliste genannten Kandidaten richten.

⁹³ Vereinbarung über die Besetzung von Professorinnen- oder Professorenstellen an den Hochschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.11.1978 i. d. F. vom 15.08.2002).

h) Erstberufungen

Mit der Vergabe einer unbefristeten Professur binden sich die Hochschulen langfristig an einen Wissenschaftler. Da auch die besten Strategien der Qualitätssicherung nicht restlos vor Fehlentscheidungen schützen oder die Erfahrungen ersetzen können, die sich erst im Umgang mit einem Kollegen und mit Blick auf seine praktische Lehr- und Forschungstätigkeit gewinnen lassen, begrüßt der Wissenschaftsrat, dass einige Länder solche Wissenschaftler, die erstmals in ihrer Karriere eine Berufung auf eine Stelle als Hochschullehrer erhalten, zunächst in ein Dienstverhältnis auf Zeit oder Probe berufen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, bei Erstberufungen im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens vermehrt von Befristungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen.⁹⁴

Mit dem Erstberufenen sollten klare Kriterien für die Entfristung vereinbart werden. Über die Erfüllung entscheidet die Hochschulleitung auf der Basis eines fachlichen Votums der Fakultät. Die Hochschule sollte dabei garantieren, dass die Entfristung seiner Stelle ohne erneutes Berufungsverfahren und ohne weitere Bedingungen erfolgt, wenn die in den Berufungsverhandlungen vereinbarten Kriterien erfüllt wurden. Sofern sichergestellt ist, dass eine Entfristung nicht unter Hinweis auf veränderte Rahmenbedingungen verweigert werden kann, widerspricht die generelle Befristung bei Erstberufungen weder der sozialen Sorgfaltspflicht gegenüber den Erstberufenen, noch wird sie dazu beitragen, die Attraktivität der Hochschullehrertätigkeit in Deutschland für den ausländischen Nachwuchs zu mindern.

Der Wissenschaftsrat hält es zudem für erforderlich, Ausstattungszusagen nicht nur bei Erstberufungen, sondern grundsätzlich zu befristen.

I.2. Ausgestaltung des Verfahrens auf der Hochschulebene

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Hochschulleitungen, den Gestaltungsspielraum zu nutzen, den ihnen die Landeshochschulgesetze bei der Ausgestaltung von Beru-

fungsverfahren gewähren, um die folgenden Maßnahmen bei der Durchführung künftiger Berufungsverfahren zu berücksichtigen und in der Hochschulordnung zu verankern.⁹⁵ Nach Auffassung des Wissenschaftsrates bieten sie der Hochschulleitung eine geeignete Basis, um ihrer Verantwortung für einen zügigen, rechtmäßigen und sachgerechten Verfahrensablauf in einer ebenso effektiven wie transparenten Form nachzukommen.⁹⁶

a) Planung der Hochschulentwicklung

Die Hochschulleitung sollte Berufungen als strategische Maßnahmen verstehen und Berufungsentscheidungen dementsprechend in die Hochschulentwicklungsplanung einbinden. Die Fakultäten sollten die Bedeutung und Ausrichtung von zu besetzenden Professuren gegenüber der Hochschulleitung darlegen. Die Hochschulleitung sollte sich mit den Fakultäten kontinuierlich und frühzeitig über künftige fachliche Entwicklungen und Finanzpläne verständigen, nicht zuletzt um bereits im Vorfeld des Verfahrens Konfliktlinien erkennen und integrative Lösungsstrategien entwickeln zu können. Um das Berufungsverfahren effizienter und straffer zu organisieren, sollte sie die Fakultät auch darin unterstützen, mit dem nötigen Vorlauf sowie nach Maßgabe transparenter und vorab vereinbarter Kriterien aktiv geeignete Kandidaten, insbesondere auch geeignete Wissenschaftlerinnen, zur Teilnahme an einem Berufungsverfahren aufzufordern.⁹⁷ So ließe sich etwa anlässlich eines thematisch entsprechend ausgerichteten Symposiums schon vor der Ausschreibung prüfen, ob die Bewerberlage vielversprechend ist. Sofern dies nicht der Fall sein sollte, könnte die fachliche Ausrichtung einer Stelle geändert, ein rasches, außerordentliches Beru-

⁹⁴ Von einer Erstberufung ist zu sprechen, wenn ein Wissenschaftler zuvor weder im Inland noch im Ausland zum Hochschullehrer berufen wurde.

⁹⁵ Diese Empfehlungen richten sich auch an die zuständigen akademischen Gremien, sofern diese die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens durch ihre Satzungen festlegen müssen.

⁹⁶ Angesichts der gewachsenen Einflussmöglichkeiten auf das Berufungsverfahren ist nach Ansicht des Wissenschaftsrates auch sicherzustellen, dass die Hochschulleitung ihrerseits stets internen wie externen Aufsichtsorganen rechenschaftspflichtig bleibt.

⁹⁷ Nach einem Bericht des Präsidenten der ETH Zürich sind „nur noch 50 % der schließlich Berufenen aus spontanen Bewerbungen hervorgegangen. Auch dann sind bereits viele im Hintergrund stimuliert.“ Kübler, O.: Wie könnten Universitäten ihrem Anspruch gerecht werden?, in: Mlynek, J. (Hrsg.): Und sie bewegt sich doch! Universität heute: Zwischen Bewährtem und Veränderungsdruck – Finanznot und Wettbewerb als Chancen für Innovation?, Veröffentlichungen der Hanns Martin Schleyer-Stiftung, Band 63, Köln 2004, S. 21-30.

fungsverfahren für einen Spitzenwissenschaftler eingeleitet oder auch der Weg über eine Juniorprofessur eingeschlagen werden.

Vor allem sollte die Hochschulleitung mit der Einbindung von Berufungen in die Entwicklungsplanung die Gelegenheit nutzen, um Automatismen bei der fachlichen Ausrichtung von Nachberufungen abzubauen und sich mit dem nötigen Vorlauf von zwei bis drei Jahren in einer intensiven Strategiediskussion über die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Schwerpunkte der Fakultät zu verständigen.

Bei grundlegender Neustrukturierung einer Fakultät oder eines Faches sollte die Hochschulleitung die Möglichkeit haben, im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium eine externe Berufungskommission einzusetzen, um die personelle Umsetzung der strategischen Entwicklungsplanung zu sichern.

b) Verfahrensfristen

Die Hochschulleitung sollte zwecks Verkürzung der Verfahrensdauer für die einzelnen Verfahrensschritte bei Berufungen verbindliche Fristen festlegen und für deren Einhaltung Sorge tragen,⁹⁸ die einerseits genug Spielraum für eine umfassende Qualitätskontrolle geben, aber zugleich den erforderlichen Druck erzeugen, Leerlauf- und Wartephase zu vermeiden. Insbesondere bei der Wiederbesetzung einer Professur könnte auf diesem Weg sichergestellt werden, dass die zur Berufung erforderlichen Vorbereitungen mit einem hinreichenden zeitlichen Vorlauf beginnen.

c) Dual Career Couples

Bei Berufungsverhandlungen sollte dem Aspekt der „Dual Career Couples“ eine größere Bedeutung beigemessen werden. Da immer häufiger hochqualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit in gleichem Maße qualifizierten Partnern zusammenleben, wird in Berufungsverhandlungen zunehmend die Frage auftauchen,

ob eine Hochschule auch dem Partner eines Berufenen eine attraktive Karriereperspektive in oder außerhalb der Hochschule anbieten kann. Künftig werden sich renommierte und dementsprechend umworbene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen kaum noch für eine Hochschule gewinnen lassen, wenn für dieses Problem keine befriedigenden Lösungen angeboten werden können.⁹⁹ Aus diesem Grund sollten sich Hochschulen und Länder verstärkt darum bemühen, attraktive Lösungsstrategien zur Bewältigung des Problems zu entwickeln.

d) Entscheidungsfindung der Berufungskommission

Die Urteilsfindung einer Berufungskommission sollte künftig auf der Basis von mehreren vergleichenden Gutachten externer Experten erfolgen. Um das Verfahren an dieser Stelle zu beschleunigen, sollte die Berufungskommission für die nach sorgfältiger Vorauswahl zu einem Kolloquium eingeladenen Kandidaten zeitgleich die Gutachten einholen. Aus den Gutachten sollte in jedem Fall hervorgehen, welche Kandidaten für listenfähig gehalten werden. Die endgültige Entscheidung über die Reihenfolge zwischen den grundsätzlich als listenfähig eingestuften Kandidaten sollte im Anschluss an das Hearing die Berufungskommission treffen. Hierbei sollte sie besonderen Wert darauf legen, auch seitens der Studierenden eine Einschätzung über die Qualität der Lehre eines Kandidaten zu erhalten.¹⁰⁰

Der Wissenschaftsrat hält es überdies für notwendig, die Auswahl der Gutachter transparenter zu gestalten und die Vergleichbarkeit der Gutachten zu erhöhen. Der Vorsitzende der Berufungskommission sollte zu diesem Zweck sicherstellen, dass die Auswahl der Gutachter schriftlich begründet und diese Begründung der Hochschulleitung mit der Berufsungsliste gemeinsam vorgelegt wird. Wissenschaftler, die an Promotions- oder Habilitationsverfahren eines Bewerbers beteiligt waren oder mit diesem gemeinsam publiziert haben, sollten keine vergleichenden Gutachten oder

⁹⁸ Einige Länder haben für bestimmte Verfahrensschritte bereits Fristen vorgegeben, vgl. Anhang 2, Punkt 11.

⁹⁹ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare, Bonn/Essen 2004.

¹⁰⁰ Das Thüringer Hochschulgesetz sieht beispielsweise vor, dass die Gruppe der Studierenden in der Berufungskommission zur Feststellung der pädagogischen Eignung zu hören ist; „ihre Äußerung ist der Vorschlagsliste beizufügen“. § 49 Abs. 3 Thüringer Hochschulgesetz – ThürHG – in der Fassung vom 25.04.2003, zuletzt geändert am 15.04.2004.

Einzelgutachten über ihnen nahe stehende Bewerber erstellen dürfen.¹⁰¹ Es wäre zudem zweckmäßig, die Gutacher vorab auf bestimmte Aspekte hinzuweisen, die in ihrer Stellungnahme in jedem Fall behandelt werden sollten. Hingegen sollte eine von der Berufungskommission festgelegte Rangfolge der Kandidaten den Gutachern vorab nicht zur Kenntnis gebracht werden.

Als einen sinnvollen Beitrag zur Verkürzung des Berufungsverfahrens würde es der Wissenschaftsrat sehr begrüßen, wenn sich mittel- bis langfristig in Deutschland die im Ausland bereits gängige Praxis etablieren würde, aussagekräftige Gutachten binnen einer Frist von zwei bis drei Wochen zu erstellen.

e) Leistungsbewertung im Bereich Lehre

Die Leistungsbewertung in der Lehre sollte bei Berufungen künftig unbedingt eine deutlich größere Rolle spielen und an eindeutigen, objektivierbaren und transparenten Maßstäben ausgerichtet sein. Zu diesem Zweck hält es der Wissenschaftsrat für erforderlich, dass Berufungskommissionen künftig gegenüber der Hochschulleitung transparent machen, welche Relevanz dem Vorlesungs- und Seminaaraufbau, den Lehrmethoden und -konzepten, der Berücksichtigung von interdisziplinären Fragen und der Betreuung der Studierenden bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission wie der „peers“ zugemessen wurde.¹⁰²

Die Bewerber auf eine Professur sollten künftig aufgefordert werden, die Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen sowie den Nachweis erfolgreich absolvierter Fortbildungsveranstaltungen im Bereich der Lehre vorzulegen und ihre Vorstellungen zur Nachwuchsförderung sowie der wissenschaftlichen Weiterbildung schriftlich darzustellen. Allerdings lassen sich solche Anforderungen gegenüber Bewerbern nur sinnvoll stellen, wenn die Hochschulen den wissenschaftlichen Nachwuchs auch in die Lage versetzen, diese Nachweise zu erbringen, indem sie vergleichbare und

¹⁰¹ Diese Einschränkung sollte auch bei der Zusammensetzung der Berufungskommission und der Auswahl der auswärtigen Kommissionsmitglieder gelten.

¹⁰² Vgl. auch Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Stärkung der Lehre in den Hochschulen durch Evaluation, Köln 1996.

aussagekräftige Evaluationssysteme etablieren¹⁰³ und qualifizierte Fortbildungen zur Professionalisierung und Qualitätsverbesserung der Lehre anbieten.

Überdies empfiehlt der Wissenschaftsrat, die Fähigkeiten in der Lehre im Rahmen einer Probelehrveranstaltung zu bewerten. Denkbar ist auch, dass Mitglieder der Berufungskommission Lehrveranstaltungen der Kandidaten an deren Wirkungsstätte besuchen. In jedem Fall sollte bereits im Ausschreibungstext unmissverständlich deutlich werden, dass die Qualifikation in der Lehre bei der Berufungsentscheidung eine maßgebliche Rolle spielt und entsprechende Qualifikationsnachweise im Verfahren verlangt werden. Da von Fach zu Fach die Anteile an Forschung und Lehre unterschiedlich hoch ausfallen können, sollte der Ausschreibungstext angeben, welchen Stellenwert die Lehre im Rahmen der künftigen Tätigkeit einnehmen soll.

Wenn Kandidaten aus der Industrie oder anderen Praxisfeldern berufen werden, die nicht über Erfahrungen in der Hochschullehre verfügen, sollte dieser Umstand in der Berufungsentscheidung begründet und der entsprechende Bewerber aufgefordert werden, Fortbildungen im Bereich der Lehre wahrzunehmen.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, eine stärkere Gewichtung der Lehrqualifikation bei Berufungsentscheidungen zu bewirken und diese in einer ihrer sachlichen Bedeutung angemessenen Form zum Entscheidungskriterium bei Berufungen zu machen.

Um eine professionelle Bewertung des Leistungsprofils eines Kandidaten auch im Bereich Management und soziale Kompetenzen sicherzustellen, sollte die Hochschulleitung interessierten Hochschullehrern regelmäßig Weiterbildungen zur Personalauswahl sowie im Bereich Management- und Sozialkompetenzen anbieten und zugleich gewährleisten, dass eine Berufungskommission bei ihrer Entscheidungsfindung auf diese Kompetenz zurückgreift.

¹⁰³ Mit der Zielsetzung, Funktionsmängel in Studium und Lehre zu beheben, hat der Wissenschaftsrat bereits 1996 für die Einführung systematischer Evaluationsmaßnahmen plädiert: vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Stärkung der Lehre in den Hochschulen durch Evaluation, Köln 1996, bes. S. 68 ff.

f) Betreuung und Information der Bewerber

Der Vorsitzende der Berufungskommission oder der Berufungsbeauftragte sollte sicherstellen, dass im Rahmen des Kolloquiums hinreichend Zeit für die Präsentationen der Kandidaten und eine ausführliche Diskussion der Vorträge und der Probelehrveranstaltungen zur Verfügung steht. Um im Berufungsverfahren die Gefahr der Fehlentscheidung zu minimieren, sollten sich Hochschulleitung – vertreten durch den Berufungsbeauftragten – und Berufungskommission weitaus länger und intensiver mit einem Kandidaten befassen als dies bislang im Rahmen der für einen Probevortrag üblicherweise vorgesehenen eineinhalb bis zwei Stunden möglich ist. Hierbei sollte die im Ausland längst selbstverständliche Praxis zur Orientierung dienen, mindestens einen, oftmals aber auch zwei Tage gemeinsam mit den Kandidaten zu verbringen. Sofern dieses Vorgehen aufgrund der Einbindung externer Mitglieder in die Kommission Schwierigkeiten bereitet, sollte zumindest gewährleistet sein, dass die Mehrzahl der Kommissionsmitglieder bereit ist, einen Kandidaten in einem anderen Kontext als dem des Kolloquiums kennen zu lernen. Eine weitere Option könnte darin bestehen, Mitglieder der Berufungskommission zu einem Besuch der Kandidaten an ihrer Hochschule zu entsenden. Erfahrungen aus dem Bereich Medizin haben gezeigt, dass solche Besuche im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen und Managementfähigkeiten, aber auch auf die Lehrleistung und das Lehrengagement (Betreuung von Studenten) eines Kandidaten sehr aufschlussreich sind.

Der Wissenschaftsrat hält es überdies für wünschenswert, im Rahmen eines Kolloquiums neben einem Vortrag und einer Lehrprobe ebenfalls Einzel- wie auch Gruppengespräche zwischen einem Bewerber und Mitgliedern der Fakultät, Vertretern der Studierenden und Doktoranden durchzuführen. Auf diese Weise ließe sich auch dem Votum dieser Statusgruppen bei Berufungsentscheidungen mehr Bedeutung geben.

Die in einem zuvorkommenden Umgang zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung der Kandidaten sollte künftig auch die allgemeine Informationspolitik gegenüber den Bewerbern um eine Professur prägen. Nach Überzeugung des Wissenschaftsrates gehört es zu den Mindeststandards einer angemessenen und vor allem transparenten Informationspolitik, die Bewerber zeitnah und kontinuierlich über den jeweiligen

Stand des Verfahrens zu informieren. Dementsprechend sollten zunächst sämtliche auf eine Ausschreibung reagierenden Wissenschaftler eine Eingangsbestätigung für ihre Bewerbung erhalten. Im Weiteren sollten alle Bewerber zeitnah und schriftlich darüber informiert werden, dass von einem engeren Bewerberkreis bereits Publikationen angefordert wurden, dass dieser Personenkreis eine schriftliche Benachrichtigung über den weiteren Verlauf des Verfahrens erhalten wird, hingegen die übrigen Bewerber gebeten werden, auf der Homepage der Hochschule die laufend aktualisierten Informationen zum Stand des Verfahrens einzusehen. Die nicht berücksichtigten Bewerber sollten auf geeignete Weise über die Gründe ihres Ausscheidens informiert werden. Ferner rät der Wissenschaftsrat dazu, ausschließlich den zu Vortrag und Lehrprobe eingeladenen Kandidaten bereits im Vorfeld des Kolloquiums die Liste der Vortragenden und deren Vortragsthemen schriftlich bekannt zu geben. Der Wissenschaftsrat kann nicht erkennen, dass dieses Vorgehen das Recht der Bewerber auf Vertraulichkeit tangiert, da die Liste der Vortragenden ohnehin spätestens am Tag des Kolloquiums in der Hochschule öffentlich wird.

Schließlich ließe sich auch durch die Gestaltung des Kolloquiums die Verfahrenstransparenz erhöhen, etwa indem den eingeladenen Kandidaten freigestellt wird, während der Vorträge ihrer Mitbewerber anwesend zu sein. In bestimmten Fällen könnte es überdies sinnvoll sein, die externen Gutachter zu den Bewerbervorträgen einzuladen, so dass diese auch zu den Lehrleistungen eines Kandidaten Stellung nehmen können.

Sämtliche Bewerber sollten zeitnah vom Abschluss des Verfahrens erfahren und spätestens zu diesem Zeitpunkt ihre Bewerbungsunterlagen zurückerhalten.

B.II. Außerordentliches Berufungsverfahren

Um die Hochschulen in die Lage zu versetzen, im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler erfolgreich konkurrieren und in bestimmten Situationen renommierte Wissenschaftler gezielt und schnell rekrutieren zu können, empfiehlt der Wissenschaftsrat die Einführung eines außerordentlichen Berufungsverfahrens. Während im Rahmen des ordentlichen Berufungsverfahrens geeignete Wissenschaftler lediglich aktiv zur Teilnahme am Verfahren aufgefordert werden können,¹⁰⁴ soll die Hochschulleitung mit dem außerordentlichen Berufungsverfahren die Möglichkeit erhalten, einem Wissenschaftler ihrer Wahl unter bestimmten Voraussetzungen direkt ein Berufsangebot unterbreiten zu können.

Das außerordentliche Berufungsverfahren sollte nur in solchen Fällen angewendet werden, in denen es entweder gilt, eine Fakultät grundlegend zu erneuern oder einen Schwerpunkt durch die Rekrutierung eines herausragenden und international anerkannten Hochschullehrers, der sein Fachgebiet nachweislich geprägt und weiterentwickelt hat, aufzubauen, zu erhalten und nachhaltig zu stärken. Voraussetzung für die Einleitung des Verfahrens ist freilich, dass im Stellenplan eine Stelle zur Verfügung steht oder der Hochschule im Rahmen einer globalen Mittelbewirtschaftung eine eigenverantwortliche Personalentwicklung ohne vorgegebene staatliche Stellenpläne möglich ist.¹⁰⁵

Um zu gewährleisten, dass die Einführung des außerordentlichen Berufungsverfahrens keine Einbußen bei Transparenz und Qualitätssicherung nach sich zieht, empfiehlt der Wissenschaftsrat, das Verfahren in der folgenden Weise auszugestalten:

Über die Einleitung eines außerordentlichen Berufungsverfahrens sollte immer die Hochschulleitung entscheiden. Diese sollte das Verfahren entweder auf eigene Initiative hin - möglichst im Benehmen mit der Fakultät - einleiten oder einen Verfahrensantrag der Fakultät aufgreifen. Zur Einleitung des Verfahrens sollte die Hochschullei-

¹⁰⁴ Vgl. hierzu die Ausführungen unter B.I.2.a).

¹⁰⁵ Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001, bes. S. 76 ff.

tung im Benehmen mit der Fakultät eine Findungskommission einberufen, die sich aus externen renommierten Wissenschaftlern sowie dem Berufungsbeauftragten zusammensetzt. Der Auftrag der Findungskommission sollte darin bestehen, dem Rektorat solche Hochschullehrer zu benennen, die zum einen die mit der zu besetzenden Professur verbundenen hohen Qualitätsstandards erfüllen und die zum anderen aufgrund ihrer Erfahrungen und bisherigen Leistungen in ganz besonderer Weise geeignet sind, das Profil von Fakultät und Hochschule und mithin die Qualität von Forschung und Lehre zu stärken.

Die Findungskommission sollte ihre Vorschläge umfassend schriftlich begründen und erläutern. Die Ausgestaltung der Verfahrensschritte sollte fallweise erfolgen und speziellen Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Findungskommission überlassen bleiben. Sobald die Findungskommission die Hochschulleitung über die Auswahl der Kandidaten informiert hat, kann die Hochschulleitung einem Kandidaten ihrer Wahl direkt ein Berufsangebot unterbreiten.¹⁰⁶ Wenngleich die letzte Entscheidung über ein Berufsangebot bei der Hochschulleitung liegt, sollte diese insbesondere in solchen Fällen, in denen das außerordentliche Berufungsverfahren auf Initiative der Fakultät aufgenommen wurde, ihre Berufsentscheidung in Abstimmung und Beratung mit der Fakultät treffen.

Da das außerordentliche Berufungsverfahren ein Instrument der aktiven Rekrutierung darstellt, das allein der Berufung solcher Hochschullehrer dient, die aufgrund ihrer Erfahrung und ihrer Leistungen als international ausgezeichnet gelten, wäre es der Sache nach zweckmäßig, im Rahmen dieses Verfahrens auf eine Stellenausschreibung zu verzichten.¹⁰⁷ Sofern Länder jedoch zu der Auffassung gelangen sollten, dass den Gewährleistungen für den Zugang zu öffentlichen Ämtern (Art. 33 Abs. 2 GG) auch in diesem Fall nur in der Form einer Ausschreibung Rechnung getragen werden kann, empfiehlt der Wissenschaftsrat, im Ausschreibungstext kennt-

¹⁰⁶ Auch im außerordentlichen Berufungsverfahren sollte die Landesgesetzgebung darüber entscheiden, wie das Mitwirkungsrecht des Landes bei Berufungen auszugestaltet ist, vgl. B.I.1.a). Hierbei sollte das Wissenschaftsministerium insbesondere bei einer grundlegenden Erneuerung oder veränderten Schwerpunktsetzung einer Fakultät in die Entscheidung eingebunden werden.

¹⁰⁷ Das seit dem 31.12.2004 geltende HRG lässt den Ländern Spielraum, Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorzusehen (§ 45): „Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben. Das Landesrecht kann Ausnahmen von der

lich zu machen, dass es sich um ein außerordentliches Berufungsverfahren handelt, in dem nur ein renommierter und international anerkannter Fachvertreter, der in besonderer Weise geeignet ist, das von der Hochschule festgelegte Stellenprofil abzudecken, berufen werden kann.

B. III. Juniorprofessur

Der Wissenschaftsrat betrachtet die Juniorprofessur als ein besonders geeignetes Instrument, um die frühe Selbstständigkeit von jungen Wissenschaftlern und deren Gleichstellung mit den etablierten Wissenschaftlern zu fördern sowie die internationale Vergleichbarkeit der Karrierewege zum Hochschullehrer zu verbessern.

Der Wissenschaftsrat begrüßt es zunächst, dass in vielen Landeshochschulgesetzen vorgesehen ist, bei dem Karriereweg des Juniorprofessors das Hausberufungsverbot nur einmal wirksam werden zu lassen, entweder am Anfang oder am Ende einer Juniorprofessur.¹⁰⁸ Auf diese Weise wird überhaupt erst die Möglichkeit eröffnet, Juniorprofessuren unter bestimmten Voraussetzungen mit Tenure Track zu vergeben.¹⁰⁹

Der Wissenschaftsrat ist davon überzeugt, dass die Einrichtung einer Juniorprofessur mit Tenure Track entschieden dazu beitragen wird, diesen Karriereweg attraktiver zu gestalten. Insbesondere für diejenigen Fächer, die unter einem Nachwuchsmangel leiden und im In- und Ausland um den geeigneten Hochschullehrernachwuchs werben müssen, dürfte dieses Modell der Juniorprofessur eine große Hilfe sein.

Wenngleich der Wissenschaftsrat die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure Track begrüßt, geht er aus folgenden Gründen nicht davon aus, dass Tenure Track bei der Vergabe von Juniorprofessuren zur Regel wird: Zum einen ist mit Tenure Track eine langfristige Personalplanung verbunden, zum anderen ist sicherzustellen, dass eine hinreichende Anzahl von Professuren weiterhin durch Ausschreibung und ohne Verzicht auf das Hausberufungsverbot für Nachwuchswissenschaftler vergeben werden können. Sonst würden die Berufungschancen solcher Nachwuchswissenschaftler erheblich vermindert, die auf einem anderen Karriereweg die Qualifikation für eine Professur erworben haben.

¹⁰⁸ Um die erforderliche Anzahl von Professuren landesweit zu sichern, könnten beispielsweise Entscheidungen über die Gewährung von Tenure Track im Einvernehmen mit der zuständigen Landesstelle getroffen werden.

¹⁰⁹ Wird ein Nachwuchswissenschaftler intern zum Juniorprofessor berufen, muss er nach Ablauf seiner Diensttätigkeit die Hochschule verlassen oder in anderer Funktion an der Hochschule beschäftigt werden. Tenure Track kann er prinzipiell nicht erhalten, da das Hausberufungsverbot bereits bei Berufung zum Juniorprofessor aufgehoben wurde.

Die folgenden Empfehlungen sollen zum einen dazu beitragen, den Nachwuchswissenschaftlern, die in Kürze entscheiden müssen, ob und in welcher Form sie in Deutschland den Weg zum Hochschullehrer einschlagen wollen, eine Orientierung über die Entwicklung ihres Karrierewegs zu geben. Zum anderen reagiert der Wissenschaftsrat auf den Umstand, dass bereits Juniorprofessuren mit Tenure Track vergeben wurden, ohne dass jedoch Klarheit darüber bestünde, wie diese Zusage verfahrensmäßig umzusetzen sei.

III.1. Berufungsverfahren zum Juniorprofessor

Da bei der Rekrutierung eines Juniorprofessors nicht minder strenge Anforderungen an Qualitätssicherung, Wettbewerbsorientierung und Transparenz zu stellen sind als bei der Berufung eines Professors, sollte die Berufung *zum* Juniorprofessor künftig immer in einem regulären ordentlichen Berufungsverfahren gemäß der bereits oben ausführlich erläuterten Empfehlungen durchgeführt werden. Dies bedeutet u. a., dass auch im Berufungsverfahren zum Juniorprofessor eine internationale Ausschreibung verpflichtend sein und die Entscheidungsfindung der Berufungskommission auf einer breiten Datenbasis sowie unter Berücksichtigung einer angemessenen Zahl vergleichender externer Gutachten erfolgen sollte. Hinsichtlich der Bewertung der Leistungen in Forschung und Lehre sollte bereits der Ausschreibungstext kenntlich machen, welche Kriterien bei der Leistungsbewertung gelten.

Ausdrücklich verweist der Wissenschaftsrat darauf, dass eine interne Berufung *zum* Juniorprofessor nur dann möglich sein sollte, wenn sich der hausinterne Kandidat in einem ordentlichen Berufungsverfahren, d. h. im Rahmen einer strengen Qualitäts- und Leistungskontrolle und im offenen Wettbewerb mit externen Bewerbern, gegen seine Konkurrenten durchsetzen konnte.

III.2. Berufung eines Juniorprofessors mit Tenure Track zum Professor an der eigenen Hochschule

Da das geltende Hochschulrahmengesetz darauf verzichtet, die Frage des Hausberufungsverbots zu regeln, bleibt diese Aufgabe den Ländern überlassen. Derzeit sehen die Landeshochschulgesetze, in denen die Juniorprofessur als Personalkategorie aufgenommen ist, übereinstimmend vor, dass ein Juniorprofessor nur dann zum Professor an der eigenen Hochschule berufen werden kann, wenn er nach seiner Promotion die Hochschule gewechselt hatte oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule an einer Hochschule oder wissenschaftlichen Einrichtung tätig war.¹¹⁰ Der Wissenschaftsrat empfiehlt allerdings den Hochschulen, die zweite Option nur in Ausnahmefällen anzuwenden.

Jedoch finden sich in den Landeshochschulgesetzen bezüglich des Verfahrens, in dem darüber zu entscheiden ist, ob ein Juniorprofessor tatsächlich an der eigenen Hochschule zum Professor berufen wird, unterschiedliche Vorgaben: Während in der Mehrzahl der Landeshochschulgesetze die durch das geltende Hochschulrahmengesetz (§ 45) eröffnete Möglichkeit aufgegriffen wird, Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorzunehmen, verzichten andere Länder auf eine Ausnahmeregelung und sehen bei der Berufung eines Juniorprofessors zum Professor an der eigenen Hochschule ausdrücklich eine öffentliche Ausschreibung vor.¹¹¹

Vor dem Hintergrund dieser Rechtslage empfiehlt der Wissenschaftsrat, bei der Vergabe von Tenure Track sowie bei der Berufung eines Juniorprofessors zum Professor an der eigenen Hochschule wie folgt vorzugehen:

Generell sollte die Hochschule bereits bei der Besetzung einer Juniorprofessur im Ausschreibungstext deutlich machen, dass sie vor Ablauf der Juniorprofessur eine unbefristete Professur (W 2 oder W 3), die dem Profil der Juniorprofessur entspricht, bereitstellen wird, um die sich auch der Juniorprofessor bewerben kann. Hierbei soll-

¹¹⁰ Vgl. Anhang 2, Punkt 14: In den Landeshochschulgesetzen von Baden-Württemberg, Bremen und Hessen ist eine Ausnahme von der Ausschreibung nicht vorgesehen. Die geltenden Landeshochschulgesetze von Bayern und Sachsen sehen keine Angaben zur Juniorprofessur vor.

¹¹¹ Ebd.

te der Ausschreibungstext auch deutlich machen, ob im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens, in dem über die Besetzung der Professur entschieden wird, eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht vorgesehen ist.

Modell a)

Sofern die Landeshochschulgesetzgebung *keine* Ausnahme von der Ausschreibungspflicht vorsieht, sollte sich

1. eine Hochschule mit der Vergabe von Tenure Track verpflichten, die Stelle des Juniorprofessors (W 1) vor Ablauf der Diensttätigkeit - etwa zum Ende des vierten Dienstjahres - als Professur auf Lebenszeit nach W 2 oder W 3 öffentlich auszuschreiben und für den Juniorprofessor, der die Stelle zuvor innehatte, das Hausberufungsverbot aufzuheben.
2. Der Juniorprofessor müsste sich in diesem Fall im Rahmen eines öffentlichen und wettbewerblich organisierten und im Sinne der unter B.I. erläuterten Empfehlungen ausgestalteten Berufungsverfahren um das Amt des Professors bewerben. Hierbei würde ihm Tenure Track den Vorteil bieten, dass rechtzeitig und mit Sicherheit eine für ihn geeignete Professur an der Hochschule zur Verfügung gestellt wird und die Fakultät die Qualität seiner in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen sowie seine Management- und Sozialkompetenzen in angemessener Weise berücksichtigen kann. Hingegen würde er trotz Tenure Track keine Garantie besitzen, einen Ruf auf die zu besetzende Professur tatsächlich zu erhalten.
3. Um die Transparenz gegenüber potenziellen weiteren Bewerbern zu wahren, sollte der Ausschreibungstext kenntlich machen, dass eine Bewerbung aus dem Haus vorliegt.¹¹²
4. Ebenso wäre sicherzustellen, dass die Berufungskommission externen Sachverständigen umfassend in ihre Entscheidungsfindung einbindet. Sinnvollerweise sind die Gutachter dabei über alle Bewerber in dem Verfahren zu informieren.

¹¹² Zugleich ist freilich zu vermeiden, dass aufgrund dieses Hinweises andere Wissenschaftler davon abgehalten werden, sich zu bewerben und dadurch der eigentliche Zweck der Ausschreibung verfehlt wird.

5. Für den Fall, dass nach einer angemessenen Ausschreibungsfrist keine weiteren Bewerbungen eingegangen sein sollten, wären die Leistungen des internen Bewerbers auf der Basis von deutlich mehr als zwei externen Gutachten zu bewerten.

Modell b)

Sofern die Landeshochschulgesetze die Möglichkeit einräumen,¹¹³ bei der Berufung eines Juniorprofessors auf eine Professur an der eigenen Hochschule auf eine Ausschreibung zu verzichten,¹¹⁴ sollte die Berufungsentscheidung gleichwohl nur im Rahmen eines strengen und transparenten Verfahrens fallen, das eine interne wie externe Leistungsevaluation umfasst. Um jegliche Form einer bloßen Überleitung strikt zu vermeiden, empfiehlt der Wissenschaftsrat, sich an den Verfahrensstandards der amerikanischen Spitzenhochschulen zu orientieren und über die Berufung im Rahmen eines speziellen Tenure-Verfahrens zu entscheiden.¹¹⁵ Dieses sollte wie folgt ausgestaltet werden:

1. Der Juniorprofessor wird zum Ende des vierten Dienstjahres aufgefordert, gegenüber der Fakultät seine in Forschung, Lehre sowie Selbstverwaltung erbrachten Leistungen ausführlich zu dokumentieren.¹¹⁶
2. Die Fakultät legt der Hochschulleitung einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission vor und entscheidet im Einvernehmen mit der Hochschulleitung über die endgültige Zusammensetzung der Kommission.¹¹⁷
3. Die Berufungskommission, an der auch der Berufungsbeauftragte beteiligt ist, lädt den Juniorprofessor zu einem öffentlichen Vortrag und einer Problehrveranstaltung ein. Sie nimmt anschließend schriftlich zu Präsentation und Antrag des Juniorprofessors Stellung. Überdies holt sie eine angemessene Zahl Gutachten von international anerkannten, externen Fachvertretern ein.

¹¹³ Vgl. Anhang 2, Punkt 14.

¹¹⁴ § 45 HRG, vgl. auch Anhang 2, Punkt 14.

¹¹⁵ Vgl. Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001, bes. S. 63 f.

¹¹⁶ Wünschenswert wäre u. a. auch der Nachweis von Erfahrungen in der Akquisition und Durchführung von Forschungsvorhaben.

¹¹⁷ Hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission gelten die unter B.I.1.d) aufgeführten Empfehlungen.

4. Die vom Juniorprofessor eingereichten Unterlagen, die externen Gutachten und die Stellungnahme der Berufungskommission sind dem Fakultätsrat vorzustellen. Dessen Votum, die Stellungnahme der Kommission und die Gutachten sind anschließend an die Hochschulleitung weiterzuleiten.
5. Wenn das Tenure-Verfahren ein vorzügliches Gesamtbild der Leistungen des Juniorprofessors ergibt, wird dieser zum Professor in einem unbefristeten Dienstverhältnis (W 2 oder W 3) berufen.
6. Führt das Tenure-Verfahren zu keiner uneingeschränkt positiven Leistungsbeurteilung, teilt die Hochschulleitung dieses Ergebnis dem Juniorprofessor mit. In diesem Fall kann er nicht berufen werden. Seine Tätigkeit als Juniorprofessor endet mit Ablauf der befristeten Dienstzeit. Eine Entscheidung muss in jedem Fall bis zum Ende des fünften Dienstjahres feststehen.

Die Hochschule sollte in der Durchführung des Tenure-Verfahrens höchsten Wert auf den Gesichtspunkt der Qualitätssicherung legen und daher eigens darauf hinweisen, dass Tenure Track auch in dem Fall, dass sie im Rahmen eines Tenure-Verfahrens eingelöst wird, in keiner Weise eine Garantie dafür darstellt, zum Abschluss der Diensttätigkeit als Juniorprofessor den Ruf auf eine unbefristete Professur zu erhalten. Ebenso wie im amerikanischen Tenure-Track-System sollte es auch hierzulande nicht zur Selbstverständlichkeit oder Regel werden, dass ein Tenure-Verfahren mit dem Ruf auf eine unbefristete Professur (Tenure) abschließt.

Aus Gründen der Bestenauslese und der Qualitätssicherung hält es der Wissenschaftsrat somit auch für angemessen, dass sich ein Nachwuchswissenschaftler im Verlauf der mit Tenure Track ausgestatteten Juniorprofessur zweimal – bei der Berufung *zum* Juniorprofessor sowie zum Ende seiner Dienstzeit¹¹⁸ – in einem Rekrutierungsverfahren einer umfassenden internen wie externen Leistungsbeurteilung und Eignungsprüfung unterziehen muss. Der Wissenschaftsrat verweist in diesem Zusammenhang jedoch zugleich darauf, dass die Attraktivität des Karrierewegs der Juniorprofessur nicht gemindert werden sollte, indem ein als Juniorprofessor beschäftigter Nachwuchswissenschaftler auch außerhalb von Berufungs- und Tenure-

¹¹⁸ Im Falle einer mit Tenure Track ausgestatteten Juniorprofessur wird das Berufungsverfahren (ggf. Tenure-Verfahren) zum Ende des vierten Dienstjahres eingeleitet, vgl. B.III.2.

Verfahren weiteren umfassenden Eignungs- und Leistungsbegutachtungen unterzogen wird.¹¹⁹ Mit Blick auf das im geltenden Hochschulrahmengesetz vorgegebene zweiphasige Dienstverhältnis (§ 48) und die in den Landeshochschulgesetzen mehrheitlich vorgesehene Evaluation zum Ende der ersten Dienstphase, empfiehlt der Wissenschaftsrat daher, einer solchen Evaluation weniger Prüfungs- als vielmehr Beratungscharakter beizumessen. Sie sollte in erster Linie den Juniorprofessor in die Lage versetzen, Chancen und Risiken seines Karriereverlaufs genau einzuschätzen und auf dieser Basis selbstständig darüber zu entscheiden, ob er seine Tätigkeit in einer zweiten Dienstphase fortsetzen oder vorzeitig beenden will.¹²⁰ Eine solche Funktion könnten nach Ansicht des Wissenschaftsrates auch regelmäßig geführte Status- und Beratungsgespräche zwischen Fakultätsleitung und Juniorprofessor übernehmen, sofern aus diesen Gesprächen klar und deutlich hervorgeht, wie die Fakultät die bisherigen Leistungen des Wissenschaftlers einschätzt.¹²¹

Nachdrücklich verweist der Wissenschaftsrat jedoch darauf, dass in keinem Fall eine positive Zwischenevaluation oder die Ergebnisse von Statusgesprächen darüber entscheiden sollten, ob ein Hochschullehrer zum Ablauf seiner Dienstzeit an der eigenen Hochschule zum Professor auf Dauer berufen wird. Der Wissenschaftsrat hält es für unbedingt erforderlich, eine solche Entscheidung ausschließlich auf der Basis der im ordentlichen Berufungsverfahren oder im Tenure-Verfahren vollzogenen internen wie externen Leistungsbegutachtung zu treffen.

Für diejenigen Nachwuchswissenschaftler, deren Juniorprofessur nicht mit einer Berufung zum Professor an der eigenen Hochschule endet, sollte die Hochschulleitung in Kooperation mit der Fakultät und unter Einbeziehung der Ergebnisse der Statusgespräche und/oder der Evaluation zum Ende der Dienstzeit schriftlich die erbrach-

¹¹⁹ Das geltende Hochschulrahmengesetz hält am Modell des zweiphasigen Dienstverhältnisses fest (§ 48), sieht aber keine die erste Dienstphase abschließende Evaluation vor. Da im Begründungsteil des 2004 außer Kraft gesetzten 5. HRGÄndG vorgeschlagen wurde, auf der Basis einer Evaluation darüber zu entscheiden, ob sich ein Juniorprofessor in der ersten Dienstphase bewährt hat, sehen die Landeshochschulgesetze in der Mehrheit noch eine Evaluation zum Ende der ersten Dienstphase vor. Vgl. Anhang 2, Punkt 14.

¹²⁰ Zur möglichen Gestaltung von Status- und Beratungsgesprächen vgl. auch: Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, Köln 1997, S. 142 f.

¹²¹ Auf der Basis der gebündelten Ergebnisse der in den ersten Dienstjahren (ggf. unter Beteiligung eines externen Wissenschaftlers) geführten Statusgespräche ließe sich über die Aufnahme der zweiten Dienstphase entscheiden.

ten Leistungen dokumentieren. Diese Dokumentation soll eine Leistungsbewertung in einem formalisierten Verfahren wie etwa der Habilitation nicht ersetzen, sondern die Funktion eines Dienstzeugnisses übernehmen.

Anhang 1

Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen (01.01.1997 - 31.12.2001) und Ersatzbedarf an Professoren

Tabelle 1	Anzahl der Verfahren mit ein bis acht Verfahrensgängen und Anteil an der Gesamtzahl der ausgewerteten Verfahren	78
Tabelle 2	Verfahrensdauer (in Jahren)	80
Tabelle 3	Verfahrensdauer (in Monaten)	81
Tabelle 4	Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach einem Verfahrensgang (in Jahren)	82
Tabelle 5	Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach einem Verfahrensgang (in Monaten)	83
Tabelle 6	Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach zwei Verfahrensgängen (in Jahren)	84
Tabelle 7	Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach zwei Verfahrensgängen (in Monaten)	85
Tabelle 8	Dauer der einzelnen Teilschritte eines Berufungsverfahrens	86
Tabelle 9	Anzahl der Berufungsverfahren mit drei Listenplätzen	88
Tabelle 10	Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern auf eine ausgeschriebene Professur	90
Tabelle 11	Anzahl der Berufungsverfahren mit Beteiligung von ausländischen Gutachtern	92
Tabelle 12	Durchschnittliche Anzahl von ausländischen Gutachtern bei Berufungsverfahren	94
Tabelle 13	Anzahl der Verfahren pro Fächergruppe bzw. Studienbereich	96
Tabelle 14	Anzahl der C4- und C3- Erstberufungen	98
Tabelle 15	Ersatzbedarf an Professoren aller Hochschularten in ausgewählten Fächergruppen	101

Tabelle 1: Anzahl der Verfahren mit ein bis acht Verfahrensgängen¹⁾ und Anteil an der Gesamtzahl der ausgewerteten Verfahren (nur HBFH-Hochschulen)

Bundesland	Verfahrensgänge																Insgesamt	
	1		2		3		4		5		6		7		8		Anzahl	in %
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %		
Universität (auch Gesamt-HS)																		
Baden-Württemberg	181	83,8	30	13,9	4	1,9	1	0,5									216	100
Bayern	189	83,3	33	14,5	5	2,2	x	-									227	100
Berlin	54	85,7	8	12,7	1	1,6	x	-									63	100
Brandenburg	16	88,9	2	11,1	x	-	x	-									18	100
Bremen	37	75,5	11	22,4	1	2,0	x	-									49	100
Hamburg	113	92,6	7	5,7	2	1,6	x	-									122	100
Hessen	188	74,9	52	20,7	9	3,6	2	0,8									251	100
Mecklenburg-Vorpommern	44	74,6	11	18,6	3	5,1	1	1,7									59	100
Niedersachsen	37	90,2	3	7,3	1	2,4	x	-									41	100
Nordrhein-Westfalen	387	88,0	47	10,7	4	0,9	2	0,5									440	100
Rheinland-Pfalz	118	99,2	1	0,8	x	-	x	-									119	100
Saarland	x	-	x	-	x	-	x	-									-	-
Sachsen	114	79,7	22	15,4	5	3,5	2	1,4									143	100
Sachsen-Anhalt	85	100,0	x	-	x	-	x	-									85	100
Schleswig-Holstein	38	90,5	2	4,8	1	2,4	1	2,4									42	100
Thüringen	66	75,0	21	23,9	1	1,1	x	-									88	100
Insgesamt	1.667	84,9	250	12,7	37	1,9	9	0,5									1.963	100
Kunst-/Musikhochschule																		
Baden-Württemberg	24	100,0	x	-	x	-											24	100
Bayern	23	88,5	3	11,5	x	-											26	100
Berlin	28	100,0	x	-	x	-											28	100
Brandenburg	5	100,0	x	-	x	-											5	100
Bremen	5	100,0	x	-	x	-											5	100
Hamburg	6	75,0	2	25,0	x	-											8	100
Hessen	1	33,3	1	33,3	1	33,3											3	100
Mecklenburg-Vorpommern	x	-	x	-	x	-											-	-
Niedersachsen	6	100,0	x	-	x	-											6	100
Nordrhein-Westfalen	13	81,3	3	18,8	x	-											16	100
Rheinland-Pfalz	x	-	x	-	x	-											-	-
Saarland	1	100,0	x	-	x	-											1	100
Sachsen	7	100,0	x	-	x	-											7	100
Sachsen-Anhalt	1	50,0	1	50,0	x	-											2	100
Schleswig-Holstein	1	100,0	x	-	x	-											1	100
Thüringen	3	100,0	x	-	x	-											3	100
Insgesamt	124	91,9	10	7,4	1	0,7											135	100
Pädagogische Hochschule (gibt es nur in Baden-Württemberg)																		
Baden-Württemberg	25	86,2	2	6,9	1	3,4	1	3,4									29	100
Insgesamt	25	86,2	2	6,9	1	3,4	1	3,4									29	100

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Wenn für ein Verfahren mehrere Ausschreibungen erfolgen, wird der jeweilige Zeitraum von der Ausschreibung bis zum Abbruch des Verfahrens oder ggf. bis zur Ernennung als Verfahrensgang bezeichnet.

noch Tabelle 1: Anzahl der Verfahren mit ein bis acht Verfahrensgängen¹⁾ und Anteil an der Gesamtzahl der ausgewerteten Verfahren (nur HBFH-Hochschulen)

Bundesland	Verfahrensgänge																Insgesamt	
	1		2		3		4		5		6	7		8		Anzahl	Anteil in %	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %				
Fachhochschule																		
Baden-Württemberg	149	84,7	16	9,1	6	3,4	5	2,8	x	-			x	-	x	-	176	100
Bayern	78	69,6	17	15,2	7	6,3	6	5,4	3	2,7			x	-	1	0,9	112	100
Berlin	75	86,2	10	11,5	1	1,1	1	1,1	x	-			x	-	x	-	87	100
Brandenburg	48	96,0	1	2,0	1	2,0	x	-	x	-			x	-	x	-	50	100
Bremen	10	100,0	x	-	x	-	x	-	x	-			x	-	x	-	10	100
Hamburg	x	-	x	-	x	-	x	-	x	-			x	-	x	-	-	-
Hessen	50	82,0	8	13,1	3	4,9	x	-	x	-			x	-	x	-	61	100
Mecklenburg-Vorpommern	35	92,1	1	2,6	2	5,3	x	-	x	-			x	-	x	-	38	100
Niedersachsen	101	80,2	20	15,9	5	4,0	x	-	x	-			x	-	x	-	126	100
Nordrhein-Westfalen	135	70,7	38	19,9	12	6,3	5	2,6	x	-			1	0,5	x	-	191	100
Rheinland-Pfalz	125	85,0	18	12,2	3	2,0	x	-	x	-			1	0,7	x	-	147	100
Saarland	9	60,0	1	6,7	4	26,7	x	-	1	6,7			x	-	x	-	15	100
Sachsen	40	100,0	x	-	x	-	x	-	x	-			x	-	x	-	40	100
Sachsen-Anhalt	26	74,3	6	17,1	3	8,6	x	-	x	-			x	-	x	-	35	100
Schleswig-Holstein	16	76,2	5	23,8	x	-	x	-	x	-			x	-	x	-	21	100
Thüringen	28	50,9	17	30,9	8	14,5	1	1,8	1	1,8			x	-	x	-	55	100
Insgesamt	925	79,5	158	13,6	55	4,7	18	1,5	5	0,4			2	0,2	1	0,1	1.164	100
Hochschularten insgesamt																		
Baden-Württemberg	379	85,2	48	10,8	11	2,5	7	1,6	x	-			x	-	x	-	445	100
Bayern	290	79,5	53	14,5	12	3,3	6	1,6	3	0,8			x	-	1	0,3	365	100
Berlin	157	88,2	18	10,1	2	1,1	1	0,6	x	-			x	-	x	-	178	100
Brandenburg	69	94,5	3	4,1	1	1,4	x	-	x	-			x	-	x	-	73	100
Bremen	52	81,3	11	17,2	1	1,6	x	-	x	-			x	-	x	-	64	100
Hamburg	119	91,5	9	6,9	2	1,5	x	-	x	-			x	-	x	-	130	100
Hessen	239	75,9	61	19,4	13	4,1	2	0,6	x	-			x	-	x	-	315	100
Mecklenburg-Vorpommern	79	81,4	12	12,4	5	5,2	1	1,0	x	-			x	-	x	-	97	100
Niedersachsen	144	83,2	23	13,3	6	3,5	x	-	x	-			x	-	x	-	173	100
Nordrhein-Westfalen	535	82,7	88	13,6	16	2,5	7	1,1	x	-			1	0,2	x	-	647	100
Rheinland-Pfalz	243	91,4	19	7,1	3	1,1	x	-	x	-			1	0,4	x	-	266	100
Saarland	10	62,5	1	6,3	4	25,0	x	-	1	6,3			x	-	x	-	16	100
Sachsen	161	84,7	22	11,6	5	2,6	2	1,1	x	-			x	-	x	-	190	100
Sachsen-Anhalt	112	91,8	7	5,7	3	2,5	x	-	x	-			x	-	x	-	122	100
Schleswig-Holstein	55	85,9	7	10,9	1	1,6	1	1,6	x	-			x	-	x	-	64	100
Thüringen	97	66,4	38	26,0	9	6,2	1	0,7	1	0,7			x	-	x	-	146	100
Insgesamt	2.741	83,3	420	12,8	94	2,9	28	0,9	5	0,2			2	0,1	1	0,03	3.291	100
Saarland (Universitäten) ²⁾	58	98,3	1	1,7	x	-	x	-	x	-			x	-	x	-	59	100

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Wenn für ein Verfahren mehrere Ausschreibungen erfolgen, wird der jeweilige Zeitraum von der Ausschreibung bis zum Abbruch des Verfahrens oder ggf. bis zur Ernennung als Verfahrensgang bezeichnet.

2) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Verfahrensdauer¹⁾ (in Jahren)

Land	Universitäten einschl. GH ²⁾			Kunst-/Musikhochschulen ²⁾			Pädagogische Hochschulen ²⁾			Fachhochschulen ²⁾			Insgesamt ²⁾		
	Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Jahren	
		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median
Baden-Württemberg	216	2,1	1,8	24	1,9	1,7	29	1,7	1,6	176	1,0	0,9	445	1,6	1,4
Bayern	227	1,7	1,5	26	1,4	1,4				112	1,4	1,1	365	1,6	1,4
Berlin	63	2,2	1,7	28	1,8	1,5				87	1,5	1,5	178	1,8	1,5
Brandenburg	18	1,9	2,0	5	3,1	3,6				50	1,6	1,5	73	1,8	1,6
Bremen	49	2,2	1,9	5	1,6	1,6				10	1,4	1,4	64	2,0	1,7
Hamburg	122	1,7	1,6	8	1,7	1,7				x	-	-	130	1,7	1,6
Hessen	251	1,9	1,6	3	3,2	3,0				61	1,5	1,3	315	1,8	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	59	2,2	1,9	x	-	-				38	1,9	1,6	97	2,1	1,8
Niedersachsen	41	1,8	1,7	6	1,2	1,2				126	1,2	0,9	173	1,3	1,2
Nordrhein-Westfalen	440	2,0	1,8	16	2,1	1,7				191	1,7	1,4	647	1,9	1,7
Rheinland-Pfalz	119	1,6	1,4	x	-	-				147	0,9	0,9	266	1,2	1,1
Saarland	x	-	-	1	0,8	0,8				15	1,9	1,3	16	1,8	1,3
Sachsen	143	1,9	1,7	7	1,2	1,2				40	1,9	1,9	190	1,9	1,7
Sachsen-Anhalt	85	2,2	2,1	2	3,0	3,0				35	1,7	1,8	122	2,1	2,0
Schleswig-Holstein	42	1,5	1,2	1	0,5	0,5				21	1,2	1,3	64	1,4	1,3
Thüringen	88	2,2	2,0	3	1,7	1,7				55	2,3	1,9	146	2,2	1,9
Insgesamt	1.963	1,9	1,7	135	1,8	1,5	29	1,7	1,6	1.164	1,4	1,2	3.291	1,7	1,5
Saarland (Universitäten) ³⁾	59	1,5	1,3	x	-	-	x	-	-	x	-	-	59	1,8	1,3

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Vom Beginn des ersten Verfahrensganges (Ausschreibung) bis zum Ende des letzten Verfahrensganges (Ernennung).

2) Nur HBFHG-Hochschulen.

3) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 3: Verfahrensdauer¹⁾ (in Monaten)

Land	Universitäten einschl. GH ²⁾			Kunst-/Musikhochschulen ²⁾			Pädagogische Hochschulen ²⁾			Fachhochschulen ²⁾			Insgesamt ²⁾		
	Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl der Verfahren	Verfahrensdauer in Monaten	
		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median
Baden-Württemberg	216	24,7	21,0	24	22,4	20,0	29	20,2	20,0	176	12,6	11,0	445	19,5	17,0
Bayern	227	20,6	19,0	26	17,5	17,0				112	17,1	13,0	365	19,3	17,0
Berlin	63	26,9	21,0	28	21,7	17,5				87	18,3	19,0	178	21,9	18,0
Brandenburg	18	23,1	24,5	5	36,8	43,0				50	19,3	18,0	73	21,4	20,0
Bremen	49	27,1	23,0	5	19,6	19,0				10	16,4	16,5	64	24,8	21,5
Hamburg	122	20,7	20,0	8	19,6	19,5				x	-	-	130	20,6	20,0
Hessen	251	22,8	20,0	3	38,0	36,0				61	18,1	16,0	315	22,0	19,0
Mecklenburg-Vorpommern	59	27,2	23,0	x	-	-				38	23,3	20,0	97	25,7	23,0
Niedersachsen	41	22,2	20,0	6	14,5	15,0				126	14,1	11,0	173	16,0	15,0
Nordrhein-Westfalen	440	23,6	22,0	16	25,3	20,5				191	21,1	17,0	647	22,9	21,0
Rheinland-Pfalz	119	19,4	17,0	x	-	-				147	11,3	11,0	266	15,0	13,0
Saarland	x	-	-	1	10,0	10,0				15	22,6	16,0	16	21,8	15,5
Sachsen	143	23,4	21,0	7	14,4	14,0				40	22,5	23,0	190	22,8	21,0
Sachsen-Anhalt	85	26,9	26,0	2	36,5	36,5				35	20,5	21,0	122	25,2	24,0
Schleswig-Holstein	42	18,3	15,0	1	6,0	6,0				21	15,2	16,0	64	17,1	15,5
Thüringen	88	26,4	23,5	3	20,7	21,0				55	28,0	23,0	146	26,9	23,0
Insgesamt	1.963	23,2	21,0	135	21,5	18,0	29	20,2	20,0	1.164	17,3	14,0	3.291	21,0	19,0
Saarland (Universitäten) ³⁾	59	18,0	15,1	x	-	-	x	-	-	x	-	-	59	18,0	15,1

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Vom Beginn des ersten Verfahrensganges (Ausschreibung) bis zum Ende des letzten Verfahrensganges (Ernennung).

2) Nur HBFHG-Hochschulen.

3) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 4: Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach einem Verfahrensgang (in Jahren)

Land	Universitäten einschl. GH ¹⁾			Kunst-/Musikhochschulen ¹⁾			Pädagogische Hochschulen ¹⁾			Fachhochschulen ¹⁾			Insgesamt ¹⁾		
	Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren	
		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median
Baden-Württemberg	181	1,8	1,7	24	1,9	1,7	25	1,6	1,6	149	0,9	0,8	379	1,4	1,3
Bayern	189	1,5	1,5	23	1,3	1,4				78	1,1	0,9	290	1,4	1,3
Berlin	54	2,0	1,6	28	1,8	1,5				75	1,4	1,3	157	1,7	1,4
Brandenburg	16	1,9	1,9	5	3,1	3,6				48	1,6	1,5	69	1,7	1,6
Bremen	37	2,0	1,7	5	1,6	1,6				10	1,4	1,4	52	1,9	1,6
Hamburg	113	1,7	1,6	6	1,6	1,7				x	-	-	119	1,7	1,6
Hessen	188	1,6	1,5	1	3,0	3,0				50	1,3	1,2	239	1,6	1,4
Mecklenburg-Vorpommern	44	1,9	1,8	x	-	-				35	1,8	1,6	79	1,8	1,7
Niedersachsen	37	1,7	1,6	6	1,2	1,2				101	0,9	0,8	144	1,1	1,1
Nordrhein-Westfalen	387	1,8	1,7	13	1,8	1,5				135	1,5	1,3	535	1,7	1,6
Rheinland-Pfalz	118	1,6	1,4	x	-	-				125	0,8	0,9	243	1,2	1,1
Saarland	x	-	-	1	0,8	0,8				9	1,0	0,9	10	0,9	0,9
Sachsen	114	1,6	1,6	7	1,2	1,2				40	1,9	1,9	161	1,7	1,6
Sachsen-Anhalt	85	2,2	2,1	1	2,0	2,0				26	1,7	1,8	112	2,1	2,0
Schleswig-Holstein	38	1,4	1,1	1	0,5	5,0				16	1,2	1,3	55	1,3	1,2
Thüringen	66	2,0	1,8	3	1,7	1,7				28	1,6	1,2	97	1,9	1,7
Insgesamt	1.667	1,8	1,6	124	1,7	1,4	25	1,6	1,6	925	1,2	1,1	2.741	1,6	1,5
Saarland (Universitäten) ²⁾	58	1,5	1,3	x	-	-	x	-	-	x	-	-	58	1,5	1,3

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Nur HBFHG-Hochschulen.

2) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 5: Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach einem Verfahrensgang (in Monaten)

Land	Universitäten einschl. GH ¹⁾			Kunst-/Musikhochschulen ¹⁾			Pädagogische Hochschulen ¹⁾			Fachhochschulen ¹⁾			Insgesamt ¹⁾		
	Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten	
		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median
Baden-Württemberg	181	21,7	20,0	24	22,4	20,0	25	19,1	20,0	149	10,9	10,0	379	17,3	16,0
Bayern	189	18,4	18,0	23	15,9	17,0				78	14,1	11,0	290	17,1	16,0
Berlin	54	24,4	20,0	28	21,7	17,5				75	17,0	17,0	157	20,4	17,0
Brandenburg	16	22,6	22,5	5	36,8	43,0				48	18,5	18,0	69	20,8	19,0
Bremen	37	24,5	21,0	5	19,6	19,0				10	16,4	16,5	52	22,5	20,0
Hamburg	113	20,1	19,0	6	18,7	19,5				x	-	-	119	20,0	19,0
Hessen	188	19,6	18,0	1	36,0	36,0				50	16,1	15,0	239	18,9	17,0
Mecklenburg-Vorpommern	44	23,0	23,0	x	-	-				35	21,8	19,0	79	22,4	21,0
Niedersachsen	37	20,0	19,0	6	14,5	15,0				101	11,5	10,0	144	13,8	13,0
Nordrhein-Westfalen	387	22,1	21,0	13	21,9	19,0				135	17,9	16,0	535	21,0	19,0
Rheinland-Pfalz	118	19,4	17,0	x	-	-				125	10,0	10,0	243	14,6	13,0
Saarland	x	-	-	1	10,0	10,0				9	11,4	11,0	10	11,3	10,5
Sachsen	114	20,0	19,0	7	14,4	14,0				40	22,5	23,0	161	20,3	19,0
Sachsen-Anhalt	85	26,9	26,0	1	24,0	24,0				26	20,5	22,5	112	25,4	24,0
Schleswig-Holstein	38	17,4	14,0	1	6,0	6,0				16	14,3	16,0	55	16,3	14,0
Thüringen	66	23,8	22,0	3	20,7	21,0				28	19,3	14,5	97	22,4	21,0
Insgesamt	1.667	21,2	20,0	124	20,3	18,0	25	19,1	20,0	925	14,9	13,0	2.741	19,0	18,0
Saarland (Universitäten) ²⁾	58	18,0	15,2	x	-	-	x	-	-	x	-	-	58	18,0	15,2

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Nur HBFHG-Hochschulen.

2) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 6: Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach zwei Verfahrensgängen (in Jahren)

Land	Universitäten einschl. GH ¹⁾			Kunst-/Musikhochschulen ¹⁾			Pädagogische Hochschulen ¹⁾			Fachhochschulen ¹⁾			Insgesamt ¹⁾		
	Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren		Anzahl	Verfahrensdauer in Jahren	
		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median
Baden-Württemberg	30	3,0	3,0	x	-	-	2	1,9	1,9	16	1,5	1,4	48	2,5	2,1
Bayern	33	2,5	2,1	3	2,5	2,7				17	1,3	1,3	53	2,1	1,8
Berlin	8	3,4	3,4	x	-	-				10	1,8	1,8	18	2,5	2,3
Brandenburg	2	2,3	2,3	x	-	-				1	2,6	2,6	3	2,4	2,4
Bremen	11	2,8	2,7	x	-	-				x	-	-	11	2,8	2,7
Hamburg	7	2,2	2,2	2	1,9	1,9				x	-	-	9	2,1	2,2
Hessen	52	2,6	2,2	1	3,8	3,8				8	1,8	1,8	61	2,5	2,2
Mecklenburg-Vorpommern	11	2,5	2,2	x	-	-				1	2,8	2,8	12	2,5	2,3
Niedersachsen	3	3,8	2,7	x	-	-				20	1,8	1,8	23	2,1	1,9
Nordrhein-Westfalen	47	2,8	2,8	3	3,3	3,3				38	2,3	2,3	88	2,6	2,5
Rheinland-Pfalz	1	2,2	2,2	x	-	-				18	1,4	1,3	19	1,5	1,3
Saarland	x	-	-	x	-	-				1	2,7	2,7	1	2,7	2,7
Sachsen	22	2,6	2,5	x	-	-				x	-	-	22	2,6	2,5
Sachsen-Anhalt	x	-	-	1	4,0	4,0				6	1,6	1,2	7	2,0	1,4
Schleswig-Holstein	2	1,7	1,7	x	-	-				5	1,5	1,5	7	1,6	1,5
Thüringen	21	2,8	2,3	x	-	-				17	2,3	2,2	38	2,6	2,3
Insgesamt	250	2,7	2,4	10	2,9	3,0	2	1,9	1,9	158	1,8	1,7	420	2,3	2,2
Saarland (Universitäten) ²⁾	1	3,5	3,5	x	-	-	x	-	-	x	-	-	1	3,5	3,5

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Nur HBBG-Hochschulen.

2) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 7: Dauer eines Berufungsverfahrens bei Abschluss nach zwei Verfahrensgängen (in Monaten)

Land	Universitäten einschl. GH ¹⁾			Kunst-/Musikhochschulen ¹⁾			Pädagogische Hochschulen ¹⁾			Fachhochschulen ¹⁾			Insgesamt ¹⁾		
	Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten		Anzahl	Verfahrensdauer in Monaten	
		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median		Arithmet. Mittel	Median
Baden-Württemberg	30	35,8	35,5	x	-	-	2	23,0	23,0	16	18,5	17,5	48	29,5	25,0
Bayern	33	30,5	25,0	3	29,7	33,0				17	16,1	16,0	53	25,8	22,0
Berlin	8	40,6	40,5	x	-	-				10	21,8	22,0	18	30,2	28,0
Brandenburg	2	27,0	27,0	x	-	-				1	31,0	31,0	3	28,3	29,0
Bremen	11	34,4	32,0	x	-	-				x	-	-	11	34,4	32,0
Hamburg	7	26,4	26,0	2	22,5	22,5				x	-	-	9	25,6	26,0
Hessen	52	31,3	27,0	1	45,0	45,0				8	21,6	21,5	61	30,2	26,0
Mecklenburg-Vorpommern	11	30,5	26,0	x	-	-				1	34,0	34,0	12	30,8	27,5
Niedersachsen	3	45,3	32,0	x	-	-				20	21,7	22,0	23	24,8	23,0
Nordrhein-Westfalen	47	33,6	33,0	3	40,0	39,0				38	27,2	27,5	88	31,1	30,0
Rheinland-Pfalz	1	26,0	26,0	x	-	-				18	17,0	16,0	19	17,5	16,0
Saarland	x	-	-	x	-	-				1	33,0	33,0	1	33,0	33,0
Sachsen	22	31,3	30,0	x	-	-				x	-	-	22	31,3	30,0
Sachsen-Anhalt	x	-	-	1	49,0	49,0				6	20,3	15,0	7	24,4	18,0
Schleswig-Holstein	2	21,0	21,0	x	-	-				5	18,0	18,0	7	18,9	18,0
Thüringen	21	33,9	28,0	x	-	-				17	28,5	27,0	38	31,5	28,0
Insgesamt	250	32,7	29,0	10	34,8	36,0	2	23,0	23,0	158	22,3	21,0	420	27,5	26,0
Saarland (Universitäten) ²⁾	1	42,0	42,0	x	-	-	x	-	-	x	-	-	1	42,0	42,0

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Nur HBFHG-Hochschulen.

2) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 8: Dauer der einzelnen Teilschritte eines Berufungsverfahrens¹⁾

Land	Dauer (in Monaten) zwischen									
	Ausschreibung und Entscheidung der Berufungskommission		Entscheidung der Berufungskommission und Entscheidung der Fakultät/ des Fachbereichs		Entscheidung der Fakultät/ des Fachbereichs und Entscheidung der Hochschule		Entscheidung der Hochschule und Entscheidung des Ministeriums		Entscheidung des Ministeriums und Ernennung	
	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median
Universitäten einschl. GH²⁾										
Baden-Württemberg	8,2	7,8	1,1	0,5	1,2	0,9	4,1	2,9	7,9	6,6
Bayern	7,9	7,5	1,3	0,7	0,9	0,5	3,4	2,1	5,9	4,8
Berlin	7,0	6,9	0,8	0,5	3,6	1,3	6,5	2,1	5,9	5,6
Brandenburg	4,6	4,2	1,3	0,9	0,9	0,2	8,2	5,7	6,6	6,2
Bremen	10,9	9,2	1,2	0,9	1,7	1,3	3,6	2,1	7,1	5,9
Hamburg	7,2	7,0	1,3	0,9	1,2	1,0	3,9	2,2	7,3	6,9
Hessen	8,8	7,8	0,9	0,6	1,5	1,2	3,4	1,9	5,8	5,4
Mecklenburg-Vorpommern	8,5	8,1	1,5	1,1	1,3	1,0	5,0	3,6	7,1	6,6
Niedersachsen	8,9	9,2	1,2	0,6	1,1	0,9	4,5	2,3	5,6	5,8
Nordrhein-Westfalen	9,5	8,5	1,3	0,7	1,7	1,2	4,3	2,9	5,7	4,8
Rheinland-Pfalz	7,9	7,5	1,1	0,6	1,4	0,7	4,8	2,4	6,7	6,0
Saarland	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sachsen	7,3	6,0	1,9	1,2	1,1	0,7	4,0	2,3	7,0	6,4
Sachsen-Anhalt	12,1	11,3	0,8	1,0	1,8	0,5	7,3	4,6	6,4	5,0
Schleswig-Holstein	7,1	7,2	1,2	0,7	0,5	0,4	4,0	3,5	4,8	3,5
Thüringen	9,3	8,6	1,1	0,5	1,1	0,7	4,7	3,1	7,8	6,9
Insgesamt	8,6	7,8	1,2	0,7	1,4	0,9	4,2	2,5	6,4	5,7
Kunst-/Musikhochschulen²⁾										
Baden-Württemberg	6,7	6,2	x	x	x	x	9,0	6,8	4,6	3,5
Bayern	8,4	8,0	x	x	x	x	4,3	4,4	4,2	4,8
Berlin	9,2	7,3	1,0	0,6	1,4	0,5	5,9	3,2	5,2	4,7
Brandenburg	16,5	13,4	2,7	1,7	1,3	0,6	11,3	3,0	5,0	5,6
Bremen	11,1	10,4	2,1	0,9	2,2	1,7	3,0	3,1	2,7	2,6
Hamburg	4,9	3,9	1,1	0,7	0,8	0,7	6,4	3,2	7,1	7,4
Hessen	10,9	10,9	x	x	8,7	7,3	5,3	4,3	6,6	6,6
Mecklenburg-Vorpommern	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Niedersachsen	6,7	8,3	x	x	x	x	1,8	1,5	6,8	5,7
Nordrhein-Westfalen	8,6	7,7	2,1	0,5	0,2	0,2	8,2	5,9	4,4	2,9
Rheinland-Pfalz	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Saarland	5,3	5,3	1,0	1,0	0,5	0,5	1,5	1,5	1,3	1,3
Sachsen	5,4	5,3	1,2	0,5	2,5	3,3	2,5	2,5	3,2	1,8
Sachsen-Anhalt	8,3	9,4	2,6	1,9	0,1	0,2	11,3	14,2	9,1	9,1
Schleswig-Holstein	2,0	2,0	0,2	0,2	x	x	2,6	2,6	1,1	0,1
Thüringen	13,9	12,0	x	x	0,3	0,2	2,6	3,1	7,1	7,1
Insgesamt	8,2	7,5	1,5	0,7	1,4	0,5	6,3	3,6	4,8	4,0
Pädagogische Hochschulen²⁾³⁾										
Baden-Württemberg	5,4	5,1	0,9	0,9	0,7	0,7	6,3	5,7	6,0	5,4
Insgesamt	5,4	5,1	0,9	0,9	0,7	0,7	6,3	5,7	6,0	5,4

x: Kein Wert vorhanden.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFH-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 8: Dauer der einzelnen Teilschritte eines Berufungsverfahrens¹⁾

Land	Dauer (in Monaten) zwischen									
	Ausschreibung und Entscheidung der Berufungskommission		Entscheidung der Berufungskommission und Entscheidung der Fakultät/ des Fachbereichs		Entscheidung der Fakultät/ des Fachbereichs und Entscheidung der Hochschule		Entscheidung der Hochschule und Entscheidung des Ministeriums		Entscheidung des Ministeriums und Ernennung	
	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median	Arithmet. Mittel	Median
Fachhochschulen²⁾										
Baden-Württemberg	3,4	2,8	0,5	0,3	0,7	0,4	3,6	2,8	3,3	1,5
Bayern	4,6	3,1	0,7	0,3	0,7	0,5	4,0	3,4	2,9	2,3
Berlin	7,1	6,1	2,2	1,8	1,9	1,3	2,6	1,9	3,6	2,7
Brandenburg	5,8	4,6	1,8	1,1	1,5	0,7	11,0	8,4	3,2	2,7
Bremen	6,4	6,2	1,1	0,6	0,1	0,1	3,4	2,3	5,7	6,1
Hamburg	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Hessen	4,5	4,4	0,9	0,9	1,0	0,6	5,5	4,1	2,9	2,7
Mecklenburg-Vorpommern	10,8	8,7	0,6	0,4	1,7	0,4	6,5	5,2	3,0	2,4
Niedersachsen	5,7	4,5	0,7	0,3	0,7	0,5	2,6	1,7	3,0	2,0
Nordrhein-Westfalen	7,5	6,4	1,7	0,8	1,6	0,9	4,2	2,6	2,5	2,1
Rheinland-Pfalz	4,3	3,8	0,6	0,4	1,3	0,9	2,5	2,0	2,9	2,2
Saarland	4,8	4,0	0,4	0,2	0,5	0,5	4,0	4,2	3,0	2,0
Sachsen	4,3	3,8	0,8	0,5	0,8	0,4	3,0	2,1	13,7	15,2
Sachsen-Anhalt	6,3	4,4	1,7	0,7	1,2	0,5	9,4	7,8	2,6	2,2
Schleswig-Holstein	4,4	4,3	0,9	0,4	0,2	0,3	4,5	2,2	2,5	2,2
Thüringen	6,6	5,4	1,2	0,3	1,3	0,5	6,4	3,6	4,5	3,7
Insgesamt	5,6	4,2	1,1	0,5	1,1	0,6	4,2	2,8	3,5	2,4
Hochschulen insgesamt²⁾										
Baden-Württemberg	6,1	5,0	0,9	0,5	1,0	0,7	4,3	3,1	5,8	5,2
Bayern	6,7	5,6	1,1	0,5	0,8	0,5	3,6	2,7	4,7	3,5
Berlin	7,7	6,4	1,4	0,8	2,1	1,2	4,5	2,1	4,7	4,0
Brandenburg	6,3	5,1	1,8	1,1	1,3	0,5	10,3	8,1	4,3	3,6
Bremen	10,3	8,7	1,3	0,9	1,5	1,1	3,5	2,1	6,4	5,2
Hamburg	6,9	6,8	1,3	0,8	1,2	1,0	4,2	2,2	7,3	6,9
Hessen	8,7	7,8	0,9	0,6	1,5	1,0	3,8	2,2	5,2	4,9
Mecklenburg-Vorpommern	9,4	8,4	1,2	0,7	1,4	0,9	5,5	3,7	5,4	4,6
Niedersachsen	6,5	6,0	0,8	0,4	0,8	0,5	3,1	1,8	3,8	2,9
Nordrhein-Westfalen	8,8	7,8	1,5	0,7	1,7	1,1	4,3	2,8	4,7	3,8
Rheinland-Pfalz	5,8	4,8	0,9	0,6	1,3	0,9	3,8	2,1	4,7	4,0
Saarland	4,8	4,2	0,5	0,3	0,5	0,5	3,9	3,9	2,9	1,6
Sachsen	6,5	5,7	1,6	0,9	1,1	0,7	3,7	2,3	8,5	6,8
Sachsen-Anhalt	10,1	9,4	1,1	0,2	1,5	0,5	8,1	5,4	5,3	4,0
Schleswig-Holstein	6,2	4,9	1,1	0,6	0,4	0,3	4,2	3,0	3,9	2,9
Thüringen	8,2	7,3	1,1	0,5	1,1	0,7	5,3	3,2	6,5	5,7
Insgesamt	7,5	6,7	1,2	0,6	1,3	0,7	4,3	2,7	5,3	4,4
Saarland (Universitäten)³⁾	5,5	6,0	0,6	0,0	0,4	0,0	3,7	1,0	5,4	3,0

x: Kein Wert vorhanden. - 1) Alle Verfahrensgänge. - 2) Nur HBFH-Hochschulen. - 3) Die von der Universität des Saarlandes eingereichten Daten konnten bei der Berechnung der Summen nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 9: Anzahl der Berufungsverfahren¹⁾ mit drei Listenplätzen

Studienbereich	Hochschulart									
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾		Kunst-/Musik- hochschule ²⁾		Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾		Fachhoch- schule ²⁾		Hoch- schulen insgesamt ²⁾	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Sprach- und Kulturwissenschaften										
Sprach- und Kulturwiss. allg.	17	50,0	4	11,8	x	-	13	38,2	34	100
Evang. Theologie	34	87,2	x	-	2	5,1	3	7,7	39	100
Kath. Theologie	26	92,9	x	-	x	-	2	7,1	28	100
Philosophie	21	95,5	x	-	x	-	1	4,5	22	100
Geschichte	39	100,0	x	-	x	-	x	-	39	100
Bibliothekswiss., Dokum., Publiz.	1	16,7	x	-	x	-	5	83,3	6	100
Allg. u. vergl. Literatur- und Sprachwiss.	5	100,0	x	-	x	-	x	-	5	100
Altphilologie (klass. Philosophie), Neugriechisch	8	100,0	x	-	x	-	x	-	8	100
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen)	39	92,9	x	-	3	7,1	x	-	42	100
Anglistik, Amerikanistik	13	86,7	x	-	1	6,7	1	6,7	15	100
Romanistik	18	94,7	x	-	1	5,3	x	-	19	100
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	7	100,0	x	-	x	-	x	-	7	100
Sonstige/Außereurop. Sprach- und Literaturwiss.	10	100,0	x	-	x	-	x	-	10	100
Kulturwiss. i.e.S.	17	94,4	x	-	x	-	1	5,6	18	100
Psychologie	37	84,1	x	-	2	4,5	5	11,4	44	100
Erziehungswiss.	45	91,8	x	-	4	8,2	x	-	49	100
Sonderpädagogik	4	80,0	x	-	x	-	1	20,0	5	100
Insgesamt	341	87,4	4	1,0	13	3,3	32	8,2	390	100
Sport										
Sport	18	100,0	x	-	x	-	x	-	18	100
Insgesamt	18	100,0	-	-	-	-	-	-	18	100
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften										
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. allg.	10	15,4	x	-	x	-	55	84,6	65	100
Regionalwiss.	1	100,0	x	-	x	-	x	-	1	100
Politikwiss.	31	91,2	x	-	1	2,9	2	5,9	34	100
Sozialwiss.	23	65,7	x	-	2	5,7	10	28,6	35	100
Sozialwesen	4	8,7	x	-	x	-	42	91,3	46	100
Rechtswiss.	75	79,8	x	-	x	-	19	20,2	94	100
Verwaltungswiss.	x	-	x	-	x	-	2	100,0	2	100
Wirtschaftswiss.	93	47,7	x	-	x	-	102	52,3	195	100
Wirtschaftsingenieurwesen	x	-	x	-	x	-	11	100,0	11	100
Insgesamt	237	49,1	-	-	3	0,6	243	50,3	483	100
Mathematik, Naturwissenschaften										
Mathematik, Naturwiss. allg.	6	23,1	x	-	2	7,7	18	69,2	26	100
Mathematik	57	81,4	x	-	x	-	13	18,6	70	100
Informatik	50	43,9	x	-	x	-	64	56,1	114	100
Physik, Astronomie	75	86,2	x	-	2	2,3	10	11,5	87	100
Chemie	82	82,8	x	-	x	-	17	17,2	99	100
Pharmazie	10	100,0	x	-	x	-	x	-	10	100
Biologie	80	90,9	x	-	1	1,1	7	8,0	88	100
Geowiss. (ohne Geographie)	27	100,0	x	-	x	-	x	-	27	100
Geographie	19	100,0	x	-	x	-	x	-	19	100
Insgesamt	406	75,2	-	-	5	0,9	129	23,9	540	100
Humanmedizin										
Humanmed. allg.	30	100,0	x	-	x	-	x	-	30	100
Vorklinische Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	13	100,0	x	-	x	-	x	-	13	100
Klinisch-Theoret. Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	43	100,0	x	-	x	-	x	-	43	100
Klinisch-Prakt. Humanmed. (ohne Zahnmed.)	110	100,0	x	-	x	-	x	-	110	100
Zahnmed. (klinisch-prakt.)	7	100,0	x	-	x	-	x	-	7	100
Insgesamt	203	100,0	-	-	-	-	-	-	203	100

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFH-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 9: Anzahl der Berufungsverfahren¹⁾ mit drei Listenplätzen

Studienbereich	Hochschulart									
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾		Kunst-/Musik- hochschule ²⁾		Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾		Fachhoch- schule ²⁾		Hoch- schulen insgesamt ²⁾	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Veterinärmedizin										
Veterinärmed. allg.	9	100,0	x	-	x	-	x	-	9	100
Vorklinische Veterinärmed.	4	100,0	x	-	x	-	x	-	4	100
Klinisch-Theoret. Veterinärmed.	3	100,0	x	-	x	-	x	-	3	100
Klinisch-Praktische Veterinärmed.	3	100,0	x	-	x	-	x	-	3	100
Insgesamt	19	100,0	-	-	-	-	-	-	19	100
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften										
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss. allg.	18	90,0	x	-	x	-	2	10,0	20	100
Landespflege, Umweltgestaltung	8	42,1	x	-	x	-	11	57,9	19	100
Agrarwiss., Lebensmittel- und Getränketechnologie	2	40,0	x	-	x	-	3	60,0	5	100
Forstwiss., Holzwirtschaft	1	14,3	x	-	x	-	6	85,7	7	100
Ernährungs- und Haushaltswiss.	8	50,0	x	-	1	6,3	7	43,8	16	100
Insgesamt	37	55,2	-	-	1	1,5	29	43,3	67	100
Ingenieurwissenschaften										
Ingenieurwiss. allgemein	17	32,1	x	-	x	-	36	67,9	53	100
Bergbau, Hüttenwesen	11	100,0	x	-	x	-	x	-	11	100
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	42	35,3	x	-	x	-	77	64,7	119	100
Elektrotechnik	37	41,6	x	-	x	-	52	58,4	89	100
Verkehrstechnik, Nautik	10	71,4	x	-	x	-	4	28,6	14	100
Architektur	16	29,6	2	3,7	x	-	36	66,7	54	100
Raumplanung	7	100,0	x	-	x	-	x	-	7	100
Bauingenieurwesen	19	38,8	x	-	x	-	30	61,2	49	100
Vermessungswesen	x	-	x	-	x	-	1	100,0	1	100
Insgesamt	159	40,1	-	-	-	-	236	59,4	397	100
Kunst, Kunstwissenschaft										
Kunst, Kunstwiss. allg.	19	54,3	9	25,7	x	-	7	20,0	35	100
Bildende Kunst	4	16,7	19	79,2	x	-	1	4,2	24	100
Gestaltung	9	24,3	7	18,9	x	-	21	56,8	37	100
Darst. Kunst, Film, TV, Theater	5	26,3	13	68,4	x	-	1	5,3	19	100
Musik, Musikwiss.	15	16,5	75	82,4	1	1,1	x	-	91	100
Insgesamt	52	25,2	-	-	-	-	30	14,6	206	100
Zentrale Einrichtungen										
Zentrale wiss. Einrichtungen	9	100,0	x	-	x	-	x	-	9	100
Mit der Hochsch. verb. sowie hochschulfremde	1	100,0	x	-	x	-	x	-	1	100
Insgesamt	10	100,0	-	-	-	-	-	-	10	100
Außerhalb der Studienbereichsgliederung										
Nicht in der Gliederung enthalten	12	36,4	x	-	1	3,0	20	60,6	33	100
Studienbereiche insgesamt	1.494	63,1	129	5,5	24	1,0	719	30,4	2.366	100

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFHG-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 10: Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern auf eine ausgeschriebene Professur¹⁾

Studienbereich	Hochschulart			
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾	Kunst-/Musik- hochschule ²⁾	Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾	Fachhoch- schule ²⁾
Anzahl				
Sprach- und Kulturwissenschaften				
Sprach- und Kulturwiss. allg.	32,2	18,4	x	24,2
Evang. Theologie	23,5	x	56,0	24,7
Kath. Theologie	16,8	x	x	19,0
Philosophie	76,8	x	x	72,0
Geschichte	43,5	x	x	x
Bibliothekswiss., Dokum., Publiz.	58,0	x	x	14,9
Allg. u. vergl. Literatur- und Sprachwiss.	61,7	x	x	x
Altphilologie (klass. Philosophie), Neugriechisch	28,0	x	x	x
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen)	37,7	x	25,9	x
Anglistik, Amerikanistik	28,8	x	18,6	14,0
Romanistik	25,3	x	26,0	1,0
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	18,4	x	x	x
Sonstige/Außereurop. Sprach- und Literaturwiss.	17,4	x	x	x
Kulturwiss. i.e.S.	38,4	x	x	36,0
Psychologie	38,6	x	43,0	25,4
Erziehungswiss.	38,8	x	55,8	9,0
Sonderpädagogik	30,6	x	13,0	13,0
Gesamtdurchschnitt	35,2	18,4	35,3	22,0
Sport				
Sport	17,7	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	17,7	-	-	-
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. allg.	25,0	x	x	15,3
Regionalwiss.	85,0	x	x	x
Politikwiss.	43,1	x	25,0	43,0
Sozialwiss.	46,4	x	83,0	30,9
Sozialwesen	37,1	x	x	34,7
Rechtswiss.	25,0	x	x	17,6
Verwaltungswiss.	x	x	x	16,3
Wirtschaftswiss.	29,4	x	x	19,4
Wirtschaftsingenieurwesen	25,0	x	x	17,3
Gesamtdurchschnitt	31,2	-	68,5	20,5
Mathematik, Naturwissenschaften				
Mathematik, Naturwiss. allg.	38,2	x	15,5	26,4
Mathematik	55,1	x	x	32,0
Informatik	31,0	x	25,0	16,4
Physik, Astronomie	51,7	x	19,5	36,1
Chemie	49,6	x	x	32,2
Pharmazie	25,6	x	x	x
Biologie	57,1	x	20,0	51,5
Geowiss. (ohne Geographie)	31,3	x	x	x
Geographie	30,0	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	46,9	-	19,2	22,9
Humanmedizin				
Humanmed. allg.	13,9	x	x	x
Vorklinische Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	51,4	x	x	x
Klinisch-Theoret. Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	23,5	x	x	x
Klinisch-Prakt. Humanmed. (ohne Zahnmed.)	14,5	x	x	x
Zahnmed. (klinisch-prakt.)	13,3	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	18,2	-	-	-

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFHG-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 10: Durchschnittliche Anzahl von Bewerbern auf eine ausgeschriebene Professur¹⁾

Studienbereich	Hochschulart			
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾	Kunst-/Musik- hochschule ²⁾	Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾	Fachhoch- schule ²⁾
Anzahl				
Veterinärmedizin				
Veterinärmed. allg.	14,3	x	x	x
Vorklinische Veterinärmed.	15,3	x	x	x
Klinisch-Theoret. Veterinärmed.	18,8	x	x	x
Klinisch-Praktische Veterinärmed.	4,6	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	12,9	-	-	-
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften				
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss. allg.	20,0	x	x	61,0
Landespflege, Umweltgestaltung	42,9	x	x	26,6
Agrarwiss., Lebensmittel- und Getränketechnologie	15,0	x	x	15,5
Forstwiss., Holzwirtschaft	16,5	x	x	11,6
Ernährungs- und Haushaltswiss.	15,7	x	10,0	13,8
Gesamtdurchschnitt	25,3	-	10,0	21,1
Ingenieurwissenschaften				
Ingenieurwiss. allgemein	26,9	x	x	12,4
Bergbau, Hüttenwesen	19,0	x	x	7,0
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	15,6	x	x	17,0
Elektrotechnik	20,1	x	x	12,1
Verkehrstechnik, Nautik	12,5	x	x	9,9
Architektur	45,1	45,0	x	38,6
Raumplanung	42,6	x	x	x
Bauingenieurwesen	20,8	x	x	11,5
Vermessungswesen	x	x	x	13,0
Gesamtdurchschnitt	22,6	45,0	-	16,6
Kunst, Kunstwissenschaft				
Kunst, Kunstwiss. allg.	29,6	51,7	68,0	35,1
Bildende Kunst	52,0	75,2	x	13,5
Gestaltung	31,8	27,6	x	26,6
Darst. Kunst, Film, TV, Theater	52,4	23,6	x	16,1
Musik, Musikwiss.	34,7	41,3	18,0	6,5
Gesamtdurchschnitt	34,7	44,1	43,0	25,7
Zentrale Einrichtungen				
Zentrale wiss. Einrichtungen	42,0	x	x	x
Mit der Hochsch. verb. sowie hochschulfremde	13,0	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	39,9	-	-	-
Außerhalb der Studienbereichsgliederung				
Nicht in der Gliederung enthalten	23,0	x	20,5	21,7
Gesamtdurchschnitt	32,7	43,1	32,3	20,0

x: Kein Wert vorhanden; -: Berechnung nicht sinnvoll.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFH-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 11: Anzahl der Berufungsverfahren¹⁾ mit Beteiligung von ausländischen Gutachtern

Studienbereich	Hochschulart							
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾		Kunst-/Musik- hochschule ²⁾		Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾		Fachhoch- schule ²⁾	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Sprach- und Kulturwissenschaften								
Sprach- und Kulturwiss. allg.	12	13,6	x	-	x	-	1	100,0
Evang. Theologie	7	8,0	x	-	x	-	x	-
Kath. Theologie	5	5,7	x	-	x	-	x	-
Philosophie	5	5,7	x	-	x	-	x	-
Geschichte	7	8,0	x	-	x	-	x	-
Bibliothekswiss., Dokum., Publiz.	1	1,1	x	-	x	-	x	-
Allg. u. vergl. Literatur- und Sprachwiss.	3	3,4	x	-	x	-	x	-
Altphilologie (klass. Philosophie), Neugriechisch	3	3,4	x	-	x	-	x	-
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen)	9	10,2	x	-	x	-	x	-
Anglistik, Amerikanistik	2	2,3	x	-	x	-	x	-
Romanistik	3	3,4	x	-	x	-	x	-
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	6	6,8	x	-	x	-	x	-
Sonstige/Außereurop. Sprach- und Literaturwiss.	5	5,7	x	-	x	-	x	-
Kulturwiss. i.e.S.	4	4,5	x	-	x	-	x	-
Psychologie	9	10,2	x	-	x	-	x	-
Erziehungswiss.	6	6,8	x	-	x	-	x	-
Sonderpädagogik	1	1,1	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	88	100,0	-	-	-	-	1	100,0
Sport								
Sport	x	-	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	-	-	-	-	-	-	-	-
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften								
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. allg.	3	5,9	x	-	x	-	x	-
Politikwiss.	2	3,9	x	-	x	-	x	-
Sozialwiss.	6	11,8	x	-	x	-	x	-
Sozialwesen	2	3,9	x	-	x	-	x	-
Rechtswiss.	4	7,8	x	-	x	-	1	12,5
Wirtschaftswiss.	34	66,7	x	-	x	-	6	75,0
Wirtschaftsingenieurwesen	x	-	x	-	x	-	1	12,5
Insgesamt	51	100,0	-	-	-	-	8	100,0
Mathematik, Naturwissenschaften								
Mathematik, Naturwiss. allg.	3	1,3	x	-	x	-	x	-
Mathematik	52	21,7	x	-	x	-	1	12,5
Informatik	25	10,4	x	-	x	-	3	37,5
Physik, Astronomie	71	29,6	x	-	x	-	1	12,5
Chemie	32	13,3	x	-	x	-	3	37,5
Pharmazie	5	2,1	x	-	x	-	x	-
Biologie	34	14,2	x	-	x	-	x	-
Geowiss. (ohne Geographie)	9	3,8	x	-	x	-	x	-
Geographie	9	3,8	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	240	100,0	-	-	-	-	8	100,0
Humanmedizin								
Humanmed. allg.	7	14,3	x	-	x	-	x	-
Vorklinische Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	2	4,1	x	-	x	-	x	-
Klinisch-Theoret. Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	12	24,5	x	-	x	-	x	-
Klinisch-Prakt. Humanmed. (ohne Zahnmed.)	27	55,1	x	-	x	-	x	-
Zahnmed. (klinisch-prakt.)	1	2,0	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	49	100,0	-	-	-	-	-	-

x: Kein Wert vorhanden.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFHG-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 11: Anzahl der Berufungsverfahren¹⁾ mit Beteiligung von ausländischen Gutachtern

Studienbereich	Hochschulart							
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾		Kunst-/Musik- hochschule ²⁾		Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾		Fachhoch- schule ²⁾	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Veterinärmedizin								
Veterinärmed. allg.	9	42,9	x	-	x	-	x	-
Vorklinische Veterinärmed.	3	14,3	x	-	x	-	x	-
Klinisch-Theoret. Veterinärmed.	4	19,0	x	-	x	-	x	-
Klinisch-Praktische Veterinärmed.	5	23,8	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	21	100,0	-	-	-	-	-	-
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften								
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss. allg.	5	38,5	x	-	x	-	x	-
Landespflege, Umweltgestaltung	3	23,1	x	-	x	-	3	100,0
Forstwiss., Holzwirtschaft	2	15,4	x	-	x	-	x	-
Ernährungs- und Haushaltswiss.	3	23,1	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	13	100,0	-	-	-	-	3	100,0
Ingenieurwissenschaften								
Ingenieurwiss. allgemein	5	7,2	x	-	x	-	2	25,0
Bergbau, Hüttenwesen	3	4,3	x	-	x	-	x	-
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	18	26,1	x	-	x	-	4	50,0
Elektrotechnik	16	23,2	x	-	x	-	1	12,5
Verkehrstechnik, Nautik	8	11,6	x	-	x	-	1	12,5
Architektur	9	13,0	1	100,0	x	-	x	-
Raumplanung	2	2,9	x	-	x	-	x	-
Bauingenieurwesen	8	11,6	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	69	100,0	1	100,0	-	-	8	100,0
Kunst, Kunstwissenschaft								
Kunst, Kunstwiss. allg.	5	55,6	3	13,0	x	-	x	-
Bildende Kunst	x	-	3	13,0	x	-	x	-
Gestaltung	2	22,2	3	13,0	x	-	6	85,7
Darst. Kunst, Film, TV, Theater	x	-	1	4,3	x	-	1	14,3
Musik, Musikwiss.	2	22,2	13	56,5	x	-	x	-
Insgesamt	9	100,0	23	100,0	-	-	7	100,0
Zentrale Einrichtungen								
Zentrale wiss. Einrichtungen	11	91,7	x	-	x	-	x	-
Mit der Hochsch. verb. sowie hochschulfremde	1	8,3	x	-	x	-	x	-
Insgesamt	12	100,0	-	-	-	-	-	-
Außerhalb der Studienbereichsgliederung								
Nicht in der Gliederung enthalten	2	100,0	x	-	x	-	5	100,0
Insgesamt	554	-	24	-	-	-	40	-

x: Kein Wert vorhanden.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFHG-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 12: Durchschnittliche Anzahl von ausländischen Gutachtern bei Berufungsverfahren¹⁾

Studienbereich	Hochschulart			
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾	Kunst-/Musik- hochschule ²⁾	Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾	Fachhoch- schule ²⁾
Anzahl				
Sprach- und Kulturwissenschaften				
Sprach- und Kulturwiss. allg.	1,4	x	x	3,0
Evang. Theologie	1,4	x	x	x
Kath. Theologie	2,0	x	x	x
Philosophie	1,0	x	x	x
Geschichte	1,3	x	x	x
Bibliothekswiss., Dokum., Publiz.	1,0	x	x	x
Allg. u. vergl. Literatur- und Sprachwiss.	1,0	x	x	x
Altphilologie (klass. Philosophie), Neugriechisch	1,7	x	x	x
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen)	1,7	x	x	x
Anglistik, Amerikanistik	2,5	x	x	x
Romanistik	1,0	x	x	x
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	1,3	x	x	x
Sonstige/Außereurop. Sprach- und Literaturwiss.	1,2	x	x	x
Kulturwiss. i.e.S.	1,0	x	x	x
Psychologie	1,2	x	x	x
Erziehungswiss.	1,7	x	x	x
Sonderpädagogik	2,0	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	1,4	-	-	-
Sport				
Sport	-	-	-	-
Gesamtdurchschnitt	-	-	-	-
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. allg.	1,0	x	x	x
Politikwiss.	1,0	x	x	x
Sozialwiss.	2,0	x	x	x
Sozialwesen	1,5	x	x	x
Rechtswiss.	1,3	x	x	1,0
Wirtschaftswiss.	1,4	x	x	2,0
Wirtschaftsingenieurwesen	x	x	x	1,0
Gesamtdurchschnitt	1,5	-	-	1,8
Mathematik, Naturwissenschaften				
Mathematik, Naturwiss. allg.	2,7	x	x	x
Mathematik	3,1	x	x	3,0
Informatik	1,9	x	x	1,0
Physik, Astronomie	2,5	x	x	3,0
Chemie	1,6	x	x	1,3
Pharmazie	1,4	x	x	x
Biologie	1,9	x	x	x
Geowiss. (ohne Geographie)	1,2	x	x	x
Geographie	1,3	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	2,2	-	-	1,6
Humanmedizin				
Humanmed. allg.	1,0	x	x	x
Vorklinische Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	1,0	x	x	x
Klinisch-Theoret. Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	1,2	x	x	x
Klinisch-Prakt. Humanmed. (ohne Zahnmed.)	1,2	x	x	x
Zahnmed. (klinisch-prakt.)	1,0	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	1,2	-	-	-

x: Kein Wert vorhanden.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFH-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 12: Durchschnittliche Anzahl von ausländischen Gutachtern bei Berufungsverfahren¹⁾

Studienbereich	Hochschulart			
	Universität (auch Gesamt-HS) ²⁾	Kunst-/Musik- hochschule ²⁾	Pädagog. Hochschule ²⁾³⁾	Fachhoch- schule ²⁾
	Anzahl			
Veterinärmedizin				
Veterinärmed. allg.	1,2	x	x	x
Vorklinische Veterinärmed.	1,0	x	x	x
Klinisch-Theoret. Veterinärmed.	1,0	x	x	x
Klinisch-Praktische Veterinärmed.	1,6	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	1,2	-	-	-
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften				
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss. allg.	1,0	x	x	x
Landespflege, Umweltgestaltung	1,3	x	x	1,0
Forstwiss., Holzwirtschaft	1,0	x	x	x
Ernährungs- und Haushaltswiss.	1,7	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	1,2	-	-	1,0
Ingenieurwissenschaften				
Ingenieurwiss. allgemein	2,2	x	x	1,0
Bergbau, Hüttenwesen	1,7	x	x	x
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	1,3	x	x	1,5
Elektrotechnik	1,6	x	x	1,0
Verkehrstechnik, Nautik	2,0	x	x	1,0
Architektur	2,2	1,0	x	x
Raumplanung	1,5	x	x	x
Bauingenieurwesen	1,9	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	1,7	1,0	-	1,3
Kunst, Kunstwissenschaft				
Kunst, Kunstwiss. allg.	1,8	5,0	x	x
Bildende Kunst	x	1,0	x	x
Gestaltung	1,0	4,3	x	1,7
Darst. Kunst, Film, TV, Theater	x	1,0	x	3,0
Musik, Musikwiss.	1,5	2,3	x	x
Gesamtdurchschnitt	1,6	2,7	-	1,9
Zentrale Einrichtungen				
Zentrale wiss. Einrichtungen	2,1	x	x	x
Mit der Hochsch. verb. sowie hochschulfremde	1,0	x	x	x
Gesamtdurchschnitt	2,0	-	-	-
Außerhalb der Studienbereichsgliederung				
Nicht in der Gliederung enthalten	1,0	x	x	1,2
Gesamtdurchschnitt	2	2,6	-	1,6

x: Kein Wert vorhanden.

1) Alle Verfahrensgänge.

2) Nur HBFH-Hochschulen.

3) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 13: Anzahl der Verfahren¹⁾ pro Fächergruppe bzw. Studienbereich

Fächergruppe / Studienbereich	Anzahl der Verfahren
Sprach- und Kulturwissenschaften	
Sprach- und Kulturwissenschaften allg.	48
Evangelische Theologie, -Religionslehre	43
Katholische Theologie, -Religionslehre	34
Philosophie	23
Geschichte	49
Bibliothekswissenschaft, Dokumentation, Publizistik	11
Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft	7
Altphilologie (klass. Philosophie), Neugriechisch	10
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	48
Anglistik, Amerikanistik	25
Romanistik	23
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	6
Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften	10
Kulturwissenschaften i.e.S.	16
Psychologie	48
Erziehungswissenschaften	55
Sonderpädagogik	5
Insgesamt	461
Sport	
Sport	25
Insgesamt	25
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft	119
Regionalwissenschaften	1
Politikwissenschaften	36
Sozialwissenschaften	62
Sozialwesen	61
Rechtswissenschaft	128
Verwaltungswissenschaft	3
Wirtschaftswissenschaften	330
Wirtschaftsingenieurwesen	28
Insgesamt	768
Mathematik, Naturwissenschaften	
Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	48
Mathematik	92
Informatik	183
Physik, Astronomie	128
Chemie	124
Pharmazie	11
Biologie	97
Geowissenschaften (ohne Geographie)	32
Geographie	24
Insgesamt	739

1) Berücksichtigt sind alle Verfahrensgänge an HBFH-Hochschulen, die mit einer Ausschreibung beginnen und mit der Ernennung enden.

noch Tabelle 13: Anzahl der Verfahren¹⁾ pro Fächergruppe bzw. Studienbereich

Fächergruppe / Studienbereich	Anzahl der Verfahren
Humanmedizin	
Humanmedizin allgemein	47
Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	18
Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	53
Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	166
Zahnmedizin (klinisch-prakt.)	9
Insgesamt	293
Veterinärmedizin	
Veterinärmedizin allgemein	10
Vorklinische Veterinärmedizin	2
Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin	3
Klinisch-Praktische Veterinärmed.	3
Insgesamt	18
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften allgemein	22
Landespflege, Umweltgestaltung	27
Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	6
Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	8
Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	20
Insgesamt	83
Ingenieurwissenschaften	
Ingenieurwissenschaft allgemein	97
Bergbau, Hüttenwesen	11
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	182
Elektrotechnik	138
Verkehrstechnik, Nautik	21
Architektur	71
Raumplanung	10
Bauingenieurwesen	71
Vermessungswesen	2
Insgesamt	603
Kunst, Kunstwissenschaften	
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	41
Bildende Kunst	30
Gestaltung	46
Darstellende Kunst, Film, TV, Theater	24
Musik, Musikwissenschaft	101
Insgesamt	242
Zentrale Einrichtungen (o. Klinika)	
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	13
Mit der Hochschule verbundene sowie hochschulfremde Einrichtungen	1
Insgesamt	14
Sonstige	
Nicht in der Gliederung enthalten	45
Insgesamt	45
Studienbereiche insgesamt	3.291

1) Berücksichtigt sind alle Verfahrensgänge an HBFH-Hochschulen, die mit einer Ausschreibung beginnen und mit der Ernennung enden.

Tabelle 14: Anzahl der C4- und C3- Erstberufungen

Studienbereich	Hochschulart																			
	Universität (auch Gesamt-HS) ¹⁾				Kunst-/Musik-hochschule ¹⁾				Pädagog. Hochschule ¹⁾²⁾				Fachhochschule ¹⁾				Hochschulen insgesamt ¹⁾			
	C4		C3		C4		C3		C4		C3		C4		C3		C4		C3	
	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.
Anzahl der Erstberufungen																				
Sprach- und Kulturwissenschaften																				
Sprach- und Kulturwiss. allg.	10	4	15	4					x	x	x	x	1	x	4	1	11	4	19	5
Evang. Theologie	19	3	10	4					1	x	1	1	x	x	1	x	20	3	12	5
Kath. Theologie	14	1	11	3					x	x	x	x	x	x	x	x	14	1	11	3
Philosophie	3	x	10	2					x	x	x	x	x	x	x	x	3		10	2
Geschichte	17	5	22	6					x	x	x	x	x	x	x	x	17	5	22	6
Bibliothekswiss., Dokum., Publiz.	x	x	1	x					x	x	x	x	x	x	3	x	-	-	4	-
Allg. u. vergl. Literatur- und Sprachwiss.	1	1	4	3					x	x	x	x	x	x	x	x	1	1	4	3
Altphilologie (klass. Philosophie), Neugriechisch	7	1	x	x					x	x	x	x	x	x	x	x	7	1	-	-
Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen)	13	6	17	10					2	1	2	1	x	x	x	x	15	7	19	11
Anglistik, Amerikanistik	9	1	9	3					3	x	x	x	x	x	x	x	12	1	9	3
Romanistik	4	3	9	5					1	x	x	x	x	x	x	x	5	3	9	5
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	2	2	1	x					x	x	x	x	x	x	x	x	2	2	1	-
Sonstige/Außereurop. Sprach- und Literaturwiss.	3	1	2	x					x	x	x	x	x	x	x	x	3	1	2	-
Kulturwiss. i.e.S.	4	1	6	1					x	x	x	x	x	x	x	x	4	1	6	1
Psychologie	6	1	27	7					x	x	1	x	x	x	1	x	6	1	29	7
Erziehungswiss.	13	3	19	8					3	1	3	1	x	x	x	x	16	4	22	9
Sonderpädagogik	x	x	3	1					x	x	1	x	x	x	x	x	-	-	4	1
Insgesamt	125	33	166	57					10	2	8	3	1	-	9	1	136	35	183	61
Sport																				
Sport	7	x	9	1													7	-	9	1
Insgesamt	7	-	9	1													7	-	9	1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																				
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. allg.	13	1	4	1					x	x	x	x	1	x	11	2	14	1	15	3
Regionalwiss.	x	x	1	x					x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	1	-
Politikwiss.	13	3	15	2					x	x	1	x	x	x	x	x	13	3	16	2
Sozialwiss.	11	3	14	6					x	x	1	x	x	x	3	x	11	3	18	6
Sozialwesen	1	x	3	x					x	x	x	x	2	1	9	2	3	1	12	2
Rechtswiss.	46	5	27	6					x	x	x	x	x	x	6	x	46	5	33	6
Verwaltungswiss.	x	x	x	x					x	x	x	x	x	x	1	x	-	-	1	-
Wirtschaftswiss.	70	8	20	2					x	x	x	x	1	x	32	7	71	8	52	9
Wirtschaftsingenieurwesen	x	x	x	x					x	x	x	x	x	x	4	x	-	-	4	-
Insgesamt	154	20	84	17					-	-	2	-	4	1	66	11	158	21	152	28

x: Kein Wert vorhanden.

1) Nur HBFH-Hochschulen.

2) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 14: Anzahl der C4- und C3- Erstberufungen

Studienbereich	Hochschulart																			
	Universität (auch Gesamt-HS) ¹⁾				Kunst-/Musik- hochschule ¹⁾				Pädagog. Hochschule ¹⁾²⁾				Fachhoch- schule ¹⁾				Hoch- schulen insgesamt ¹⁾			
	C4		C3		C4		C3		C4		C3		C4		C3		C4		C3	
	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.
Anzahl der Erstberufungen																				
Mathematik, Naturwissenschaften																				
Mathematik, Naturwiss. allg.	3	x	5	x					x	x	x	x	x	x	10	2	3	-	15	2
Mathematik	23	1	27	5					x	x	x	x	x	x	1	x	23	1	28	5
Informatik	13	1	35	4					x	x	1	x	1	x	12	x	14	1	48	4
Physik, Astronomie	51	6	37	1					1	x	1	1	x	x	4	x	52	6	42	2
Chemie	32	4	40	7					x	x	x	x	x	x	6	3	32	4	46	10
Pharmazie	2	x	6	1					x	x	x	x	x	x	x	x	2	-	6	1
Biologie	34	5	46	10					x	x	1	x	x	x	2	x	34	5	49	10
Geowiss. (ohne Geographie)	13	x	16	1					x	x	x	x	x	x	x	x	13	-	16	1
Geographie	9	1	10	2					x	x	x	x	x	x	x	x	9	1	10	2
Insgesamt	180	18	222	31					1	-	3	1	1	-	35	5	182	18	260	37
Humanmedizin																				
Humanmed. allg.	8	x	25	2													8	-	25	2
Vorklinische Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	2	x	10	1													2	-	10	1
Klinisch-Theoret. Humanmed. (einschl. Zahnmed.)	11	1	28	5													11	1	28	5
Klinisch-Prakt. Humanmed. (ohne Zahnmed.)	32	1	102	8													32	1	102	8
Zahnmed. (klinisch-prakt.)	4	x	4	x													4	-	4	-
Insgesamt	57	2	169	16													57	2	169	16
Veterinärmedizin																				
Veterinärmed. allg.	4	1	5	x													4	1	5	-
Vorklinische Veterinärmed.	x	x	2	x													-	-	2	-
Klinisch-Theoret. Veterinärmed.	1	x	1	x													1	-	1	-
Klinisch-Praktische Veterinärmed.	x	x	3	1													-	-	3	1
Insgesamt	5	1	11	1													5	1	11	1
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften																				
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss. allg.	9	2	5	1					x	x	x	x	x	x	1	x	9	2	6	1
Landespflge, Umweltgestaltung	4	x	10	2					x	x	x	x	x	x	1	x	4	-	11	2
Agrarwiss., Lebensmittel- und Getränketechnologie	1	x	1	x					x	x	x	x	x	x	2	x	1	-	3	-
Forstwiss., Holzwirtschaft	x	x	2	x					x	x	x	x	x	x	6	1	-	-	8	1
Ernährungs- und Haushaltswiss.	2	1	3	x					x	x	2	1	x	x	1	x	2	1	6	1
Insgesamt	16	3	21	3					-	-	2	1	-	-	11	1	16	3	34	5

x: Kein Wert vorhanden.

1) Nur HBFH-Hochschulen.

2) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

noch Tabelle 14: Anzahl der C4- und C3- Erstberufungen

Studienbereich	Hochschulart																			
	Universität (auch Gesamt-HS) ¹⁾				Kunst-/Musik- hochschule ¹⁾				Pädagog. Hochschule ¹⁾²⁾				Fachhoch- schule ¹⁾				Hoch- schulen insgesamt ¹⁾			
	C4		C3		C4		C3		C4		C3		C4		C3		C4		C3	
	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.
Anzahl der Erstberufungen																				
Ingenieurwissenschaften																				
Ingenieurwiss. allgemein	14	2	8	x	x	x	x	x					x	x	14	1	14	2	22	1
Bergbau, Hüttenwesen	9	1	2	x	x	x	x	x					x	x	x	x	9	1	2	-
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	34	x	17	2	x	x	x	x					1	x	19	x	35	-	36	2
Elektrotechnik	18	x	15	3	x	x	x	x					x	x	13	1	18	-	28	4
Verkehrstechnik, Nautik	11	x	1	x	x	x	x	x					x	x	3	x	11	-	4	-
Architektur	13	1	8	2	x	x	2	1					x	x	8	1	13	1	18	4
Raumplanung	7	1	2	x	x	x	x	x					x	x	x	x	7	1	2	-
Bauingenieurwesen	12	x	9	x	x	x	x	x					x	x	7	x	12	-	16	-
Vermessungswesen	x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x	-	-	-	-
Insgesamt	118	5	62	7	-	-	2	1					1	-	64	3	119	5	128	11
Kunst, Kunstwissenschaft																				
Kunst, Kunstwiss. allg.	11	5	10	6	5	x	2	1	1	x	x	x	x	x	2	1	17	5	14	8
Bildende Kunst	x	x	2	2	6	3	9	1	x	x	x	x	x	x	x	x	6	3	11	3
Gestaltung	2	1	5	2	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	3	1	3	1	9	3
Darst. Kunst, Film, TV, Theater	x	x	4	1	3	x	6	5	x	x	x	x	x	x	x	x	3	-	10	6
Musik, Musikwiss.	2	1	7	3	28	3	38	11	1	x	x	x	x	x	x	x	31	4	45	14
Insgesamt	15	7	28	14	43	6	56	18	2	-	-	-	-	-	5	2	60	13	89	34
Zentrale Einrichtungen																				
Zentrale wiss. Einrichtungen	2	1	4	x													2	1	4	-
Mit der Hochsch. verb. sowie hochschulfremde Einr.	x	x	x	x													-	-	-	-
Insgesamt	2	1	4	-													2	1	4	-
Außerhalb der Studienbereichsgliederung																				
Nicht in der Gliederung enthalten	8	4	7	3	x	x	x	x	x	x	1	x	1	x	7	2	9	4	15	5
Studienbereiche insgesamt	687	94	783	150	43	6	58	19	13	2	16	5	8	1	197	25	751	103	1.054	199

x: Kein Wert vorhanden.

1) Nur HBFHG-Hochschulen.

2) Pädagogische Hochschulen gibt es nur in Baden-Württemberg.

Quelle: Erhebung des Wissenschaftsrates zu den Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Zeitraum vom 1.1.1997 bis 31.12.2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 15: Ersatzbedarf an Professoren aller Hochschularten in ausgewählten Fächergruppen^{*)}

Fächergruppe	Stand 2003	Ausscheidende Professoren im Jahre ...																					
		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014 oder später	
		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- und Kulturwissenschaften	4.862	239	4,9	319	6,6	348	7,2	278	5,7	321	6,6	298	6,1	200	4,1	185	3,8	184	3,8	196	4,0	2.294	47,2
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	6.869	213	3,1	269	3,9	323	4,7	293	4,3	390	5,7	340	4,9	250	3,6	211	3,1	222	3,2	229	3,3	4.129	60,1
Mathematik, Naturwiss.	6.795	347	5,1	375	5,5	364	5,4	329	4,8	310	4,6	282	4,2	196	2,9	181	2,7	212	3,1	241	3,5	3.958	58,2
Humanmedizin	2.629	136	5,2	136	5,2	146	5,6	159	6,0	149	5,7	140	5,3	90	3,4	80	3,0	87	3,3	121	4,6	1.385	52,7
Veterinärmedizin	166	9	5,4	7	4,2	9	5,4	6	3,6	7	4,2	7	4,2	6	3,6	4	2,4	5	3,0	6	3,6	100	60,2
Agrar-, Forst-, Ernährungswiss.	945	41	4,3	37	3,9	50	5,3	34	3,6	43	4,6	42	4,4	31	3,3	27	2,9	32	3,4	37	3,9	571	60,4
Ingenieurwissenschaften	7.744	289	3,7	405	5,2	391	5,0	339	4,4	388	5,0	358	4,6	233	3,0	237	3,1	283	3,7	295	3,8	4.526	58,4
Kunst, Kunstwissenschaft	2.705	109	4,0	144	5,3	136	5,0	115	4,3	125	4,6	145	5,4	101	3,7	91	3,4	129	4,8	88	3,3	1.522	56,3
Insgesamt ¹⁾	33.212	1411	4,2	1.725	5,2	1.792	5,4	1.577	4,7	1.767	5,3	1.634	4,9	1.120	3,4	1.041	3,1	1.170	3,5	1.228	3,7	18.747	56,4

^{*)} Die Tabelle berücksichtigt nicht, dass der faktische Ersatzbedarf durch Stellenstreichung, Stellenumwidmung, vorzeitiges Ausscheiden, Stellenwechsel etc. insgesamt und je Fach geringer oder höher ausfallen kann.

¹⁾ Einschließlich Fächergruppe Sport und Zentrale Einrichtungen (z. B. Zentrale Hochschulverwaltung, Zentralbibliothek, Hochschulrechenzentrum, Zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen 2003.

Anhang 2

Berufungsverfahren: Stand¹ der Landeshochschulgesetzgebung

1. Ausgewertete Gesetze und Gesetzesentwürfe	104
2. Aufsichtsrat, Hochschulrat, Kuratorium	105
3. Dienstherr der verbeamteten Professoren	108
4. Auf die Hochschulleitungen delegierte und delegierbare Befugnisse des Dienstherrn	110
5. Berufsrecht	112
6. Regelungen zur Hausberufung	114
7. Einsetzung der Berufungskommission	117
8. Zusammensetzung der Berufungskommission	118
9. Internationale Ausschreibung	119
10. Senatsberichterstatte	119
11. Fristen bei Verfahrensschritten	120
12. Berufung auf Zeit (bei Professoren)	121
13. Beamtenstatus (bei Professoren)	122
14. Regelungen zur Juniorprofessur	123
15. Habilitation	128

¹ Redaktionsschluss am 01.05.2005.

1. Ausgewertete Gesetze und Gesetzesentwürfe

Baden-Württemberg	Landeshochschulgesetz – LHG BW – in der Fassung des Art. 1 des Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes – 2. HRÄG – vom 01.01.2005.
Bayern	Bayerisches Hochschulgesetz – BayHSchG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.10.1998, zuletzt geändert durch § 18 des Nachtragshaushaltsgesetzes – NHG – vom 24.03.2004. ²
Berlin	Berliner Hochschulgesetz – BerlHG – in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 02.12.2004.
Brandenburg	Brandenburgisches Hochschulgesetz – BbgHG – vom 06.07.2004.
Bremen	Bremisches Hochschulgesetz – BremHG – vom 11.07.2003, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 23.03.2004.
Hamburg	Hamburgisches Hochschulgesetz – HmbHG – vom 27.05.2003, unter Berücksichtigung des Entwurfs eines Fakultätengesetzes – FG – durch den Senat verabschiedet am 25.01.05; soll ab SS 2005 gelten.
Hessen	Hessisches Hochschulgesetz – HHG – in der Fassung des 3. HessHÄngG vom 24.12.2004, unter Berücksichtigung des Gesetzes zur organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt – TUD-Gesetz – vom 05.12.2004, in Kraft zum 01.01.2005.
Mecklenburg-Vorpommern	Landeshochschulgesetz – LHG M-V – vom 05.07.2002, zuletzt geändert mit Art. 1 des Gesetzes vom 05.06.2003.
Niedersachsen	Niedersächsisches Hochschulgesetz – NHG – vom 24.06.2002, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19.09.2004. ³
Nordrhein-Westfalen	Hochschulgesetz – HG – vom 14.03.2000 in der Fassung des Hochschulreformweiterentwicklungsgesetzes – HRWG – vom 30.11.2004.
Rheinl.-Pfalz	Hochschulgesetz – HochSchG – vom 01.09.2003.
Saarland	Universitätsgesetz – UG – vom 23.06.2004.
Sachsen	Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHG – in der Fassung des Sächsischen Verwaltungsmodernisierungsgesetzes – SächsVwModG – vom 05.05.2004. ⁴
Sachsen-Anh.	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt – HSG LSA – vom 05.05.2004.
Schleswig-Holstein	Hochschulgesetz – HSG – vom 04.05.2000 in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes – Hochschulmanagement – vom 10.12.2004; in Kraft zum 01.01.2005.
Thüringen	Thüringer Hochschulgesetz – ThürHG – in der Fassung vom 24.06.2003, zuletzt geändert am 15.04.2004, unter Berücksichtigung des Entwurfs eines Thüringer Gesetzes zur Einführung der Juniorprofessur – ThürJPG – in der Fassung vom 16.02.2005. ⁵

² Eine Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes soll Ende des Jahres 2005 in den Landtag eingebracht werden.

³ Eine grundlegende NHG-Novelle ist für 2005 beabsichtigt; es gibt noch keinen Entwurf.

⁴ Novellierung innerhalb nächster Legislaturperiode geplant.

⁵ Der Gesetzesentwurf zum ThürJP wurde mit Beschluss vom 07.04.2005 zur Annahme mit Änderungen empfohlen.

2. Aufsichtsrat, Hochschulrat, Kuratorium

<p>Baden-Württemberg</p>	<p>„Aufsichtsrat“⁶ trägt Verantwortung für die Hochschulentwicklung und schlägt Maßnahmen zur Profilbildung sowie Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit vor; er beaufsichtigt die Geschäftsführung des Vorstands (§ 20 Abs. 1). Ferner wählt er die hauptamtlichen Vorstandsmitglieder. beschließt u.a. über die Funktionsbeschreibung von Professuren (kann bei Übereinstimmung mit beschlossener Struktur- und Entwicklungsplan entfallen) und wird vom Vorstand vierteljährlich u.a. über die finanziellen Auswirkungen von Berufungsvereinbarungen schriftlich unterrichtet (§ 20 Abs. 1 Nr. 11 und Abs. 2).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 7, 9 oder 11 Mitglieder vom Wissenschaftsminister bestellt; externe Mitglieder dürfen keine Mitglieder der Hochschule sein und müssen die Zahl der internen um mindestens eins übersteigen; den Vorsitz führt ein externes Mitglied (§ 20 Abs. 3 iVm § 9).</p>
<p>Bayern</p>	<p>Hochschulrat⁷ gibt Initiativen für die Profilbildung, die Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre sowie die Weiterentwicklung des Studienangebots (Art. 26 Abs. 1; weitere Mitwirkungsbefugnisse sind in Art. 26 Abs. 1 Satz 2 geregelt).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 3 Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und Berufspraxis, 2 externe Wissenschaftler oder Künstler; auf Vorschlag der Hochschulleitung vom Staatsminister bestellt. Der Vorsitzende des Leitungsgremiums, d.h. Rektor oder Präsident, nimmt mit Sitz und Stimme an den Sitzungen teil; das Staatsministerium ist einzuladen (Art. 26 Abs. 2).</p> <p>Kuratorium kann durch Grundordnung der Hochschule vorgesehen werden; es unterstützt die Hochschule bei der Aufgabenerfüllung und den Interessen in der Öffentlichkeit (Art. 33 Abs. 1 und 2).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> Personen, die der Hochschule besonders verbunden, aber nicht angehörig sind; die Mitglieder des Leitungsgremiums dürfen an den Sitzungen teilnehmen, das Staatsministerium ist einzuladen (Art. 33 Abs. 3).</p>
<p>Berlin</p>	<p>Kuratorium⁸ ist u.a. zuständig für Personalangelegenheiten (bildet <i>Personalkommission</i>) und die Zweckbestimmung von Stellen für Hochschullehrer auf Vorschlag des Akademischen Senats; im übrigen ist es für die der Hochschule zugewiesenen staatlichen Angelegenheiten von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung zuständig (§ 65 Abs. 1 und 2).</p> <p><i>Zusammens. Kuratorium:</i> Wissenschaftssenator hat Vorsitz, Senatsmitglieder für Inneres und Finanzen sowie 1 weiteres Senatsmitglied, 4 Mitglieder des Abgeordnetenhauses, jeweils 2 Mitglieder der Gruppen der Hochschullehrer, akademischen Mitarbeiter, Studierenden sowie sonstigen Mitarbeiter, jeweils 2 Vertreter der Arbeitgeberverbände und Berliner Gewerkschaften, jeweils 1 Vertreter einer mit Frauen- bzw. Umweltbelangen befassten Organisation (§ 64 Abs. 1); Mitglieder des Konzils oder Akademischen Senats ausgeschlossen (§ 64 Abs. 6).</p> <p><i>Zusammens. Personalkommission:</i> Wissenschaftssenator hat Vorsitz, Senatsverwaltung für Inneres und Finanzen, Hochschulleitung, Erster Vizepräsident bzw. Prorektor, 1 weiterer Vizepräsident; Mitglieder sind nicht an Weisung des Präsidenten gebunden (§ 67 Abs. 3).</p>
<p>Brandenburg</p>	<p>Landeshochschulrat unterstützt die Staatlichen Hochschulen bei der Aufgabenwahrnehmung und Zusammenarbeit mit dem Fachminister; örtliche Hochschulräte sollen eingerichtet werden, das Nähere regelt die GO des Landeshochschulrats (§ 63 Abs. 1).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> Ministerpräsident bestimmt die 10 Mitglieder (mindestens ein Drittel soll weiblich sein) auf Vorschlag des Fachministers nach Anhörung der Hochschulen und im Benehmen mit dem zuständigen Landtagsausschuss; Amtszeit 4 Jahre (§ 63 Abs. 5).</p>

⁶ Anstelle der Bezeichnung „Aufsichtsrat“ kann die GO eine andere hochschulspezifische Bezeichnung vorsehen (§ 15 Abs. 2 Satz 3).

⁷ Mit der angekündigten Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes soll der Hochschulrat – künftig aus externen Mitgliedern und gewählten Senatsmitgliedern zusammengesetzt – Aufsichtsratsfunktionen erhalten: Er wählt die (zu wählenden) Mitglieder der Hochschulleitung, kontrolliert die Hochschulleitung und beschließt über die Grundordnung sowie die Hochschulentwicklungsplanung. Darüber hinaus verzichtet der Freistaat Bayern auf bisherige Regelungen über die Errichtung weiterer Gremien, wie bspw. der Ständigen Kommissionen.

⁸ Laut Auskunft der zuständigen Senatsverwaltung vom 01.10.2004 verfügt nur noch die TU Berlin über ein Kuratorium nach §§ 65 ff BerlHG. Alle anderen Hochschulen haben im Rahmen von Erprobungsmodellen nach § 7a BerlHG anders strukturierte Kuratorien, die dort zum Teil als Hochschulräte bezeichnet werden (z.B. Universität der Künste). Die Hochschule für Musik „Hanns Eisler“, die Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ und die Kunsthochschule Berlin (Weißensee) verfügen über keine Kuratorien; Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalstelle sind die Hochschulleiter (§ 67 Abs. 3 BerlHG).

noch 2. Aufsichtsrat, Hochschulrat, Kuratorium

Bremen	Neben Akademischem Senat, Rektor und Rektorat sind keine zentralen Organe vorgesehen.
Hamburg	<p>Hochschulrat gibt u.a. Empfehlungen für die Profilbildung und Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre und genehmigt die Wirtschaftspläne; die Hochschulorgane haben die Empfehlungen zu würdigen (§ 84 Abs. 1 und 2).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 9 Mitglieder in der Uni Hamburg und in der HS für angewandte Wissenschaften, 5 in den anderen Hochschulen; hiervon werden 8 bzw. 4 Mitglieder jeweils zur Hälfte vom Senat und vom Hochschulsenat bestimmt; das weitere Mitglied wird von den vorgenannten Mitgliedern gewählt; Amtszeit 4 Jahre mit Möglichkeit der Wiederwahl (§ 84 Abs. 3).</p>
Hessen	<p>Hochschulrat gibt u.a. Empfehlungen zur Hochschulentwicklung sowie Schwerpunktbildung und nimmt Stellung zum Budgetplan; benachbarte Hochschulen können gemeinsamen Hochschulrat bilden (§ 48 Abs. 1 und 2).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 4 Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und Berufspraxis, 3 Persönlichkeiten aus der Wissenschaft oder Kunst (§ 48 Abs. 4). Bestellung durch Ministerium im Benehmen mit dem Senat auf Vorschlag des Präsidiums auf zwei bis vier Jahre; Mitglieder der Hochschule sind nicht zugelassen (§ 48 Abs. 4 und 5).</p> <p><i>Anmerkung:</i> Sonderregelungen für TU Darmstadt.⁹</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Hochschulrat berät u.a. in Entwicklungsfragen und bei der Profilbildung (§ 86 Abs. 3).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> vom Konzil gewählte Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und Berufspraxis sowie der Wissenschaft oder Kunst; Näheres regelt Grundordnung (§ 86 Abs. 2).</p>
Niedersachsen	<p>Hochschulrat bei Hochschulen in staatlicher Trägerschaft; nimmt u.a. Stellung zu Entwicklungs- und Wirtschaftsplänen und zur Gründung von oder Beteiligung an Unternehmen (§ 52).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 7 stimmberechtigte Mitglieder, davon mind. 3 Frauen; der Senat bestellt 4 bzw. das Fachministerium 3 Mitglieder, die nicht der Hochschule angehören (§ 53 Abs. 2).</p> <p>Stiftungsrat bei Stiftungshochschulen; beschließt über Angelegenheiten grundsätzlicher Bedeutung (z.B. Satzung, Vermögen, Wirtschaftsplan), überwacht das Präsidium und führt die Rechtsaufsicht (§ 60 Abs. 2).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 5 externe Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft oder Kultur, 1 Vertreter des Hochschulsenats, 1 Vertreter des Fachministeriums; hiervon mind. 3 Frauen; Fachministerium bestellt iE mit Hochschulsenat, entlässt aus wichtigen Gründen (§ 60 Abs. 1).</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>Kuratorium fördert regionale Einbindung der Hochschule und berät insbesondere zum Hochschulentwicklungsplan; Hochschulen einer Region können ein gemeinsames Kuratorium bilden (§ 24 Abs. 1 und 4).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> insbesondere Persönlichkeiten der Berufspraxis und des öffentlichen Lebens; Näheres regelt Grundordnung (§ 24 Abs. 2).</p>
Rheinland-Pfalz	<p>Hochschulrat berät in allen wichtigen Angelegenheiten und fördert Profilbildung, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit; unterbreitet nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Landesbestimmungen Vorschläge zur Gewährung von Leistungsbezügen (§ 74 Abs. 2 und 3).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 5 externe Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben, berufen vom Fachministerium; 5 Hochschulmitglieder (außer Senat), vom Senat gewählt durch Zweidrittelmehrheit; Amtszeit 5 Jahre (§ 75).</p> <p>Kuratorium vermittelt zur Öffentlichkeit und nimmt zu grundsätzlichen Fragen der Forschung und Lehre sowie u.a. zum Haushaltsplan Stellung (§ 73 Abs. 1).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 13 externe Mitglieder, davon 3 vom Landtag gewählt bzw. 3 vom Fachministerium und 7 von der Hochschule vorgeschlagen; Berufung durch Ministerpräsident auf 5 Jahre (§ 73 Abs. 3).</p>

⁹ Der dortige Hochschulrat besitzt weitergehende Initiativ- und Kontrollrechte, so z.B. auch die Zustimmungspflicht bei der Struktur-, Entwicklungs- und Bauplanung sowie die Mitwirkung bei Berufungsverfahren (§ 6 Abs. 1-3 TUD-Gesetz). Ferner muss er Abweichungen von § 72 HHG in Berufungsverfahren nach § 3 Abs. 2 TUD-Gesetz zustimmen. Ihm gehören bis zu zehn von der Landesregierung bestellte Mitglieder an, für die Hälfte besitzt die TU Darmstadt nach Maßgabe der Grundordnung das Vorschlagsrecht (§ 6 Abs. 5 TUD-Gesetz).

noch 2. Aufsichtsrat, Hochschulrat, Kuratorium

Saarland	<p>Universitätsrat zeigt u.a. Perspektiven für die strategische Hochschulentwicklung und die Profilbildung auf, beaufsichtigt die Geschäftsführung des Präsidiums, gibt Stellungnahmen zur Widmung von Hochschullehrerstellen ab (§ 20 Abs. 1).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 7 externe Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlichem Leben, darunter mind. 2 Frauen; mind. 4 Mitglieder sollen über spezifische Erfahrungen im Wissenschaftsbereich verfügen. Senat und Landesregierung schlagen jeweils 3 Mitglieder vor, die vom Fachminister bestellt werden; siebtes Mitglied (Vorsitz) wird vom Fachminister nach Anhörung des Senats bestellt; 5 vom Senat gewählte Hochschulmitglieder, Frauenbeauftragte, Universitätspräsident sowie 1 Vertreter des Ministeriums beratend (§ 20 Abs. 2).</p>
Sachsen	<p>Kuratorium nimmt zu allen grundsätzlichen Angelegenheiten Stellung, u.a. zu Zuweisung und Widerruf von für die Hochschulentwicklung bedeutenden Stellen (§ 97 Abs. 3).¹⁰</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> bis zu 12 (Kunsthochschule 6) Persönlichkeiten aus der Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur oder Verwaltung, keine Hochschul- oder Ministerialangehörige; jeweils eine Hälfte vom Fachministerium auf Vorschlag bzw. mit Zustimmung des Rektoratskollegiums berufen; in beiden Fällen iE mit Senat; Amtszeit 5 Jahre mit Wiederberufung (§ 97 Abs. 1).</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Kuratorium berät in allen wichtigen Angelegenheiten und fördert u.a. die Profilbildung, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit; Näheres regelt die Grundordnung (§ 74 Abs. 1).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> Senat wählt 5 externe, stimmberechtigte Mitglieder aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft, Verwaltung oder Politik; hiervon schlägt Ministerium 1 Mitglied vor; Amtszeit 5 Jahre (§ 74 Abs. 2).</p>
Schleswig-Holstein	<p>Hochschulbeirat berät beim Wissens- und Technologietransfer, dient der Erörterung regionaler Aspekte der Hochschulentwicklung und unterstützt die Interessen in der Öffentlichkeit, kann zu Ergebnissen der Evaluation in Forschung und Lehre Stellung nehmen (§ 19a Abs. 2).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> Einzelheiten regelt eine Satzung des Senats, die insbes. eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern ermöglicht; die Mitglieder werden auf Vorschlag der Hochschule vom Ministerium berufen; Hochschulmitglieder ausgeschlossen (§ 19a Abs. 3).</p>
Thüringen	<p>Kuratorium wirkt u.a. bei der Hochschulentwicklung, Schwerpunkt- und Profilbildung mit und gibt Stellungnahmen zur Haushaltsplanung und Mittelverteilung ab (§ 82 Abs. 1).</p> <p><i>Zusammensetzung:</i> 5 bis 10 externe, öffentliche Persönlichkeiten; auf Vorschlag des Rektors im Benehmen mit dem Senat vom Fachminister auf 4 Jahre bestellt; Näheres bestimmt die Grundordnung (§ 82 Abs. 2 und 3).</p>

¹⁰ Zurzeit wird diskutiert, ob das Institut des Kuratoriums im neuen Sächsischen Hochschulgesetz beibehalten wird.

3. Dienstherr der verbeamteten Professoren

Baden-Württemberg	Land Baden-Württemberg (§ 11 Abs. 1). Wissenschaftsminister ist Dienstvorgesetzter der Hochschullehrer sowie der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder; Dienstvorgesetzter der übrigen Beamten ist der Vorstandsvorsitzende (§ 11 Abs. 5 Sätze 1 und 3).
Bayern	Freistaat Bayern (Art. 3 Nr. 1 BayBG). Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst ist Dienstvorgesetzter der Professoren (Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayHSchLG).
Berlin	Hochschulen (§ 2 Abs. 4).
Brandenburg	Land Brandenburg (§ 32 Abs. 1 Satz 1). Wissenschaftsminister ist Dienstvorgesetzter des Präsidenten; dieser ist <i>unmittelbarer</i> Dienstvorgesetzter des Kanzlers, des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie des nichtwissenschaftlichen Personals (§ 32 Abs. 2).
Bremen	Freie Hansestadt Bremen (§ 14 Abs. 1). Senator für Bildung und Wissenschaft ist Dienstvorgesetzter des Rektors; dieser ist Dienstvorgesetzter der Beamten sowie der übrigen Bediensteten an der Hochschule (§ 15 Abs. 4).
Hamburg	Freie und Hansestadt Hamburg (§ 7 Abs. 1). Das Uniklinikum besitzt Dienstherrnenfähigkeit. ¹¹ <i>Präsident</i> ist Dienstvorgesetzter <i>aller</i> Beamten an der Hochschule mit Ausnahme der Präsidiumsmitglieder (§ 7 Abs. 2).
Hessen	Land Hessen (§ 69 Abs. 1). Das Ministerium ist oberste Dienstbehörde ¹² , der Minister für Wissenschaft und Kunst ist Dienstvorgesetzter des Präsidenten (§ 69 Abs. 2); dieser ist Dienstvorgesetzter des Personals der Hochschule (§ 44 Abs. 1). <i>Anmerkung:</i> Regelungen zur Dienstvorgesetzteneigenschaft gelten auch für TU Darmstadt. ¹³
Mecklenburg-Vorpommern	Land Mecklenburg-Vorpommern (§ 2 Abs. 2 Landesbeamtengesetz M-V ¹⁴). Bildungsminister ist Dienstvorgesetzter des Hochschulleiters und des Kanzlers und besitzt die Ernennungsbefugnis ¹⁵ für die Professoren; der Hochschulleiter ist Dienstvorgesetzter des übrigen Personals (§ 56).
Niedersachsen	Land Niedersachsen bei <i>Hochschulen in staatlicher Trägerschaft</i> (§ 48 Abs. 3). Stiftung besitzt Dienstherrnenfähigkeit im Sinne des § 2 Abs. 1 NBG bei <i>Stiftungshochschulen</i> ; Beamten werden vom Präsidenten ernannt, sofern diese Befugnis vom Präsidenten nicht weiterdelegiert wird (§ 58 Abs. 1). Stiftungsrat ist Dienstvorgesetzter ¹⁶ des Präsidiums, das Präsidium Dienstvorgesetzter des übrigen Personals (§ 58 Abs. 3).
Nordrhein-Westfalen	Land Nordrhein-Westfalen (§ 2 Abs. 3). <i>Rektor</i> ist qua Gesetz (§ 46) Dienstvorgesetzter des gesamten wissenschaftlichen Personals, der <i>Präsident</i> ist Dienstvorgesetzter des gesamten Hochschulpersonals (§ 21 Abs. 2).

¹¹ Laut § 4 des Gesetzes zur Errichtung der Körperschaft „Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf“ (UKEG) vom 12.09.2001.

¹² „Oberste Dienstbehörde des Beamten ist die oberste Behörde seines Dienstherrn, in deren Dienstbereich er ein Amt bekleidet.“ (Bundesbeamtengesetz § 3 Abs. 1).

¹³ „Die Regelungen des Hessischen Hochschulgesetzes über die Dienstvorgesetzteneigenschaft [...] bleiben im Übrigen unberührt.“ (Auszug aus § 3 Abs. 1 TUD-Gesetz).

¹⁴ Der § 56 LHG M-V ist hier nicht einschlägig, da er lediglich die „Dienstvorgesetzteneigenschaft“ regelt.

¹⁵ Die Ernennungsbefugnis für Beamte mit Ausnahme der Staatssekretäre ist durch die „Anordnung des Ministerpräsidenten über die Übertragung personalrechtliche Befugnisse“ vom 07.01.2003 auf die jeweils zuständigen Fachminister übertragen worden.

¹⁶ „Dienstvorgesetzter ist, wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordneten Beamten zuständig ist. Vorgesetzter ist, wer einem Beamten für seine dienstlichen Tätigkeiten Anordnungen erteilen kann.“ (Auszug Bundesbeamtengesetz § 3 Abs. 2).

noch 3. Dienstherr der verbeamteten Professoren

Rheinland-Pfalz	Land Rheinland-Pfalz (§ 43 Abs. 1) Fachministerium ist Dienstvorgesetzter der Präsidenten, der Vizepräsidenten, der Kanzler sowie der Hochschullehrer (§ 44 Abs. 1).
Saarland	Minister für Bildung, Kultur und Wissenschaft ist oberste Dienstbehörde und Dienstvorgesetzter für die hauptamtlichen Präsidiumsmitglieder, Bibliotheksleitung und Professoren [<i>nicht</i> Juniorprofessoren!] und ernennt und bestellt diese Landesbeamten; er übt die Arbeitgeberbefugnisse für die Landesangestellten aus (§ 9 Sätze 1-3). <i>Universitätspräsident</i> ist oberste Dienstbehörde und Dienstvorgesetzter für die Beamten der Universität und übt die Arbeitgeberbefugnisse für die Angestellten und Arbeiter der Universität aus (§ 9 Satz 6).
Sachsen	Freistaat Sachsen (§ 58 Abs. 1). Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst ist oberste Dienstbehörde und Dienstvorgesetzter der Mitglieder des Rektoratskollegiums sowie der Professoren (§ 58 Abs. 2).
Sachsen-Anhalt	Land Sachsen-Anhalt (§ 110 Abs. 1). Kultusminister ist Dienstvorgesetzter der Rektoren, Präsidenten, Mitglieder des Präsidiums und Kanzler; Dienstvorgesetzter des Hochschulpersonals mit Ausnahme des sonstigen Personals ist der Rektor oder der Präsident; Dienstvorgesetzter des sonstigen Personals ist der Kanzler (§ 110 Abs. 2 und 3).
Schleswig-Holstein	Land Schleswig-Holstein (§ 9 Abs. 4). Klinikum besitzt Dienstherrnfähigkeit (§ 127 Abs. 1).
Thüringen	Freistaat Thüringen (§ 57 Abs. 1). Wissenschaftsminister ist Dienstvorgesetzter der Rektoren, oberste Dienstbehörde ist das Ministerium (§ 57 Abs. 2).

4. Auf die Hochschulleitungen delegierte und delegierbare Befugnisse des Dienstherrn

Baden-Württemberg	Delegation bestimmter Befugnisse als Dienstvorgesetzter der Hochschullehrer sowie der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder allgemein oder im Einzelfall vom Wissenschaftsminister auf Vorstandsvorsitzenden <i>möglich</i> (§ 11 Abs. 5 Satz 2).
Bayern	Die in Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayHschLG ¹⁷ vorgesehene Übertragung von Befugnissen als Dienstvorgesetzter ist nach Maßgabe der ZustV-WFKM ¹⁸ erfolgt.
Berlin	Personalbefugnisse <i>können</i> auf den Leiter der Hochschule, die Personalkommission oder deren Vorsitzenden oder auf das Landesverwaltungsamt übertragen werden (§ 67 Abs. 2 bzw. Satzung und Übertragungsanordnung der Hochschule).
Brandenburg	Die in § 32 Abs. 1 Satz 2 BbgHG vorgesehene Übertragung von Befugnissen einer obersten Dienstbehörde sowie Rechten und Pflichten eines Arbeitgebers und Ausbilders auf die Hochschulen ist per HochschulPersZustV ¹⁹ erfolgt; ausgenommen ist die Gewährung von über- oder außertariflichen Leistungen.
Bremen	Delegation der Befugnisse der obersten Dienstbehörde auf Hochschule <i>möglich</i> (§ 14 Abs. 1 Satz 2 iVm LVerf Art. 118 Abs. 3) und im Rahmen der Anordnung des Senats zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse vom 07.12.1999 i.d.F. vom 06.02.2001 auch erfolgt.
Hamburg	Hochschule nimmt Personalangelegenheiten der öffentlich Bediensteten sowie die Einstellung von Personal in staatlicher Auftragsangelegenheit wahr, soweit dies nicht staatlichen Stellen vorbehalten (§ 6 Abs. 2 Nr. 3). Die zuständige Behörde übt weiterhin die Fach- und die Rechtsaufsicht aus (§ 5 Abs. 1 iVm § 7 Abs. 2 Nr. 4). Präsident ist Dienstvorgesetzter <i>aller</i> Beamten (§ 7 Abs. 2 iVm § 6 Abs. 2 Nr. 3). Professoren sind zwar weiterhin Landesbeamte, der Präsident hat gemäß Hamburger Disziplinarordnung diesen gegenüber jedoch Disziplinarbefugnis. ²⁰
Hessen	Weitgehende Übertragung der Personalangelegenheiten auf die Hochschulen durch Delegationserlasse. <i>Anmerkung:</i> TU Darmstadt besitzt die Zuständigkeit für ihre Personalangelegenheiten. ²¹
Mecklenburg-Vorpommern	Personalverwaltung ist auf Hochschule übertragen (§ 12 Abs. 2 Nr. 1). Delegation der Ernennungszuständigkeit für C- und W-Professoren auf die Hochschulleitung <i>möglich</i> . ²²
Niedersachsen	Dienstvorgesetzter des Hochschulpersonals ist der Präsident; die Erhebung der Disziplinarlage gegen Professoren bleibt dem Fachministerium vorbehalten (§ 48 Abs. 3).
Nordrhein-Westfalen	Der Rektor ist qua Gesetz (§ 46) Dienstvorgesetzter des gesamten wissenschaftlichen Personals, der Präsident ist Dienstvorgesetzter des gesamten Hochschulpersonals (§ 21 Abs. 2).
Rheinland-Pfalz	Delegation der Eigenschaft als Dienstvorgesetzter oder von Einzelbefugnissen an Präsidium <i>möglich</i> (§ 44 Abs. 1).
Saarland	Minister für Bildung, Kultur und Wissenschaft <i>kann</i> seine Befugnisse als Dienstvorgesetzter der Landesbeamten und die Arbeitgeberbefugnisse für die Landesangestellten ganz oder teilweise auf Universitätspräsidenten übertragen (§ 9 Satz 4). ²³

¹⁷ Bayerisches Hochschullehrergesetz in der Fassung vom 05.09.2000, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 07.08.2003.

¹⁸ Verordnung über dienstrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 19.04.2002.

¹⁹ Hochschulpersonalzuständigkeitsverordnung vom 25.10.2002.

²⁰ Laut Auskunft des Hochschulamts der zuständigen Senatsbehörde.

²¹ Laut § 3 Abs. 1 TUD-Gesetz sind *alle* Personalangelegenheiten auf die TU Darmstadt übertragen worden.

²² Laut Art. 1 Abs. 2 der Anordnung des Ministerpräsidenten über die Übertragung personalrechtlicher Befugnisse vom 07.01.2003.

²³ Laut Auskunft des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes vom 19.10.2004 wurde von dieser Delegationsmöglichkeit bisher kein Gebrauch gemacht.

noch 4. Auf die Hochschulleitungen delegierte und delegierbare Befugnisse des Dienstherrn

Sachsen	Delegation der Befugnisse als Dienstvorgesetzter der Professoren auf Rektor <i>möglich</i> (§ 58 Abs. 2).
Sachsen-Anhalt	Delegation bestimmter Befugnisse als Dienstvorgesetzter allgemein oder im Einzelfall vom Minister auf die Rektoren oder Präsidenten <i>möglich</i> (§ 110 Abs. 2); die Personalverwaltung ist mit Delegationserlass ²⁴ im Wesentlichen auf die Hochschulen übertragen.
Schl.-Holstein	Nicht vorgesehen.
Thüringen	Rektor ist Dienstvorgesetzter des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie des Kanzlers; dieser ist Dienstvorgesetzter des sonstigen Personals (§ 57 Abs. 2).

²⁴ Veröffentlicht im GVBl. LSA 2003, S. 786 ff.

5. Berufungsrecht

Baden-Württemberg	<p>Vorstandsvorsitzender²⁵ iE mit Fachministerium, Berufungen ins Uniklinikum nur iE mit Uniklinikum, Berufung eines Nichtbewerbers ist zulässig (§ 48 Abs. 3).</p> <p><i>Aber:</i> Die beamtenrechtliche Ernennungszuständigkeit bleibt unverändert: Hochschule für W 1 und W 2, Ministerpräsident für W 3. Bei fakultätsübergreifender Aufgabenwahrnehmung können gemeinsame Kommissionen gebildet und Entscheidungsbefugnisse (z.B. über Berufungsvorschläge) an diese delegiert werden (§ 15 Abs. 6).</p> <p><i>Anmerkung:</i> Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der <i>Auswahl</i>/kommission nach Anhörung des Fakultätsrats vom Vorstand berufen (§ 51 Abs. 5).</p>
Bayern	<p>Staatsminister, listenplatzunabhängig (Art. 56 Abs. 1 Satz 1 und 2) mit Option Sondervotum, d.h. Berufung eines nicht gelisteten Bewerbers (Art. 56 Abs. 6 Satz 4); im Übrigen ist die Berufung eines von der Hochschule nicht Vorgeschlagenen nur nach Maßgabe des Art. 57 Abs. 3 möglich.²⁶</p>
Berlin	<p>Wissenschaftssenator, listenplatzunabhängig unter Darlegung der Gründe (§ 101 Abs. 1, 4).</p>
Brandenburg	<p>Fachministerium, listenplatzunabhängig, die Berufung eines Nichtbewerbers ist zulässig (§ 39 Abs. 4).</p>
Bremen	<p>Wissenschaftssenator (§ 18 Abs. 2).); er <i>kann</i> Näheres zum Berufungsverfahren und abweichende Regelungen für die Besetzung von Juniorprofessuren festlegen (§ 18 Abs. 6).</p>
Hamburg	<p>Präsidium (§ 13 Abs. 1). Gemeinsames Berufungsverfahren mit außeruniversitärer Forschungseinrichtung möglich (§ 97).</p>
Hessen	<p>Präsident, listenplatzunabhängig, bei Unbefristung oder Entfristung iE mit Ministerium²⁷ (§ 72 Abs. 2); Professoren der BesGr W 2 können an derselben Hochschule nicht nach W 3 berufen werden (§ 72 Abs. 3).</p> <p><i>Anmerkung:</i> TU Darmstadt besitzt die Zuständigkeit für Berufung von Professoren.²⁸</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Hochschulleitung beruft Professoren (§ 60 iVm Delegationserlass vom 11.11.2002). Hochschule <i>beruft</i> Juniorprofessoren nach <i>Berufungsverfahren</i> (§ 62 Abs. 3).</p>
Niedersachsen	<p>Fachministerium bei <i>Hochschulen in staatlicher Trägerschaft</i> (§ 48 Abs. 1). Fachministerium bei <i>Stiftungshochschulen</i>; dieses <i>kann</i> Befugnisse auf Präsidium übertragen, das dann iE mit Stiftungsrat beruft (§ 58 Abs. 2). Die Delegation ist inzwischen erfolgt.</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>Rektor, bei W 3-Professur und W 2-Professur in der Krankenversorgung sowie bei Sondervotum in Gleichstellungsfragen in Einvernehmen mit Fachministerium (§ 47 Abs. 1).</p>
Rheinland-Pfalz	<p>Fachministerium, listenplatzunabhängig und in begründeten Ausnahmefällen auch außerhalb Vorschlagsliste (§ 50).</p>

²⁵ Die Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag, zu dem der Fakultätsrat Stellung nimmt, obliegt dem Vorstand (§ 48 Abs. 4 Satz 7; § 25 Abs. 1 Satz 2). Die Grundordnung kann eine Beteiligung des Senats vorsehen und muss die Beteiligung des Fakultätsrats regeln, die auch über sein Stellungnahmerecht hinausgehen kann.

²⁶ Mit der angekündigten Novellierung des Bayerischen Landeshochschulgesetzes soll die Hochschulleitung die Zuständigkeit für die Vorschläge bei der Berufung von Professoren erhalten. Die Entscheidung über die Berufung verbleibt hingegen beim Wissenschaftsminister.
²⁷ „Mit dieser Regelung verbindet sich die Erwartung, dass in Zukunft von der Zeitprofessur stärker Gebrauch gemacht wird“ (Auszug aus der Begründung des Gesetzentwurfs, S. 16).

²⁸ Soweit im TUD-Gesetz oder der Grundordnung nichts Abweichendes geregelt ist, erfolgt die Berufung nach § 72 HessHG, wobei das TUD-Präsidium mit Zustimmung des Hochschulrats von einzelnen Bestimmungen des § 72 abweichen kann; an die Stelle des Ministeriums tritt der TU-Präsident (§ 3 Abs. 2 TUD-Gesetz).

noch 5. Berufungsrecht

Saarland	<p>Universitätspräsidium, kann vom Berufungsvorschlag abweichen oder neuen Vorschlag erbit- ten (§ 36 Abs. 8). Gemeinsames Berufungsverfahren mit Forschungseinrichtung möglich; Näheres regelt Grundordnung (§ 36 Abs. 4). <i>Aber:</i> Ernennungszuständigkeit bleibt beim Ministerium (§ 36 iVm § 9 Satz 2), Ablehnung noch aus Rechtsgründen möglich.</p>
Sachsen	<p>Staatsminister, eine Abweichung vom Listenplatz ist nach Erörterung mit Dekan möglich (§ 42 Abs.1, 5).²⁹ Näheres kann Hochschule in Berufsordnung regeln (§ 42 Abs. 7). Gemeinsames Berufungsverfahren mit außeruniversitärer Forschungseinrichtung nur nach Genehmigung des Staatsministeriums (§ 43).</p>
Sachsen- Anhalt	<p>Fachminister, in Ausnahmefällen Berufung eines Nichtbewerbers zulässig. Bei unbegründeter Verzögerung seitens der Hochschule ist eine eigenständige Berufung durch den Minister nach Anhörung der Hochschule möglich (§ 36). Gemeinsames Verfahren mit außeruniversitärer Forschungseinrichtung möglich (§ 37).</p>
Schleswig- Holstein	<p>Fachministerium, listenplatzunabhängig, Berufung eines Nichtbewerbers zulässig; soweit die Berufung der Hochschule übertragen ist, entscheidet darüber das Rektorat (§ 96 Abs. 1 iVm § 44 Abs. 2 Nr. 5). Laut angekündigtem Erlass sollen Berufung und Ernennung von C 2-/C 3- bzw. W 1-/W 2- Professuren künftig an das Hochschulrektorat delegiert werden. Gemeinsames Berufungsverfahren mit außeruniversitärer Forschungseinrichtung mit Ge- nehmigung des Ministeriums möglich (§ 97 Abs. 8).</p>
Thüringen	<p>Fachministerium, in begründeten Fällen listenplatzunabhängig (§ 49 Abs. 2). Nach gemeinsamem Berufungsverfahren mit außeruniversitärer Forschungseinrichtung kann Näheres zum Dienstleistungsort per ministerialem Einweisungserlass geregelt werden (§ 36). <i>Anmerkung:</i> Rektor beruft Juniorprofessoren (Art. 1 Nr. 11 ThürJPG-Entwurf, dort neuer § 50 b Abs. 4 Satz 1).</p>

²⁹ Im Zusammenhang mit der Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes wird erwogen, das Berufsrecht für die Professoren auf die Hochschule zu delegieren (den Rektor bzw. den Vorstand).

6. Regelungen zur Hausberufung

<p>Baden-Württemberg</p>	<p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden und nur dann, wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind.</p> <p><i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule können nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren; an Pädagogischen Hochschulen können bei Berufungen in der Sonderpädagogik Juniorprofessoren auch berücksichtigt werden, wenn sie drei Jahre außerhalb beruflich tätig waren (§ 48 Abs. 3).³⁰</p>
<p>Bayern</p>	<p>Bei der <i>Berufung von Professoren</i> können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden; die Einschränkung gilt nicht bei der Berufung von Professoren an Fachhochschulen und von Professoren für Fachhochschulstudiengänge an Universitäten in ein zweites Professorenamt (Art. 57 Abs. 1).</p>
<p>Berlin</p>	<p>Bei der <i>Berufung von Professoren</i> können Professoren, die an der Hochschule hauptberuflich tätig sind, nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden; gilt nicht bei Berufung von Professoren an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt.</p> <p><i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule können nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder zumindest zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Bei der Berufung auf eine Professur, die keine Juniorprofessur ist, können wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 101 Abs. 5).</p>
<p>Brandenburg</p>	<p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren; wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 39 Abs. 3).</p>
<p>Bremen</p>	<p>Bei der <i>Berufung von Hochschullehrern</i> können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in besonders begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden; gilt nicht bei der Berufung von Professoren an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt (§ 18 Abs. 3).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule tätig waren (§ 18 Abs. 3).</p>
<p>Hamburg</p>	<p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren; wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 14 Abs. 4).</p>

³⁰ „Das Hausberufungsverbot für eigenen Mitarbeiter erfährt eine Verschärfung hinsichtlich des erforderlichen Wechsels der Hochschule. Juniorprofessoren der eigenen Hochschule werden unter der gleichen Maßgabe begünstigt. Damit soll erreicht werden, dass zur Ermöglichung eines ‚tenure track‘ ein Wechsel der Hochschule frühzeitig, möglichst nach dem ersten Hochschulabschluss, stattfindet, denn nur dann ist ein unmittelbarer Übertritt von der Juniorprofessur in eine Vollprofessur der eigenen Hochschule möglich. [...] Auf eine Ausschreibung wird aber in diesen Fällen nicht verzichtet. Die Besetzung hat in einem vollwertigen Berufungsverfahren zu erfolgen.“ (Auszug aus der Begründung des Entwurfs zum 2. HRÄG, S. 246).

noch 6. Regelungen zur Hausberufung

<p>Hessen</p>	<p>Bei der <i>Berufung</i> können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden;³¹ Professoren der BesGr W 2 können an derselben Hochschule nicht nach W 3 berufen werden.</p> <p><i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule können nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens <i>drei</i> Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 72 Abs. 3).</p>
<p>Mecklenburg-Vorpommern</p>	<p>Mitglieder der eigenen Hochschule dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden; in diesem Fall soll der Berufungsvorschlag mindestens zwei Bewerber umfassen; gilt nicht für die Berufung von Professoren an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt.</p> <p><i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule können berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule vorzuweisen haben (§ 59 Abs. 6).</p>
<p>Niedersachsen</p>	<p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren; wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 26 Abs. 3).</p>
<p>Nordrhein-Westfalen</p>	<p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Wissenschaftliche Mitarbeiter sowie die vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten, Obergeringiere und Hochschuldozenten können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 47 Abs. 3).</p>
<p>Rheinland-Pfalz</p>	<p>Mitglieder der eigenen Hochschule dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden.</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren; wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 50 Abs. 2).</p>
<p>Saarland</p>	<p>Bei der <i>Berufung auf eine Hochschullehrerstelle</i> dürfen Mitglieder der Universität nur in begründeten, besonderen Ausnahmefällen berücksichtigt werden (§ 36 Abs. 6 Satz 1).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur an der Universität</i> können <i>Juniorprofessoren</i> nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren; wissenschaftliche Mitarbeiter können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 36 Abs. 6 Sätze 2 und 3).</p>
<p>Sachsen</p>	<p>An der Hochschule hauptberuflich Tätige können nur in begründeten Ausnahmefällen, insbesondere wenn sich ihre Befähigung deutlich von anderen Mitbewerbern abhebt oder bereits ein Ruf an eine andere Hochschule oder Forschungseinrichtung vorliegt, vorgeschlagen werden; gilt nicht für die Berufung eines Professors an einer Fachhochschule in ein zweites Professorenamt (§ 42 Abs. 3).</p>

³¹ „Für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der eigenen Hochschule gilt bei der Besetzung einer Juniorprofessur also grundsätzlich das Hausberufungsverbot. Wenn allerdings die Ausschreibung ergibt, dass sie eindeutig besser qualifiziert sind als die Mitbewerberinnen und Mitbewerber, kann eine Ausnahme gerechtfertigt sein.“ (Auszug aus Begründung des Entwurfs zum 3. HessHGÄndG, S. 16).

noch 6. Regelungen zur Hausberufung

Sachsen-Anhalt	Bei der <i>Berufung von Professoren</i> können die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie Juniorprofessoren der eigenen Hochschule in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 36 Abs. 3).
Schleswig-Holstein	Bei der <i>Berufung</i> dürfen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten, besonderen Ausnahmefällen berücksichtigt werden. Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren; wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter können nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die auch für Juniorprofessoren geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, berücksichtigt werden (§ 96 Abs. 5).
Thüringen	Bei der <i>Berufung von Professoren</i> dürfen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden, wobei der Berufungsvorschlag dann drei Personen umfassen muss; gilt nicht bei der Berufung von Professoren für Fachhochschulstudiengänge in ein zweites Professorenamt (§ 49 Abs. 4). Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können <i>Juniorprofessoren</i> der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren; in diesem Fall ist ein Berufungsvorschlag mit einem Namen ausreichend (Art. 1 Nr. 6 ThürJPG-Entwurf, dort § 49 Abs. 4 neuer Satz 3). Bei der <i>Berufung auf eine Juniorprofessor</i> sollen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren (Art. 1 Nr. 7 ThürJPG-Entwurf, dort neuer § 50 b Abs. 5 Satz 3).

7. Einsetzung der Berufungskommission

Baden-Württemberg	Vorstand ³² im Benehmen mit der Fakultät; die betroffene Fakultät besitzt Vorschlagsrecht für die Besetzung der Kommission (§ 48 Abs. 4).
Bayern	Fachbereichsrat iE mit Hochschulleitung, d.h. Rektorat oder Präsidialkollegium (Art. 56 Abs. 3 Satz 2 iVm Art. 40 Abs. 4 Nr. 1). <i>Anmerkung:</i> Die GO kann vorsehen, dass bei der Bildung des Berufungsausschusses alle nichtentpflichteten Professoren des Fachbereichs beratend mitwirken (§ 40 Abs. 4 Nr. 1).
Berlin	Fachbereichsrat (§ 73 Abs. 1 und 3).
Brandenburg	Fachbereichsrat (§ 39 Abs. 2 Satz 4).
Bremen	Fachbereich oder mehrere Fachbereiche bzw. externes Forschungsinstitut gemeinsam (§ 19 Abs. 1 und 2; § 20).
Hamburg	In Hochschulen mit Fakultäten bildet das Dekanat den Berufungsausschuss (§ 14 Abs. 2). Näheres zum Berufungsverfahren regelt die jeweilige Hochschule in Satzung (§ 14 Abs. 6).
Hessen	Dekanat iE mit Präsidium; je nach zu besetzender Professur auch Mitglieder aus anderen Fachbereichen oder auswärtige Mitglieder (§ 53 Abs. 1 Satz 1).
Mecklenburg-Vorpommern	Näheres Grund- und Berufsordnung.
Niedersachsen	Präsidium (§ 37 Abs. 1 Satz 2), Näheres Grundordnung.
Nordrhein-Westfalen	Fachbereich, Näheres Grundordnung (§ 48 Abs. 2 und 4).
Rheinland-Pfalz	Fachbereich (§ 86 iVm § 72 Abs. 1).
Saarland	Fakultät, Näheres Grundordnung (§ 36 Abs. 3).
Sachsen	Fakultätsrat oder Fachbereichsrat (§ 42 Abs. 2).
Sachsen-Anhalt	Fachbereichsrat (§ 36 Abs. 4).
Schleswig-Holstein	Fachbereich (§ 97).
Thüringen	Fachbereichsrat (§ 85 Abs. 3).

³² Anstelle vormals des erweiterten Fakultätsrats der betroffenen Fakultät.

8. Zusammensetzung der Berufungskommission

Baden-Württemberg	<i>Generell:</i> Kommissionsleitung bei Vorstandsmitglied oder Mitglied des betroffenen Fakultätsvorstands, mindestens 1 externer Sachverständiger, mindestens 1 fachkundige Frau, mindestens 1 Studierender; Professorenmehrheit erforderlich; bei W 3-Professuren sind auswärtige und vergleichende Gutachten einzuholen (§ 48 Abs. 4). ³³ <i>Uniklinik</i> zusätzlich beratend 1 Mitglied des Klinikvorstands und 1 Fachkundiger (§ 48 Abs. 4).
Bayern	Zwei Drittel Professoren, beratend jeweils 1 Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie der Studierenden (Art. 56 Abs. 3 Satz 3), Frauenbeauftragte des Fachbereichs ebenfalls beratend (Art. 34 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2). <i>Anmerkung:</i> bei der Behandlung von Berufungsvorschlägen haben alle Professoren des Fachbereichs das Recht, stimmberechtigt mitzuwirken (Art. 40 Abs. 3).
Berlin	Stimmenmehrheit in Berufungskommission bei gleichzeitiger Hochschullehrermehrheit zur Beschlussfassung notwendig, angehören sollen Wissenschaftler; sonstige Mitarbeiter wirken beratend mit; in begründeten Fällen auch externe Personen (§ 73 Abs. 3).
Brandenburg	Mitglieder der Berufungskommission werden vom Fachbereichsrat nach Gruppen getrennt gewählt, 40% der Stimmberechtigten sollen Frauen sein, darunter mindestens 1 Hochschullehrerin; externe Mitglieder erwünscht (§ 39 Abs. 2).
Bremen	5 Hochschullehrer, 2 Vertreter der Gruppe wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie Doktoranden und Mitarbeiter alten Rechts, 2 Studierende, beratend max. 2 sonstige Mitarbeiter (§ 19 Abs. 1), beratend mindestens 2 Frauen (§ 4 Abs. 2 Satz 3 iVm § 6 Abs. 6).
Hamburg	Vertreter der Gruppen Hochschullehrer mit Professorenmehrheit, mindestens 2 Professoren dürfen nicht der Hochschule angehören und werden vom Präsidenten benannt; je 1 Vertreter der Studierenden sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter (§ 14 Abs. 2).
Hessen	<i>Universität/Kunsthochschule</i> mit 5 Professoren, 2 Studierende, 2 wissenschaftliche Mitglieder (§ 53 Abs. 1). <i>Fachhochschule</i> mit 3 Professoren, 2 Studierende; auf Antrag des Dekanats kann der Senat die Kommission anders zusammensetzen (§ 53 Abs. 1).
Mecklenburg-Vorpommern	Nach Gruppen mit Hochschullehrermehrheit, darunter mindestens 1 Frau sowie auswärtige Wissenschaftler (§ 59 Abs. 3). Gleichstellungsbeauftragte hat Recht zur Stellungnahme beim Berufungsverfahren von Professoren (§ 88 Abs. 3 Satz 3).
Niedersachsen	Nach Gruppen mit mindestens 40% Frauen, davon 50% Hochschullehrerinnen, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und Auswärtiger (§ 26 Abs. 2); Näheres Grundordnung.
Nordrh.-Westf.	Näheres Grundordnung; auswärtige Sachverständige sind hinzuzuziehen (§ 48 Abs. 4).
Rheinland-Pfalz	Nach Gruppen mit Hochschullehrermehrheit sowie jeweils mindestens 1 Mitglied der Studierenden (auch nicht-angestellte bzw. überwiegend mit Promotion befasste Doktoranden) sowie der akademischen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter; Mitwirkung externer Personen möglich (§ 72 Abs. 2). Sofern der zu besetzenden Stelle sachdienlich, sind auch Mitglieder anderer Fachbereiche aufzunehmen (§ 72 Abs. 1).
Saarland	Vorsitz beim Universitätspräsidenten (übertragbar), mindestens ein Drittel der Stimmberechtigten weiblich, davon die Hälfte Hochschullehrerinnen, Frauenbeauftragte, Präsidium benennt mindestens 1 externes Mitglied, bei Berufung ins Klinikum zusätzlich Klinikvorstand beratend; Näheres Grundordnung (§ 36 Abs. 3).

³³ „Aus Gründen der Deregulierung wird auf zu detaillierte Vorgaben zur Zusammensetzung der Berufungskommission verzichtet“ (Auszug aus der Begründung des Gesetzentwurfs, S. 246).

noch 8. Zusammensetzung der Berufungskommission

Sachsen	Dekan oder ein von ihm beauftragter Professor führt Vorsitz, 4 bis 6 Professoren, 2 akademische Mitarbeiter und 1 Studierender. Mindestens 1 Professor muss, aber weniger als die Hälfte aller Professoren dürfen Externe sein. An <i>Kunsthochschule</i> kann eine anerkannte externe Künstlerpersönlichkeit der Kommission angehören (§ 42 Abs. 2).
Sachsen-Anhalt	Fachbereichsdekan oder ein anderer Professor führt Vorsitz, 4 Professoren, mindestens 1 externer Professor, 2 wissenschaftliche Mitarbeiter, 2 Studierende, Gleichstellungsbeauftragte; mindestens 3 Stimmberechtigte sollen Frauen sein, davon 1 Professorin. Sofern nicht Besetzung des eigenen Lehrstuhls ansteht, sind emeritierte Professoren zugelassen (<i>Soll-</i> und <i>Kann-</i> Bestimmungen in § 36 Abs. 4).
Schleswig-Holstein	<i>Generell:</i> mindestens 2 Frauen, darunter 1 Hochschullehrerin. Professorenmehrheit mit mind. 3 Hochschullehrern, davon idR 1 Hochschullehrer eines anderen Fachbereichs oder einer anderer Hochschule, 1 Angehöriger des wissenschaftlichen Dienstes sowie 1 Studierender. Bei <i>Fachbereich Medizin</i> 2 Klinikvorstandsmitglieder beratend sowie mind. 1 Hochschullehrer einer anderen Hochschule (§ 97 Abs. 2).
Thüringen	<i>Generell:</i> mindestens 1 externer Professor. An <i>Universitäten</i> 5 Professoren, 2 Studierende und 2 akademische Mitarbeiter. An <i>Fachhochschulen</i> 5 Professoren, 2 Studierende und 1 Mitarbeiter. Bei fachbereichsübergreifenden Berufungen sollen alle Fachbereiche vertreten sein, dann sind 7 Professoren, 3 Studierende und 1 Mitarbeiter vorgesehen (§ 85 Abs. 3).

9. Internationale Ausschreibung

Baden-Württemberg	Ausschreibungen der Stellen für Professuren und Juniorprofessuren haben idR international zu erfolgen (§ 48 Abs. 2 iVm § 51 Abs. 4).
Hamburg	Ausschreibungen wieder zu besetzender Stellen für Professuren und Juniorprofessuren haben idR international zu erfolgen; Ausschreibungspflicht kann nach positiver Evaluation entfallen (§ 14 Abs. 1 iVm § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 zweiter Halbsatz).
Thüringen	Ausschreibungen der Stellen für Professoren und Juniorprofessuren haben öffentlich und im Regelfall international zu erfolgen (Art. 1 Nr. 6 ThürJPG-Entwurf, dort § 49 Abs. 1 Satz 2 sowie Nr. 7 ThürJPG-Entwurf, dort Absatz 4).

10. Senatsberichterstatter

Bayern	Der Senatsberichterstatter wird aus den Reihen der Professoren von der Hochschulleitung für jedes Berufungsverfahren bestellt; er ist jedoch kein Mitglied des Berufungsausschusses. Er begleitet das Berufungsverfahren, ist zur Teilnahme an den Sitzungen des Berufungsausschusses und des Fachbereichsrates berechtigt und nimmt in den für die Behandlung der Vorschlagsliste zuständigen Gremien, zumal dem Senat ³⁴ , Stellung (Art. 56 Abs. 1 Sätze 3 und 4).
Sachsen-Anhalt	Senat kann Berichterstatter beratend einsetzen (§ 36 Abs. 6).

³⁴ Nach Art. 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 BayHSchG beschließt der Senat auf Grundlage des Beschlusses des Fachbereichsrates Vorschläge der Hochschule für die Berufung von Professoren.

11. Fristen bei Verfahrensschritten

Baden-Württemberg	Keine Fristen vorgegeben.
Bayern	Vorschlagsliste <i>muss</i> spätestens 6 Monate nach Freiwerden oder Neuschaffung der Stelle bzw. 9 Monate vor Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze vorliegen; Staatsministerium <i>kann</i> Fristabweichung in besonderen Fällen zulassen (Art. 56 Abs. 5).
Berlin	Berufungsvorschlag <i>muss</i> spätestens 8 Monate nach Freigabe der Stelle vorliegen; Senator entscheidet binnen 3 Monaten nach Vorlage und <i>kann</i> bei Ablehnung bzw. nach begründeter Rückgabe binnen 6 Monaten einen neuen Vorschlag verlangen (§ 101 Abs. 3, 4 und 6).
Brandenburg	Keine Fristen vorgegeben.
Bremen	Rektorat <i>kann</i> den Berufungsvorschlag vor Weitergabe binnen 5 Wochen an Fachbereichsrat zurückweisen; Rektorat ist ein erneuter Beschluss binnen 5 Wochen zuzuleiten (§ 19 Abs. 4). Vorschlagsliste <i>muss</i> binnen 9 Monaten nach Bewerbungsfrist bei Senator vorliegen, der dann binnen 4 Monaten entscheiden <i>soll</i> (§ 18 Abs. 2). Bei Sondervoten Stellungnahme des Akademischen Senats binnen 4 Wochen (§ 80 Abs. 2 Nr. 17). Abweichende Regelungen für Juniorprofessur möglich (§ 18 Abs. 6).
Hamburg	Berufungsvorschläge sind „rechtzeitig“ aufzustellen (§ 14 Abs. 2).
Hessen	Keine Fristen vorgegeben.
Mecklenburg-Vorpommern	Vorlage des Berufungsvorschlags beim Ministerium „unverzüglich“ nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle; bei Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze <i>muss</i> der Vorschlag 6 Monate vorher vorliegen (§ 59 Abs. 4).
Niedersachsen	Keine Fristen vorgegeben.
Nordrhein-Westfalen	Fachbereich hat dem Rektor den Berufungsvorschlag „frühestmöglich“, spätestens jedoch bis 8 Monate nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle bzw. 3 Monate nach dem Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze vorzulegen. Bei Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze <i>sollte</i> der Vorschlag 6 Monate vorher vorliegen (§ 47 Abs. 1 iVm § 48 Abs. 2).
Rheinland-Pfalz	Nach „rechtzeitiger“ Ausschreibung <i>muss</i> der Berufungsvorschlag spätestens 6 Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist beim Fachministerium vorliegen (§ 50 Abs. 2).
Saarland	Keine Fristen vorgegeben.
Sachsen	Keine Fristen vorgegeben.
Sachsen-Anhalt	Entscheidung über die Ruferteilung in der Regel innerhalb von 3 Monaten (§ 36 Abs. 3). Sofern keine zwingenden Verzögerungsgründe gegeben sind, <i>kann</i> das Ministerium einen eigenen Kandidaten berufen, wenn bis zum Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze, bis 8 Monate nach Planstelleneinrichtung, bis 6 Monate nach Anfordern einer neuen Liste oder bis 6 Monate nach Freiwerden aus sonstigen Gründen kein Berufungsvorschlag vorliegt (§ 36 Abs. 8).
Schleswig-Holstein	Vorschlagsliste <i>muss</i> dem Ministerium bis spätestens 10 Monate nach dem Zeitpunkt vorliegen, in dem der Fachbereich vom Freiwerden oder der Einrichtung der Stelle erfährt bzw. spätestens 6 Monate vor dem Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze; das Ministerium <i>kann</i> die Frist in begründeten Fällen verlängern (§ 97 Abs. 3). Ministerium <i>soll</i> binnen 3 Monaten nach Vorlage entscheiden (§ 96 Abs. 2).
Thüringen	Ministerium <i>kann</i> eigenen Kandidaten berufen, wenn binnen 6 Monaten nach Freiwerden oder Einrichtung der Stelle oder bis zum Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze kein Berufungsvorschlag vorliegt, oder wenn eine vom Ministerium gesetzte „angemessene“ Frist zur erneuten Vorlage eines Berufungsvorschlags verstrichen ist (§ 49 Abs. 2 und 5).

12. Berufung auf Zeit (bei Professoren)

Baden-Württemberg	<p>Erstberufung grundsätzlich befristet bis max. 4 Jahre; Ausnahmen sind insbesondere möglich, wenn Bewerber aus dem Ausland oder außerhalb des Hochschulbereichs sonst nicht zu gewinnen sind, oder wenn ein Juniorprofessor der eigenen Hochschule berufen wird (§ 50 Abs.1).</p> <p>Hiervon unabhängig ist eine Befristung in begründeten Ausnahmefällen (u.a. Gewinnung herausragend Qualifizierter aus Wissenschaft, Kunst, Berufspraxis; Wahrnehmung leitender Funktionen, besondere Nachwuchsförderung) mit max. 6 Jahren bzw. 10 Jahren bei überwiegender Drittmittelfinanzierung möglich (§ 50 Abs. 2).</p> <p>Befristete Beschäftigung erfolgt im Beamten- oder Angestelltenverhältnis (§ 50 Abs. 2 Satz 4).</p>
Bayern	Regelfall ist Verbeamtung auf Lebenszeit; Befristung als Ausnahme mit max. 6 Jahren (Art. 10 Abs. 1 und 2 BayHSchLG).
Berlin	Optional ³⁵ , im Regelfall als Beamte; im Beamtenverhältnis auf Zeit bis max. 5 Jahre mit einmaliger Folgeernennung (§ 102 Abs. 1 und 2).
Brandenburg	Insbesondere bei Erstberufungen (<i>Soll</i> -Bestimmung) mit max. 5 Jahren und einmaliger Verlängerung (§ 40 Abs. 1 Sätze 4 bis 6).
Bremen	Optional (§ 18 Abs. 1 Satz 3 BremHG iVm § 165 b Abs. 1 BremBG ³⁶).
Hamburg	Erstberufung auf max. 6 Jahre (<i>Kann</i> -Bestimmung in § 16 Abs. 2 Satz 1 und Nr. 4), Verlängerung bis zu 3 bzw. 4 Jahren möglich (§ 24).
Hessen	Regelfall bei Erstberufung, im Beamtenverhältnis auf Zeit für 3 oder 6 Jahre (§ 70 Abs. 6).
Mklb.-Vorpom.	Optional, sowohl im Beamten- oder Angestelltenverhältnis (§ 61 Abs. 1 iVm § 70 Abs. 5).
Niedersachsen	Bei Erstberufung auf max. 5 Jahre, Verlängerungen um jeweils 5 Jahre möglich (§ 28).
Nordrh.-Westf.	Keine Detailregelung im Hochschulgesetz. ³⁷
Rheinland-Pfalz	<p>In begründeten Fällen für max. 6 Jahre als Beamte auf Zeit (§ 51 Abs. 1) oder befristet als Angestellte (§ 51 Abs. 5).</p> <p>Eine darüber hinausgehende Verlängerung im Beamtenverhältnis ist nur nach Übertragung einer neuen und anderen Aufgabe möglich (§ 51 Abs. 3).</p>
Saarland	Auf max. 5 Jahre, Verlängerung bis 5 Jahre bei überwiegender Drittmittelfinanzierung oder Leitung einer außeruniversitären Forschungseinrichtung möglich (§ 32 Abs. 3).
Sachsen	<p>Optional (§ 39 Abs. 1).</p> <p>Bei Erstberufungen <i>kann</i> zunächst für bis zu zwei Jahren ein Angestelltenverhältnis auf Probe begründet werden (§ 39 Abs. 3).</p>
Sachsen-Anhalt	Optional, im Regelfall als Beamte; Beamtenverhältnis auf Zeit <i>kann</i> in begründeten Fällen für max. 5 Jahre begründet werden, einmalige Verlängerung zulässig; vor Berufung auf Lebenszeit ist eine Ernennung zum Beamten auf Probe möglich. (§ 38 Abs. 1).
Schl.-Holstein	Optional, sowohl im Beamten- oder Angestelltenverhältnis (§ 98 Abs. 1).
Thüringen	<p>Regelfall auf mind. 3 Jahre bei Erstberufung; Ausnahmen sind insbesondere dann möglich, wenn geeignete Bewerber aus dem Ausland oder außerhalb des Hochschulbereichs sonst nicht gewonnen werden können (§ 50 Abs. 2).</p> <p>Beamten- oder Angestelltenverhältnis auf Zeit optional auf max. 6 Jahre (§ 50 Abs. 1)</p>

³⁵ Zu verstehen als Möglichkeit, Professoren befristet *oder* unbefristet zu beschäftigen.

³⁶ Bremisches Beamtengesetz vom 15.09.1995, zuletzt geändert am 27.06.2000.

³⁷ Detailregelung findet sich in § 201 Landesbeamtengesetz: Verbeamtung auf Lebenszeit ist der Regelfall, in begründeten Fällen (z.B. vorübergehender Lehrbedarf) ist Beamtenverhältnis auf Zeit oder Probe für max. 5 Jahre mit Verlängerung bis zu 2 Jahren möglich.

13. Beamtenstatus (bei Professoren)

Baden-Württemberg	Optional (§ 49 Abs. 1 und 2).
Bayern	Obligatorisch (Art. 3 Abs. 1 iVm Art. 10 Abs. 1 Satz 1 BayHSchLG).
Berlin	Regelfall (zur Ausnahme in § 102 Abs. 5).
Brandenburg	Optional (§ 40 Abs. 1).
Bremen	Optional (§ 18 Abs. 1 Satz 3 BremHG iVm § 165 b Abs. 1 BremBG).
Hamburg	Optional (§ 16 Abs. 1 Satz 1).
Hessen	Einstellung als Beamte oder Angestellte (§ 70 Abs. 4). ³⁸
Mecklenburg-Vorpommern	Optional (§ 61 Abs. 1 und 3).
Niedersachsen	Optional (§ 21 Abs. 1).
Nordrhein-Westfalen	Regelfall ³⁹ (zum Angestelltenverhältnis in § 48 Abs. 2).
Rheinland-Pfalz	Regelfall (§ 51 Abs. 1), privatrechtliches Dienstverhältnis nur in begründeten Fällen (§ 51 Abs. 5).
Saarland	Optional (§ 32 Abs. 1).
Sachsen	Optional (§ 39 Abs. 1).
Sachsen-Anhalt	Regelfall (§ 38 Abs. 1).
Schleswig-Holstein	Optional (§ 98 Abs. 1).
Thüringen	Optional (§ 50 Abs. 1).

³⁸ An der TU Darmstadt *sollen* Professoren, die nicht bereits verbeamtet sind, in ein Angestelltenverhältnis berufen werden (§ 3 Abs. 2 TUD-Gesetz).

³⁹ Die Einschätzung als Regelfall erfolgt aufgrund der Formulierung des § 201 Abs. 1 Landesbeamtengesetz NRW: „Die Professoren werden in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen.“ Gleichwohl sieht § 48 Abs. 3 HG die Möglichkeit vor, Professoren auch in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigen zu *können* (Professoren, die auch in der Krankenversorgung tätig sind, *sollen*).

14. Regelungen zur Juniorprofessur

<p>Baden-Württemberg</p>	<p>Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der <i>Auswahl</i>kommission nach Anhörung des Fakultätsrats vom Vorstand berufen.</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Juniorprofessur</i> können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule tätig waren; bei Aufgabenerfüllung im Universitätsklinikum Berufung nur iE mit diesem (§ 51 Abs. 5).</p> <p>Juniorprofessoren werden für bis zu vier Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beamtenverhältnis auf insgesamt sechs Jahre, andernfalls <i>kann</i> es nur um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist grundsätzlich nicht zulässig (§ 51 Abs. 7 und 8). Der Senat kann nach vollständigem Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ verleihen, wenn er sich weiterhin bewährt hat und solange er mindestens 2 SWS lehrt (§ 51 Abs. 9).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren; an Pädagogischen Hochschulen können bei Berufungen in der Sonderpädagogik Juniorprofessoren auch berücksichtigt werden, wenn sie drei Jahre außerhalb beruflich tätig waren (§ 48 Abs. 3).</p>
<p>Bayern</p>	<p>Nicht vorgesehen.</p>
<p>Berlin</p>	<p>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden <i>im Regelfall</i> im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht (§ 100 Abs. 2).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beamtenverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es nur um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 95 (Verlängerung von Dienstverhältnissen) nicht zulässig (§ 102 b). Bei Nichtbewährung darf die Bezeichnung „Professor“ nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis nicht weitergeführt werden (§ 103 Abs. 2).</p> <p>Bei <i>Berufung von Hochschullehrern</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder zumindest zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 101 Abs. 5).</p> <p><i>Stellen für Juniorprofessoren</i> sind öffentlich auszuschreiben; von einer Ausschreibung kann jedoch abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem unbefristeten Beamten- oder Angestelltenverhältnis berufen werden soll (§ 94 Abs. 2).</p>
<p>Brandenburg</p>	<p>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden <i>im Regelfall</i> im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht (§ 38 Abs. 2).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 39 Abs. 3).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beamtenverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es nur um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 34 Abs. 3 (Dienstrechtliche Sonderregelungen) nicht zulässig (§ 43 Abs. 1). Juniorprofessoren führen die Bezeichnung „Professor“ bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses (§ 41 Abs. 1). Bei Bewährung soll ihnen nach Ende des Dienstverhältnisses auf Antrag die Lehrbefugnis verliehen werden; es gelten die Bestimmungen für Privatdozenten und Außerplanmäßige Professoren (§ 43 Abs. 5).</p> <p><i>Stellen für Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessoren)</i> sind öffentlich auszuschreiben; von der Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor <i>auf eine Professur</i> in einem unbefristeten Beamten- oder Angestelltenverhältnis berufen werden soll (§ 39 Abs. 1).</p>

noch 14. Regelungen zur Juniorprofessur

<p>Bremen</p>	<p>Für die <i>Besetzung von Juniorprofessuren</i> kann der Senator das nähere Verfahren regeln und abweichende Verfahrensregelungen festlegen (§ 18 Abs. 6) sowie einen Berufungsvorschlag mit weniger als drei Namen zulassen (§ 18 Abs. 3).</p> <p>Mit der Ernennung zum Juniorprofessor oder der Begründung eines entsprechenden Angestelltenverhältnisses wird die Bezeichnung „Professor“ verliehen (§ 17 Abs. 1).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule tätig waren (§ 18 Abs. 3).</p> <p><i>Stellen für Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessoren)</i> sind vom Rektor iE mit Wissenschaftssenator nach § 9 a Bremisches Beamtengesetz⁴⁰ auszuschreiben (§ 18 Abs. 1).</p>
<p>Hamburg</p>	<p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beamtenverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es nur um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 24 (Sonderregelungen für Beamte auf Zeit) nicht zulässig (§ 19 Abs. 1).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 14 Abs. 4).</p> <p><i>Stellen für Juniorprofessuren</i>, die wiederbesetzt werden sollen, sind idR <i>international</i> auszuschreiben; Ausschreibungspflicht kann nach positiver Evaluation entfallen (§ 14 Abs. 1 iVm § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 zweiter Halbsatz).</p>
<p>Hessen</p>	<p>Juniorprofessoren nehmen die Aufgaben von Professoren mit dem Ziel wahr, sich für eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren (§ 74 Abs. 1).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre als Angestellte oder Beamte beschäftigt; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Arbeitsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 80 (Befristete Beschäftigungsverhältnisse) nicht zulässig (§ 74 Abs. 4).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens <i>drei</i> Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 72 Abs. 3).</p> <p><i>Stellen für Juniorprofessuren</i> sind auszuschreiben (§ 72 Abs. 1).</p>
<p>Mecklenburg-Vorpommern</p>	<p>Juniorprofessoren werden von der Hochschule berufen; das <i>Einstellungsverfahren</i> erfolgt nach Maßgabe von § 59 Abs. 3 und 5 (Berufungsverfahren), das Nähere regeln die Hochschulen in einer Ordnung (§ 62 Abs. 3).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 70 Abs. 4 (Dienstrechtliche Sonderregelungen) nicht zulässig (§ 62 Abs. 4).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule vorzuweisen haben (§ 59 Abs. 6); in diesem Fall kann nach Ablauf des Beamtenverhältnis auf Zeit eine Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen (§ 62 Abs. 4).</p> <p><i>Stellen für Juniorprofessuren</i> sind öffentlich auszuschreiben (§ 62 Abs. 3).</p>

⁴⁰ „Freie öffentliche Ämter sind auszuschreiben. Durch die Ausschreibung ist sicherzustellen, dass der mögliche Bewerberkreis erreicht werden kann; dabei ist die räumliche Ausdehnung des maßgeblichen Stellenmarktes zu berücksichtigen.“ (§ 9 a Absatz 1 BremBG).

noch 14. Regelungen zur Juniorprofessur

<p>Niedersachsen</p>	<p>Juniorprofessoren werden vom Präsidium auf Vorschlag des Fakultätsrats <i>bestellt</i>; die <i>Auswahlkommission</i> ist wie eine Berufungskommission zusammengesetzt (§ 30 Abs. 3). Im Angestelltenverhältnis beschäftigte Juniorprofessoren führen die Bezeichnung „Juniorprofessor“ (§ 30 Abs. 6).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre beschäftigt; nach positiver Evaluation <i>kann</i> das Dienstverhältnis um drei Jahre, andernfalls um bis zu ein Jahr verlängert werden (§ 30 Abs. 4); bei Bewährung kann nach Ablauf des Dienstverhältnisses die Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ geführt werden, sofern Aufgaben in der Lehre wahrgenommen werden (§ 30 Abs. 6).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 26 Abs. 3).</p> <p><i>Professuren (einschl. Juniorprofessuren)</i> sind öffentlich auszuschreiben; von der Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis berufen werden soll (§ 26 Abs. 1).</p>
<p>Nordrhein-Westfalen</p>	<p>Das Verfahren zur <i>Berufung von Juniorprofessoren</i> regelt die Grundordnung (§ 48 Abs. 4).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden (§ 49 b).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 47 Abs. 3).</p> <p><i>Stellen für Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessoren)</i> sind vom Rektorat auf Vorschlag des Fachbereichs öffentlich auszuschreiben; von einer Ausschreibung kann in begründeten Ausnahmen auch dann abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis berufen werden soll (§ 48 Abs. 1).</p>
<p>Rheinland-Pfalz</p>	<p>Juniorprofessoren werden vom Präsidenten auf Vorschlag des Fachbereichs für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 60 Abs. 2 (Sonderregelungen für Beamte auf Zeit und befristete Angestelltenverhältnisse) nicht zulässig (§ 55 Abs. 1). Nach Ausscheiden eines Juniorprofessors kann die Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ verliehen werden, sofern dieser weiter an der Hochschule lehrt (§ 61 Abs. 3).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 50 Abs. 2).</p> <p><i>Stellen für Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessoren)</i> werden von der Hochschule rechtzeitig öffentlich ausgeschrieben; von einer Ausschreibung kann mit Zustimmung des Fachministeriums abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis berufen werden soll (§ 50 Abs. 1).</p>

noch 14. Regelungen zur Juniorprofessur

<p>Saarland</p>	<p>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden <i>im Regelfall</i> im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht (§ 33 Abs. 2).</p> <p>Juniorprofessoren werden vom Universitätspräsidenten für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 41 Abs. 5 (Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften) nicht zulässig (§ 35 Abs. 1).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur an der Universität</i> können Juniorprofessoren nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren (§ 36 Abs. 6).</p> <p><i>Stellen für Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessoren)</i> sind öffentlich auszuschreiben; von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor unter Umwandlung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis oder bei einer Berufung aus einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitprofessur berufen werden soll (§ 36 Abs. 2).</p>
<p>Sachsen</p>	<p>Innerhalb der durch Art. Nr. 15 HdaVÄndG⁴¹ gegebenen Frist wird die Juniorprofessur in das neu gestaltete Sächsische Hochschulgesetz eingefügt. Zurzeit werden Nachwuchswissenschaftler eingestellt; sie erhalten eine vertragliche Regelung dergestalt, dass bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ihr Arbeitsverhältnis in eine Juniorprofessur gewandelt wird.</p>
<p>Sachsen-Anhalt</p>	<p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt und führen die Bezeichnung „Juniorprofessor“, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 46 Abs. 4 (Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften) nicht zulässig. Nach Bewährung und Ausscheiden kann der Juniorprofessor die Bezeichnung „Privatdozent“ führen (§ 41).</p> <p>Bei der <i>Berufung von Professoren</i> können die Juniorprofessoren der eigenen Hochschule in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 36 Abs. 3).</p> <p><i>Stellen für Professoren</i> sind öffentlich auszuschreiben; von einer Ausschreibung kann mit Zustimmung des Ministeriums in besonders begründeten Fällen abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Angestelltenverhältnis berufen werden soll; die Zustimmung und das Verfahren können auch in einer Ziel- oder Ergänzungsvereinbarung geregelt werden (§ 36 Abs. 2).</p>
<p>Schleswig-Holstein</p>	<p>Juniorprofessoren werden nach einem <i>Auswahlverfahren</i> vom Rektorat auf Vorschlag des Fakultätskonvents bestellt; die <i>Auswahlkommission</i> ist wie eine Berufungskommission zusammengesetzt (§ 99 a).</p> <p>Juniorprofessoren werden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt und führen die Bezeichnung „Juniorprofessor“, es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 218 Abs. 4 und 5 LBG (Besondere Vorschriften für Hochschullehrer) nicht zulässig. Nach dem Ausscheiden darf die Bezeichnung „Juniorprofessor“ nicht mehr geführt werden (§ 99 b).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren (§ 96 Abs. 5).</p> <p><i>Stellen für Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessoren)</i> sind öffentlich auszuschreiben (§ 99 a Abs. 1); dies gilt nicht, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis berufen werden soll (§ 97 Abs. 1 Nr. 1b).</p>

⁴¹ Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27.12.2004.

noch 14. Regelungen zur Juniorprofessur

Thüringen	<p>Juniorprofessoren werden auf Vorschlag einer Berufungskommission vom Rektor berufen (Art.1 Nr. 7 ThürJPG-Entwurf, dort neuer § 50 b Abs. 5).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Juniorprofessur</i> sollen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren (Art. 1 Nr. 7 ThürJPG-Entwurf, dort neuer § 50 b Abs. 5).</p> <p>Juniorprofessoren werden vom Rektor für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt und erhalten mit der Maßgabe, dass in geeigneter Weise auf den Status Juniorprofessor hingewiesen wird, die akademische Bezeichnung „Professor“ verliehen; es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; nach positiver Evaluation <i>soll</i> das Beschäftigungsverhältnis auf insgesamt sechs Jahre, andernfalls <i>kann</i> es um bis zu ein Jahr verlängert werden; eine weitere Verlängerung ist mit Ausnahme der Fälle in § 58 Abs. 4 (Dienstrechtliche Sonderregelungen) nicht zulässig (Art. 1 Nr. 11 ThürJPG-Entwurf, dort neuer § 50 b Abs. 6 bis 8).</p> <p>Bei der <i>Berufung auf eine Professur</i> können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren; in diesem Fall ist ein Berufungsvorschlag mit einem Namen ausreichend (Art. 1 Nr. 6 ThürJPG-Entwurf, dort § 49 Abs. 4 neuer Satz 3).</p> <p><i>Stellen für Juniorprofessoren</i> sind öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben; von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor der eigenen Hochschule auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (Art. 1 Nr. 7 ThürJPG-Entwurf, dort neuer § 50 b Abs. 4 sowie Art. 1 Nr. 6 ThürJPG-Entwurf, dort § 49 Abs. 1 neuer Satz 3).</p>
------------------	---

15. Habilitation

Baden-Württemberg	Weiterhin möglich (§ 39).
Bayern	Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen werden durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen (Art. 91 Abs. 1 BayHSchG iVm Art. 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchLG).
Berlin	Weiterhin möglich (§ 36).
Brandenburg	Weiterhin möglich (§ 38 Abs. 5 Satz 2 iVm § 19 Abs. 1 Satz 2).
Bremen	Weiterhin möglich (<i>Kann</i> -Bestimmung in § 66); Näheres Habilitationsordnung.
Hamburg	Weiterhin möglich (§ 71); Näheres Habilitationsordnung.
Hessen	Weiterhin möglich (§ 32).
Mecklenburg-Vorpommern	Weiterhin möglich (§ 43); Näheres Habilitationsordnung.
Niedersachsen	Im NHG nicht vorgesehen. ⁴²
Nordrhein-Westfalen	Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen können auch im Rahmen einer Habilitation erbracht werden (§ 46 Abs. 1 Nr. 4).
Rheinland-Pfalz	Weiterhin möglich ⁴³ , aber nicht als Gegenstand eines Prüfungsverfahrens (§ 49 Abs. 2).
Saarland	Weiterhin möglich (§ 65). ⁴⁴
Sachsen	Weiterhin möglich (§ 40 Abs. 3). ⁴⁵
Sachsen-Anhalt	Weiterhin möglich (§ 18 Abs. 9 und 10); Habilitationsordnung ist Angelegenheit der Hochschulen.
Schleswig-Holstein	Weiterhin möglich (<i>Kann</i> -Bestimmung in § 95 Abs. 1); Näheres regelt jeweiliger Fachbereich durch Satzung.
Thüringen	Weiterhin möglich (§ 30); Näheres Habilitationsordnung.

⁴² Laut Pressemitteilung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 29.10.2004 plant die Landesregierung eine NHG-Novelle, die die Habilitation - als anerkannten Qualifikationsweg neben der Juniorprofessur – wieder vorsehen soll.

⁴³ Sofern es die jeweilige Habilitationsordnung vorsieht, kann der akademische Grad „Dr. habil“ weiterhin verliehen werden.

⁴⁴ Die Habilitation wird als traditioneller Qualifizierungsweg neben der Juniorprofessur ausdrücklich beibehalten, gestrafft und gestärkt (u.a. durch zeitliche Begrenzung des Verfahrens auf vier Jahre mit Zwischenevaluation nach zwei Jahren; erbringt der Habilitand die vereinbarten Leistungen voraussichtlich nicht, ist das Habilitationsverfahren beendet).

⁴⁵ Gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden können, reichen ebenso als Nachweis aus.