

## Anforderungen an Berufungsverfahren

Die Mitgliedshochschulen der Allianz UAS7 bilden eine Qualitätsgemeinschaft. Sie definieren gemeinsame Qualitätsstandards, zu denen sie sich verpflichten, und sie unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung dieser Standards in ihren Hochschulen. Die Qualitätssicherung im Berufungsbereich ist eine zentrale Aufgabe, deren Bedeutung kaum überschätzt werden kann, da die Qualität der Professorinnen und Professoren über die Zukunft jeder Hochschule entscheidet. Bei Hochschulen für angewandte Wissenschaften geht es nicht nur darum, dass an die zu Berufenden hohe Ansprüche an die wissenschaftliche und die pädagogische Kompetenz gestellt werden, sondern dass darüber hinaus eine ausgeprägte Fähigkeit zur Vermittlung praxisrelevanten Wissens, das aus eigener Berufserfahrung erworben wurde, vorhanden ist.

Entsprechend hoch sind die Anforderungen an Berufungsverfahren, denen sich die Mitgliedshochschulen von UAS7 stellen. Sie haben gemeinsam Qualitätskriterien für den gesamten Prozess – von der Personalplanung über das Berufungsverfahren bis zur Personalentwicklung – erstellt. Die Qualitätssicherung im Berufungsbereich wird so Teil des umfassenden Qualitätssicherungssystems, das eine Hochschule besitzen und anwenden muss, wenn sie Exzellenz für sich beansprucht.

Sinn der nachfolgend aufgeführten Verabredungen ist es, den Qualitätsanspruch, dem die Mitgliedshochschulen bei Berufungsverfahren genügen wollen, zu definieren und für die einzelnen Handlungsfelder und Phasen von Berufungsverfahren zu spezifizieren. Manches hiervon ist bereits durchgängiger Standard, der durch die Verabredungen dauerhaft sichergestellt werden soll. Anderes ist noch nicht bei allen Mitgliedshochschulen oder noch nicht in hinreichendem Umfang erreicht und hat deshalb Zielcharakter.

### 1. Handlungsfeld Planung

*Die Qualität eines Berufungsverfahrens und der abschließenden Entscheidung resultiert nicht allein aus sorgfältiger Personensuche, sondern auch aus langfristiger Planung innerhalb der Fakultät / des Fachbereichs in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung. Dabei werden unterschiedliche Aspekte berücksichtigt:*

- Wie soll die Professur in die **Fachbereichs-/Fakultäts-/Institutsstruktur** eingebunden sein?
- Wird mit der Professur vorrangig eine **fachliche Nachfolge** geregelt oder dient sie eher der **Weiterentwicklung von Lehr- und Forschungsfeldern**?
- Wodurch soll die Professur das Profil der Hochschule schärfen? Soll mit ihr die **Internationalität** der Hochschule gestärkt werden? Dient sie vorrangig der **Vernetzung mit der Praxis**? Soll sie die **Drittmittelfähigkeit** steigern? Werden ihr spezielle **Managementaufgaben** im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung zugeordnet?

- Kann die Professur eine besondere Rolle bei der Verbesserung der **Gender- und Diversity**-Situation der Fakultät / des Fachbereichs spielen?

## 2. Handlungsfeld Denomination und Ausschreibung

*Unter Denomination wird keine job description oder Stellenbeschreibung verstanden. Sie ist die Zweckbestimmung einer Professur, die sich aus ihrer Zuordnung zu einem in Lehre und Forschung vertretenen wissenschaftlichen Fach ergibt.*

- Die Festlegung der Denomination erfolgt **frühzeitig und eindeutig** und entspricht den Ergebnissen der Planung.
- Ebenso frühzeitig entwickelt und **definiert** die Fakultät / der Fachbereich ein **Anforderungsprofil** für die Professur. Darin werden die wesentlichen Kompetenzen festgelegt, die eine Professorin/ein Professor haben muss, um die mit dem Lehr- und Forschungsfeld und die weiteren mit der Professur verbundenen Aufgaben angemessen erfüllen zu können.
- Bei der **Ausschreibung** wird darauf geachtet, dass diese der **strategischen Ausrichtung der Hochschule** folgt und Bewerberinnen/Bewerbern einen klaren Eindruck von dieser Ausrichtung vermittelt.

## 3. Handlungsfeld Berufungsverfahren und Berufungskommission

*Ein Berufungsverfahren bedarf aus Gründen der Rechtssicherheit ebenso wie aus Gründen der Qualitätssicherung einer verbindlichen und festgelegten Verlaufsplannung.*

- Das Berufungsverfahren folgt einer genauen **Prozessbeschreibung („Berufungsleitfaden“)**, die regelmäßig überprüft wird. Hierzu gehören standardisierte Instrumente wie **Checklisten, Beurteilungsbögen** und ein detaillierter **Gesprächsleitfaden**.
- Das Berufungsverfahren wird für alle Beteiligten **transparent** und **nachvollziehbar** durchgeführt und folgt einem verbindlichen **Zeitplan**.
- Eine **lückenlose Dokumentation** des Verfahrens wird nachgehalten. Bewerberinnen und Bewerber werden zeitnah über den **Fortgang des Verfahrens informiert**.
- Die Hochschule hat **Berufungsbeauftragte** bestellt. Deren Aufgaben und Funktion sind in der Berufsungsordnung festgelegt.
- Die **Besetzung der Berufungskommission ist eindeutig geregelt**, wenn möglich **einschließlich einer externen Beteiligung**. Eine **geschlechterparitätische Besetzung** wird angestrebt.

- **Die Beteiligung einer Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren ist gesichert.**
- Den Mitgliedern der Berufungskommission werden einschlägige **Fortbildungen** angeboten, insbesondere für die Arbeit mit dem **Berufungsleitfaden**.
- Die Berufungskommission wird nach Möglichkeit durch externe **Personalberatung** unterstützt.
- Die Berufungskommission achtet auf die mögliche **Befangenheit** von Mitgliedern und schafft gegebenenfalls umgehend Abhilfe. Sie ist zu **verantwortungsvollem Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern** verpflichtet.

#### 4. Handlungsfeld Externe Gutachterinnen und Gutachter

*Externen Gutachten kommt bei Berufungsverfahren eine entscheidende Bedeutung zu. Die UAS7-Hochschulen unterstützen sich gegenseitig bei der Findung geeigneter Gutachterinnen und Gutachter. Sie legen dabei die folgenden Anforderungen zugrunde:*

- Die Anforderungen an externe **Gutachterinnen und Gutachter** sind **definiert**. Die Gutachterinnen und Gutachter müssen **fachlich einschlägig** sein, **Distanz** zu Bewerberinnen und Bewerbern besitzen und einhalten und **Vertraulichkeit** gewährleisten.
- Die Anforderungen an externe **Gutachten** sind ebenfalls **definiert**. Die zur Begutachtung heranzuziehenden **Aspekte** sind angegeben. Bei der Begutachtung werden die **besonderen Lebenslagen von Männern und Frauen** berücksichtigt. Externe Gutachten sollen, wenn möglich, **vergleichenden Charakter** haben.

#### 5. Handlungsfeld Vertraulichkeit

*Die Sicherstellung der Vertraulichkeit ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal bei Berufungsverfahren. Sie wird deshalb als ein eigenes Handlungsfeld verstanden.*

- Der **Datenschutz** wird im gesamten Verfahren gewährleistet.
- Die **Handhabung von Unterlagen** ist klar geregelt.
- Die Arbeit der Berufungskommission ist **nichtöffentlich**.
- Für alle Beteiligten gilt strikte **Verschwiegenheitspflicht**. Die **Auskunftsrechte der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten** und der Schwerbehindertenvertretung sind davon unberührt.

## 6. Handlungsfeld Berufungsvereinbarung

*Berufungsvereinbarungen regeln die nähere Ausgestaltung des Dienstverhältnisses und umfassen Festlegungen zu den persönlichen Bezügen und zur Ausstattung der Professur, sowie gegebenenfalls Verabredungen über vorgesehene Arbeitsschwerpunkte. Berufungsvereinbarungen bei UAS7-Mitgliedshochschulen orientieren sich an folgenden Grundsätzen:*

- **Eine verlässliche Dokumentation ist gesichert.** Vereinbarte Pflichten und Rechte sind schriftlich fixiert und Teil der Berufungsunterlagen.
- Berufungsvereinbarungen sind so gestaltet, dass sie Neuberufenen nicht nur eine Grundausstattung sichern, sondern ihnen möglichst gute **fachliche Entwicklungschancen** eröffnen.
- Über die materiellen Beschäftigungskonditionen hinaus werden nach Möglichkeit auch Vereinbarungen getroffen, die die persönliche **Lebenssituation der Neuberufenen** und ihren Unterstützungsbedarf in spezifischen Lebenslagen berücksichtigen.
- Berufungsvereinbarungen sind für alle Organe und Gremien der Hochschule **bindend**.

## 7. Handlungsfeld Einstiegsphase für Neuberufene

*Gerade an Fachhochschulen ist der Einstieg ins Professorenamt häufig mit einem tiefgreifenden Wechsel nicht nur der Tätigkeit, sondern auch der Berufsrolle sowie mit einem erheblichen Aufgabenzuwachs verbunden. UAS7-Hochschulen stellen an ihre Neuberufenen diesbezüglich hohe Anforderungen und sehen sich zu entsprechenden unterstützenden Maßnahmen verpflichtet:*

- Die Hochschule bietet ihren Neuberufenen **strukturierte Informationen über die Rahmenbedingungen** ihrer Tätigkeit. Dazu gehören Informationen über
  - die Organisation der Hochschule und des Studiums,
  - die für Lehre und Studium, Forschung und akademische Selbstverwaltung relevanten Rechtsmaterien und staatlichen Vorgaben,
  - verwaltungstechnische Instrumente und Abläufe,
  - Unterstützungsmöglichkeiten für Lehre, Forschung und überregionalen wissenschaftlichen Austausch,
  - Bedingungen für Nebentätigkeiten.
- Es existiert ein **Einarbeitungsplan für Neuberufene**. Er umfasst z. B. Einführungsveranstaltungen für Neuberufene, Patenschafts-/Mentoring-/Coaching-Programme und hochschuldidaktische Fortbildungsveranstaltungen.

- Falls die Berufung mit einer Probezeit zur Feststellung der pädagogischen Eignung verbunden ist, so werden deren Modalitäten mit dem Einarbeitungsplan abgeglichen.
- Die Hochschule bietet den Neuberufenen strukturierte Informationen über Organisation, verwaltungstechnische Instrumente, Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten, relevante Rechtsgebiete und staatliche Vorgaben an.