

**Berufungsordnung
der Friedrich-Schiller-Universität Jena
vom 7. Mai 2007**

Gemäß § 3 Abs. 1 i.V. mit §§ 33 Abs. 1 Nr. 1 und 78 Abs. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 21. Dezember 2006 (GVBl. S. 601 - ThürHG) erlässt die Friedrich-Schiller-Universität Jena folgende Berufsungsordnung; der Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat am 17. April 2007 die Berufsungsordnung beschlossen, das Thüringer Kultusministerium hat die Berufsungsordnung am 2. Mai 2007, Gz. 41-411/1-570, zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Rektor der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat die Ordnung am 7. Mai 2007 genehmigt.

Präambel

(1) Angesichts eines sich verschärfenden nationalen und internationalen Wettbewerbs der Universitäten um die besten Köpfe kommt Berufsungsverfahren ein außerordentlich hoher Stellenwert zu, da mit ihnen die weitere Entwicklung der Wissenschaft, die Profilbildung und die Qualitätssicherung an unserer Universität unmittelbar verbunden ist. Kurz gefasst: Die Besetzung einer Professorenstelle ist das zentrale Instrument für die Strukturpolitik von Fakultäten und Universität und bedarf damit höchster Aufmerksamkeit. Dies muss Leitlinie für alle Verfahrensschritte sein.

(2) Die bisherigen Regelungen zur Durchführung von Berufsungsverfahren werden deshalb unter Einbeziehung der Jenaer Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2005) zur Ausgestaltung von Berufsungsverfahren als Berufsungsordnung gem. § 78 Abs. 10 ThürHG fortentwickelt.

(3) Regelungen dieser Ordnung dienen der Qualitätssicherung der Berufsungsverfahren, begründen jedoch keine Rechte der Bewerber.

§ 1

Antrag auf Freigabe einer Professur

(1) Wird eine Professur durch Erreichen der Altersgrenze, durch Wegberufung oder aus sonstigen Gründen frei, hat die Fakultät, soweit sie die Wiederbesetzung der Stelle wünscht, einen Antrag auf Freigabe der Stelle an den Rektor zu stellen. Dies sollte bei altersbedingtem Freiwerden etwa zwei Jahre vor Freiwerden der Stelle erfolgen. Der Antrag ist aussagekräftig und bei einer Neuausrichtung der Stelle unter Darlegung der zur Neuausrichtung führenden strategischen Überlegungen zu begründen.

(2) Einzugehen ist insbesondere auf folgende Punkte:

- fachliche Ausrichtung (bisherige Widmung bzw. beabsichtigte Widmungsänderung unter Darstellung der Bedeutung der vorgesehenen Ausrichtung und Berücksichtigung der wissenschaftlichen Entwicklung seit der letzten Neubesetzung),
- Einbindung in den Struktur- und Entwicklungsplan sowie die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Fakultät und Universität,
- Interdisziplinäre Einbindung im Verhältnis zu den Nachbarkollegien,
- vorgesehene Aufgaben in Lehre und Forschung,
- soweit vorauszusehen den vorgesehenen funktionsgerechten Ausstattungsrahmen unter Darlegung der bisherigen Ausstattung, ggf. einschließlich erforderlicher Investitionserfordernisse;
- die Zusammensetzung der Berufsungskommission; die Leitung der Berufsungskommission ist grundsätzlich Aufgabe eines in Berufsungsfragen erfahrenen Hochschullehrers; er wird auf Vorschlag des Dekans vom Fakultätsrat gewählt;
- die Besetzungsmöglichkeiten aufgrund der Marktlage.

(3) Dem Antrag ist eine Funktionsbeschreibung (vgl. Muster Anlage 1) beizufügen. Zu dem Antrag gibt der Haushaltsausschuss dem Rektor eine Empfehlung.

§ 2

Ausschreibung, Bewerbergewinnung

(1) Über die Freigabe der Stelle, Text und Zeitpunkt der Ausschreibung und die weiteren Modalitäten entscheidet der Rektor. Will es von den Empfehlungen des Haushaltsausschusses abweichen, gibt es der Fakultät zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme.

(2) Die Beschreibung des Stellenprofils im Ausschreibungstext soll in aller Regel so offen angelegt sein, dass alle für die Stellenbesetzung geeigneten Wissenschaftler angesprochen werden. Frauen sollten besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.

(3) Headhunting ist für eine erfolgreiche Berufungspolitik von sehr hoher Bedeutung. Soweit sich auf diesem Wege die Möglichkeit eröffnet, eine noch bessere Besetzung zu verwirklichen, sollte auch bei weit fortgeschrittenen Verfahren diese Möglichkeit genutzt werden. Entsprechende Maßnahmen sind im Bericht an den Senat zusammenfassend darzustellen. Auf die Möglichkeit einer Bewerbersichtung durch einen Workshop auch im Vorfeld einer Ausschreibung wird ebenso hingewiesen wie auch auf weitere Möglichkeiten zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen (vgl. Anlage 2, Ziffer 1.4 und 1.5).

§ 3

Berufungskommission

(1) Einer kleinen (großen) Berufungskommission gehören stimmberechtigt an:

- fünf (sieben) Hochschullehrer,
- zwei (drei) Studierende,
- zwei (drei) akademische Mitarbeiter.

Die Einzelheiten ergeben sich aus der Neufassung der Grundordnung auf der Grundlage des ThürHG vom 21.12.2006. Bis zu dem Inkrafttreten der Neufassung der Grundordnung sind insoweit die Vorschriften des ThürHG in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung maßgeblich.

Für die Berufung von Juniorprofessoren kann auch eine Kommission mit drei Hochschullehrern, einem Studierenden und einem akademischen Mitarbeiter gebildet werden; davon soll aber nur Gebrauch gemacht werden, wenn mit der Stelle keine Tenure-Perspektive verbunden ist.

(2) Der bestmöglichen Zusammensetzung einer Berufungskommission kommt sehr hohe Bedeutung zu. Es ist zu gewährleisten, dass die Fächer im wissenschaftlichen Umfeld angemessene Berücksichtigung finden; die Besetzung einer Professorenstelle ist nicht primäre Angelegenheit des betroffenen Institutes. Insbesondere sollen mehrere Frauen (*Professorinnen*, akademische Mitarbeiterinnen oder Studentinnen), mindestens jedoch eine stimmberechtigte Frau in der Kommission mitarbeiten.

(3) Die Sitzungen der Berufungskommission sind nichtöffentlich. Über die Beratungen ist die Vertraulichkeit zu wahren.

(4) Der Dekan der Fakultät, soweit nicht Mitglied der Berufungskommission und die Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht, an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich hierbei durch die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät vertreten lassen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(5) Falls sich schwerbehinderte Menschen bewerben, ist die Schwerbehindertenvertretung an dem Verfahren zu beteiligen.

(6) In aller Regel gehört sowohl in einer kleinen wie in einer großen Berufungskommission mindestens einer der Hochschullehrer einer anderen Universität an. Wenn mit der Neubesetzung eine Neuausrichtung eines Faches angestrebt wird, ist auch an die Bestellung von zwei auswärtigen Mitgliedern der Berufungskommission zu denken. Mit Zustimmung des Rektors kann in besonderen Fällen an die Stelle eines externen Mitgliedes ein Mitglied einer anderen Fakultät treten.

(7) Ist die zu besetzende Professur am Lehrangebot einer anderen Fakultät beteiligt, soll sie zur Schwerpunktbildung der Universität oder in sonstiger Weise zur interdisziplinären Zusammenarbeit der Fakultäten wesentlich beitragen, ist neben dem Hochschullehrer einer anderen Hochschule auch ein Hochschullehrer aus der Nachbarfakultät in Abstimmung zwischen den Dekanen der beteiligten Fakultäten und ggf. dem Sprecher eines Schwerpunktes zu benennen. Bei einer Berufungskommission zur Besetzung einer Didaktikprofessur gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Nachbarfakultät das Zentrum für Lehrerbildung und Didaktikforschung durch seinen Lehrerbildungsausschuss tritt. Gelingt keine Verständigung, ist der Rektor zu beteiligen, der sich um einen Ausgleich bemüht; bei Berufungsverfahren der Theologischen Fakultät ist aufgrund der staatskirchenrechtlichen Sonderstellung dieser Fakultät für die Bestellung eines fakultätsfremden Mitglieds der Berufungskommission ihr Einvernehmen erforderlich.

(8) Der Dekan wirkt gemeinsam mit dem Vorsitzenden der Berufungskommission auf die Beachtung der nachfolgenden Grundsätze hin, denen zur Qualitätssicherung im Berufungsverfahren eine besondere Bedeutung zukommt. Dekan und Vorsitzender der Berufungskommission achten besonders darauf, dass

- die Qualität des Berufungsverfahrens nach Anlage 2 gewährleistet wird,
- die Bewerberauswahl mit der Profilbildung des Fachs und den Vorgaben des Strategiepapiers einschließlich ergänzender Vorgaben von Haushaltsausschuss und Rektor in Einklang steht; soweit im Interesse einer hochrangigen Besetzung Abweichungen von Strukturvorgaben angezeigt erscheinen, ist eine frühzeitige Abstimmung mit dem Rektor herbeizuführen,
- bei der Besetzung der Professur auch fachübergreifende Gesichtspunkte im Auswahlverfahren berücksichtigt und
- die formalen Kriterien des Berufungsverfahrens eingehalten werden.

(9) Der Dekan ist während des gesamten Berufungsverfahrens Ansprechpartner für die Bewerber, insbesondere auch bei Verzögerungen in der Durchführung oder dem Abschluss des Verfahrens.

§ 4

Auswahl der Bewerber für die Vorträge, Gutachten, Berufungsvorschlag

(1) Zu Beginn des Auswahlverfahrens sind die Auswahlkriterien und deren Gewichtung festzulegen und im Protokoll der Sitzung festzuhalten.

(2) Einerseits soll eine hinreichende Anzahl von Bewerbern zu Vortrag, Probelehrveranstaltung und/oder Gespräch eingeladen werden (Einzelheiten legt insoweit die Fakultät fest); andererseits sollen es aber nicht zu viele sein, damit genügend Zeit für eingehende Gespräche mit den Bewerbern verbleibt, die in die engste Wahl genommen werden.

(3) In Fächern mit einer unterdurchschnittlichen Vertretung von Frauen in der Professorenschaft sollen, ggfs. aufgrund gezielter Bemühungen wie z.B. Headhunting (vgl. Anlage 2, 1.4), Frauen zur Bewerbung aufgefordert und eingeladen werden, um alle Chancen zu nutzen, ihren Anteil in der Professorenschaft zu erhöhen. Darüber ist stichwortartig, aber prägnant zu berichten.

(4) Zur Verbreiterung der Beurteilungsgrundlage sind mindestens zwei auswärtige vergleichende Gutachten einzuholen, bei einer Einerliste sind mindestens drei Gutachten erforderlich. Der Auswahl der auswärtigen Gutachter kommt für die Qualitätssicherung im Rahmen des Berufungsverfahrens sehr hohe Bedeutung zu. Es sind deshalb angesehene Fachvertreter, die auch die Breite des Faches und der in ihm vorhandenen Fachrichtungen widerspiegeln, als Gutachter zu bestellen. Die Fakultäten bemühen sich, auch Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen zu gewinnen. Die Auswahl der Gutachter ist im Bericht der Berufungskommission zu begründen. Bei einer Einerliste haben die Gutachter auch Aussagen darüber zu machen, ob geeignete Wissenschaftler zur Verfügung stehen, die für die Berufung an die Universität Jena zusätzlich in Betracht gezogen werden sollten. Gutachten sind

insbesondere auf der Basis der Bewerbungsunterlagen und der Schriften zu erstellen; bei Bedarf werden die wichtigsten Schriften den Gutachtern zur Verfügung gestellt.

(5) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, dem Ausschreibungstext, dem Strategiepapier, den auf dieser Basis zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegenden Auswahlkriterien und allgemein gültigen, fachunabhängigen Beurteilungskriterien (vgl. Anlage 2, Ziffer 3.5).

(6) Zwischen der Beschlussfassung der Berufungskommission und der Entscheidung der Fakultät erörtern Dekan und Vorsitzender der Berufungskommission den Stand des Berufungsverfahrens mit dem Rektor.

(7) Die Empfehlung für den Berufungsvorschlag wird von der Berufungskommission, der Berufungsvorschlag wird vom Fakultätsrat in geheimer Abstimmung beschlossen; es bedarf jeweils neben der Mehrheit der Anwesenden auch der Mehrheit der dem Gremium angehörenden Hochschullehrer. Die Erweiterung der Abstimmungsberechtigten bestimmt sich nach den Regelungen der Grundordnung. Über die jeweiligen Beratungen ist ein Protokoll zu fertigen, dem die wesentlichen Gesichtspunkte für die Meinungsbildung zu entnehmen sind.

(8) Der Berufungsvorschlag soll drei Namen enthalten. Die Fakultät kann ausnahmsweise und nur mit einer besonderen Begründung abweichend hiervon eine Liste mit weniger Vorschlägen vorlegen. Hausberufungen sind nur in Ausnahmefällen (z.B. wenn das Mitglied der Universität einen entsprechenden Ruf an eine andere angesehene Universität erhalten hat) zulässig. Der Berufungsvorschlag bedarf dann einer besonders sorgfältigen Begründung und muss drei Namen enthalten.

(9) Der Berufungsvorschlag wird dem Senat vorgelegt. In Fortführung der Tradition der Universität, jeweils Korreferenten für die Berufungsvorschläge zu bestellen, wird dieses Amt so ausgestaltet, dass die Korreferenten die Aufgaben eines Berufungsbeauftragten wahrnehmen. Der Rektor bestellt jeweils in der Regel für die Dauer von drei Jahren mindestens zehn in Berufungsverfahren besonders erfahrene Persönlichkeiten zu Berufungsbeauftragten. Aus diesem Kreis wählt der Rektor für jedes Verfahren einen Berufungsbeauftragten zum Berichterstatter; die Bestellung erfolgt in der Regel nach dem orientierenden Gespräch mit dem Dekan und Vorsitzenden der Berufungskommission. Der Berufungsbeauftragte gibt dem Senat eine kritische Analyse zur verfahrens- und qualitätsgerechten Erstellung des Berufungsvorschlages. Auf der Grundlage des Antrages der Fakultät und des Berichtes des Berufungsbeauftragten nimmt der Senat zur Frage der Ruferteilung Stellung. Verbleiben Zweifel nach der Beratung des Senates, kann der Rektor seinerseits auswärtige Gutachten einholen.

(10) Gibt die Gleichstellungsbeauftragte ein negatives Votum zu einem Berufungsvorschlag ab, findet vor der Vorlage im Senat eine zusätzliche Beratung statt, an der der Rektor, der Vorsitzende der Berufungskommission, der Berufungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.

(11) Der Inhalt der Bewerbungsunterlagen ist aus Anlage 4 zu entnehmen.

§ 5

Außerordentliche Berufungsverfahren

Diese Berufsungsordnung regelt derzeit nicht die Ausgestaltung von außerordentlichen Berufungsverfahren gem. § 78 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 ThürHG. Die Durchführung solcher Verfahren hat sich bis zur Ergänzung dieser Berufsungsordnung an den durch den Wissenschaftsrat ergangenen Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren vom 20.05.2005 Abschnitt BII zu orientieren.

§ 6
Juniorprofessuren

Diese Ordnung gilt, soweit nicht besonders vermerkt, in gleicher Weise für die Berufung von Professoren wie von Juniorprofessoren.

§ 7
Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Ordnung gelten unabhängig von ihrem grammatischen Geschlecht für Männer und Frauen gleichermaßen.

§ 8
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung mit der Maßgabe in Kraft, dass für laufende Verfahren sie nur für die Verfahrensschritte Anwendung findet, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht vollzogen sind.

Jena, den 7. Mai 2007

Professor Dr. Klaus Dicke
Rektor der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Anlage 1

Schema zur Funktionsbeschreibung einer W2/W3-Professur

Fakultät:

Bezeichnung der Professur:

Bisheriger Inhaber der Professur:

Institut:

Weitere Hochschullehrer im Institut bzw. Fakultät (W1-W3) mit Benennung:

Aufgaben in der Lehre (einschließlich Angabe von SWS):

a) in der eigenen Fakultät

b) für andere Fakultäten

Forschungsbereich:

Sonstige Dienstaufgaben:

Diese Funktionsbeschreibung sollte nicht mehr als zwei DIN A4-Seiten umfassen.

Weiterhin sind beizufügen:

- Zusammensetzung der Berufungskommission:
- Ausschreibungstext in deutsch und englisch

Anlage 2

Qualitätssicherung und -steigerung bei Berufungsverfahren

1. Ausschreibung von Professuren, Bewerbergewinnung:

1.1 Für das gesamte Berufungsverfahren, beginnend mit den ersten Überlegungen zur künftigen Ausrichtung der Stelle, Beschlussfassung der Fakultät, evtl. Rückfragen in Verbindung mit den Beratungen des Haushaltsausschusses, Ausschreibung, Arbeit der Berufungskommission, Beschlussfassung, Berufungsverhandlungen bis zur Ernennung des neu berufenen Kollegen ist ein Zeitbedarf von insgesamt zwei Jahren nicht ungewöhnlich.

1.2 Ausschreibungen haben international zu erfolgen (in ausländischen Zeitschriften, unter Nutzung der Möglichkeiten des Internets u. a.), um das Bewerberfeld auch auf ausländische und auf im Ausland tätige deutsche Spitzenkräfte zu erweitern.

1.3 In den Ausschreibungstext sind folgende ergänzende Hinweise aufzunehmen:

- „Im Falle einer erstmaligen Berufung in ein Professorenamt wird das Dienstverhältnis in der Regel zunächst befristet; jedoch sind Ausnahmen von der Befristung möglich.“ (Nähere Informationen hierzu finden sich in Anlage 3).
- „Die Universität ist bestrebt, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen, und begrüßt deshalb die Bewerbung entsprechend qualifizierter Frauen.“ Auf die Grundsätze gem. Abschnitt IV. wird in dem Zusammenhang hingewiesen.

1.4 Erfahrungsgemäß ist es zweckmäßig, zusätzlich geeignete Persönlichkeiten zur Bewerbung zu ermuntern. Die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen kann zum Beispiel durch direktes Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen und über Kontakte zu anderen Lehrstühlen sowie über die Auswertung von Datenbanken (z.B. www.femconsult.de) erfolgen. Möglich ist auch, einen konkreten Rechercheauftrag direkt an das CEWS (Center of Excellence - Women and Science; www.cews.org) zu richten, das die femconsult-Datenbank verwaltet.

1.5 Insbesondere für zentrale Professuren eines Faches hat es sich bewährt, im Interesse einer möglichst breiten Markterkundung, z.B. im Vorfeld einer Ausschreibung oder zu einem anderen geeigneten Zeitpunkt, einen Workshop zu zentralen Fragestellungen im Umfeld der zu besetzenden Professur durchzuführen, zu dem sowohl führende Fachvertreter wie Nachwuchswissenschaftler eingeladen werden.

1.6 Der Zeitaufwand für das genaue Kennenlernen der Kandidaten ist in vielen Verfahren im Ausland deutlich größer als nach den bislang üblichen deutschen Gepflogenheiten; hier sollte eine maßvolle Anpassung an die Handhabung im Ausland erfolgen.

2. Berufungskommission:

2.1 In der **Zusammensetzung** der Berufungskommission während des Berufungsverfahrens ist **Kontinuität** zu wahren. Jeder Wechsel der Mitglieder oder die zeitweise Bestellung von Vertretern gefährden die Güte der Auswahlentscheidungen. Der Vorsitzende der Berufungskommission hat sicherzustellen, dass Vertretungen nur in unabwiesbaren Notfällen zugelassen werden. Er gewährleistet den zügigen Fortgang des Verfahrens.

2.2 Mitglieder der Berufungskommission müssen allerdings dann ausscheiden, wenn sie in einer wissenschaftlichen Beziehung mit einem der in die engere Wahl gezogenen Bewerber stehen und damit die Besorgnis der Befangenheit bestehen kann. Eine Orientierung an den Hinweisen der DFG für Begutachtungen wird mit der Maßgabe empfohlen, dass akademische Lehrer (Betreuer der Promotion und/oder Habilitation, Vorgesetzter) nicht als Mitglieder der Berufungskommission mitwirken können.¹⁾

2.3 Im Hinblick auf die unbefriedigenden Erfolge der Universität bei der Anhebung des Anteils von Frauen in der Professorenschaft bestellt der Rektor eine Persönlichkeit aus jeder Fakultät als seinen Beauftragten, die jedes Berufungsverfahren in der Fakultät begleiten und dem Rektor in Verbindung mit der Vorlage des Berufungsvorschlages einen Bericht geben, ob die Möglichkeiten, eine Frau zur Berufung vorzuschlagen, ausgeschöpft sind. Dieser Bericht wird Gegenstand der Senatsberatungen.

2.4 Bei der Besetzung der Berufungskommission ist auf eine angemessene Beteiligung von Frauen zu achten.

2.5 Die Mitgliedschaft in der Berufungskommission setzt nicht die Mitgliedschaft im Fakultätsrat voraus.

3. Kandidatenauswahl:

3.1. Der Auswahl der richtigen Bewerber kommt eine herausragende Bedeutung zu. Deshalb ist es wichtig, möglichst viele Informationen über die in die engere Wahl gezogenen Kandidaten zu erhalten. Ein Vor-Ort-Besuch der Arbeitsstelle, intensive Gespräche mit den Betroffenen zusammen mit den künftigen Institutskollegen sowie die Auswertung der Evaluationsunterlagen zur Lehre können dafür wichtige Details liefern.

3.2. Publikationen spielen eine große Rolle: Qualität und Originalität, nicht Quantität sollten bei Auswahlentscheidungen ausschlaggebend sein. Der Eindruck der größeren Zahl an Publikationen älterer Bewerber darf nicht zu Lasten der jüngeren Bewerber gehen; Leistungen sind unter Berücksichtigung der Zeitspanne zu beurteilen, in der sie erbracht wurden. Die Prüfung der Qualität ist bei umfangreichen Literaturlisten sehr aufwändig und schwierig. Es wird deshalb empfohlen, dass von den Bewerbern die Benennung ihrer qualifiziertesten 5 bis 10 Publikationen gefordert wird, um die Prüfung durch die Berufungskommission und die Gutachter zu erleichtern. Ein vollständiges Literaturverzeichnis ist zur Gewinnung eines Überblicks zusätzlich beizufügen.

3.3. Erfolgreiche Drittmittelinwerbung: bei jüngeren Bewerbern in Fächern mit weniger entwickelten Drittmittelstandards sind zumindest überzeugende Konzepte für die künftige Einwerbung von Drittmitteln ein wichtiger Gesichtspunkt für die Beurteilung der Bewerber.

3.4. Bei Auswahlentscheidungen wird oft nur die Lehrerfahrung festgestellt. Wichtiger ist es jedoch, dass die Berufungskommission sich vergewissert, dass der einzelne Bewerber über eine gute Lehrbefähigung verfügt. Diese Befähigung kann u.a. im Rahmen einer normalen Lehrveranstaltungsstunde und/oder durch Auswertung der Lehrevaluation, durch Vorlage eines Lehrkonzepts, den Nachweis einschlägiger Fortbildung nachgewiesen werden. Die Vorlage von Evaluationsergebnissen ist vom Bewerber zu erwarten. Vertreter der Studierenden sind zur Feststellung der pädagogischen Eignung zu hören.

3.5. Besondere Voraussetzungen der persönlichen Eignung von Bewerbern wie z. B. wissenschaftliche Kooperationsbereitschaft, Führungseigenschaften, Lehrbefähigung, Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, wissenschaftliche Redlichkeit sind zusätzlich zu berücksichtigen und im Verhältnis zur wissenschaftlichen Qualifikation, insbesondere den Publikationen angemessen zu gewichten.

4. Gutachter:

4.1 Auswärtige Gutachter, die um vergleichende Bewertung der Bewerber gebeten werden, dürfen im Interesse der Wahrung der Unbefangenheit keine Informationen über interne Beschlüsse der Berufungskommission sowie Überlegungen zur beabsichtigten Reihung erhalten.

4.2 Für die Frage der Befangenheit von Gutachtern gilt Ziff. 2.2. sinngemäß. Diese Frage sollte bereits vor der Bestellung geklärt werden.

4.3 Für einen plausiblen Berufungsvorschlag ist die sorgfältige Auswertung der Gutachten von hoher Bedeutung. Widersprechende Bewertungen sind zu kommentieren. Eine besonders sorgfältige Auseinandersetzung ist erforderlich, wenn in Gutachten kritische Aussagen gemacht werden.

5. Klarheit und Transparenz bei Auswahlentscheidungen und im Verfahren:

Die maßgeblichen Auswahlkriterien sind von der Berufungskommission und im Bericht der Fakultät zu nennen und ihre Relevanz und Gewichtung im Einzelfall zu verdeutlichen, um die erforderliche Transparenz der Entscheidungen zu gewährleisten.

Alle für die Entscheidung über einen Berufungsvorschlag erheblichen Tatsachen und Überlegungen sind in der Vorlage offen zu legen und zu dokumentieren, damit die für den Vorschlag maßgeblichen Erwägungen nachvollzogen werden können. Auf die Vollständigkeit der Unterlagen ist besonderer Wert zu legen. Insbesondere wird auf die Stellungnahme der Studierenden zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber in der Lehre sowie die der Gleichstellungsbeauftragten zur Einhaltung der Grundsätze der Frauenförderung hingewiesen.

6. Beschleunigung des Verfahrens:

Eine Analyse der in den vergangenen Jahren durchgeführten Berufungsverfahren an der Friedrich-Schiller-Universität zeigt, dass in einer größeren Anzahl von Verfahren es möglich war, einen Berufungsvorschlag binnen sechs Monaten nach Ende der Ausschreibung vorzulegen. Z.T. wurde sogar der Zeitrahmen von drei Monaten unterschritten. Die Universität büßt Chancen zur Gewinnung hervorragender Bewerber ein, wenn sich Verfahren zu lange hinziehen.

Angestrebt werden sollte grundsätzlich, dass spätestens sechs Monate nach Ende der Ausschreibung der Berufungsvorschlag dem Rektor vorgelegt wird.

Der Dekan hat dem Rektor eingehend zu berichten, wenn der Berufungsvorschlag nicht binnen acht Monaten nach Ende der Ausschreibung vorgelegt wird. Rektor und Dekan beraten ggf., welche Maßnahmen zur Beschleunigung des Verfahrens getroffen werden können.

¹⁾ Solche Umstände der Befangenheit können sein (DFG-Vordruck 10.20 - 10/04 – II 29):

- Verwandtschaft, persönliche Bindungen oder Konflikte;
- enge wissenschaftliche Kooperation, z. B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsame Publikation innerhalb der letzten 3 Jahre;
- unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen;
- Ortsnähe, z. B. Angehörigkeit zur selben wissenschaftlichen Einrichtung,
- Lehrer / Schülerverhältnis, es sei denn, es besteht eine unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit seit mehr als 10 Jahren;
- dienstliches Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der letzten 3 Jahre;
- Beteiligung an laufenden oder unmittelbar zuvor abgeschlossenen Berufungsverfahren;
- Konkurrenzverhältnis oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen z. B. gemeinsame Unternehmensführung.

Anlage 3**Befristungsregelung**

Auf der Grundlage des ThürHG wird das Dienstverhältnis bei der ersten Berufung in ein Professorenamt in der Regel befristet. Da diese Regelung erfahrungsgemäß zu Missverständnissen führen kann, sei auf verschiedene Ausnahmen bzw. Besonderheiten hingewiesen:

- Eine erste Berufung im Sinne der genannten Vorschrift liegt nur dann vor, wenn der zu Berufende noch nicht in einem Amt als Professor an einer Universität oder vergleichbaren Einrichtung_hauptberuflich tätig war.
- Ausnahmen vom Grundsatz der Befristung sind insbesondere dann möglich, wenn Bewerber sonst nicht gewonnen werden können, z.B. bei konkurrierenden vergleichbaren Angeboten.
- Die Befristungsdauer beträgt in der Regel sechs Jahre, muss aber nicht ausgeschöpft werden, so z.B. bei vorausgegangener selbständiger Wahrnehmung professoraler Aufgaben.
- Nach Ablauf der Befristung ist kein erneutes Berufungsverfahren erforderlich. Vielmehr wird rechtzeitig vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses auf der Grundlage eines Berichts der Fakultät und eines studentischen Lehrvotums über die Anstellung auf Dauer entschieden.
- Bei einem befristeten Dienstverhältnis kann bei einem weiteren Ruf im Rahmen der Bleibeverhandlungen die Befristung aufgehoben werden.

War die Stelle von vornherein als Professur auf Zeit ausgeschrieben, finden die vorstehenden Aussagen keine Anwendung.

Anlage 4**Inhalt der Berufungsunterlagen**

- 1) Anschreiben des Dekans an den Rektor** mit Votum des Fakultätsrates
- 2) Ausschreibungstext** unter Angabe des Ausschreibungsorts und -datums
- 3) Liste aller Bewerber** (mit Angaben von Promotionsdatum und -ort sowie Habilitationsdatum und -ort)
- 4) Bericht der Berufungskommission**
 - a) Zusammensetzung der Berufungskommission (auch wenn dies aus den Einzelprotokollen hervorgeht);
 - b) Anzahl der eingegangenen Bewerbungen, davon Anzahl der Bewerberinnen;
 - c) Begründung der Nichtberücksichtigung für jeden einzelnen Bewerber in Stichworten entsprechend den festgelegten Kriterien (diese können ggf. auch in den Einzelprotokollen niedergelegt werden);
es können auch Gruppen zusammengefasst werden, z. B.:
A, B, C wurden nicht berücksichtigt, da weder Habilitation noch habilitationsäquivalente Leistung;
D, E, F durch Forschungsthematik zu eng ausgewiesen ...
 - d) Begründung für die Auswahl der Gutachter und Aussagen zu deren Unabhängigkeit;
 - e) Begründung für den Reihungsvorschlag und Diskussion der Gutachten, insbesondere, wenn sie nicht mit dem Reihungsvorschlag übereinstimmen; kritische Bemerkungen der Gutachter sind unbedingt zu kommentieren;
 - f) Laudationes der Listenplatzierten mit Aussagen zur Passfähigkeit im Hinblick auf das Forschungsprofil, die Lehre und die Drittmittelaktivitäten sowie der daraus resultierenden Reihung.
- 5) Protokolle der Berufungskommission**
- 6) vergleichende Gutachten der externen Gutachter**
- 7) Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten**
- 8) Stellungnahme der studentischen Vertreter**
- 9) Bewerbungen der Listenplatzierten** (mit allen Anlagen, insbesondere Kopien der Promotions- und der Habilitationsurkunde)