

## 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 und Innovationsaffinität der Professorinnen und Professoren über die Zukunft jeder Hochschule entscheidet. Bei Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) geht es nicht nur darum, dass an die zu Berufenden hohe Ansprüche an die wissenschaftliche und die pädagogische Kompetenz gestellt werden. Darüber hinaus wird eine ausgeprägte Fähigkeit zur Vermittlung praxisrelevanten Wissens, das aus eigener Berufserfahrung erworben wurde, sowie Gestaltungswille und ein gesamtgesellschaftliches Interesse erwartet.

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.

### 1. Handlungsfeld Planung

*Die Qualität eines Berufungsverfahrens und der abschließenden Entscheidung resultiert nicht allein aus sorgfältiger Personensuche, sondern auch aus langfristiger Planung von Fakultäten/ Fachbereichen und der Hochschulleitung. Dabei werden unterschiedliche Aspekte berücksichtigt:*

- Wie soll die Professur in die **Fachbereichs-/Fakultäts-/Institutsstruktur** eingebunden sein?
- **Welche Lehr- und Forschungsbedarfe sollen durch die Professur abgedeckt werden?**
- Wie dient die Professur der **Weiterentwicklung von Lehre sowie Forschungs- und Transferfeldern?**
- Wie 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? Soll die Professur einen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses leisten?

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

## 2. Handlungsfeld Vorbereitung der Ausschreibung

*Damit letztendlich die Ausschreibung einer Professur zur passgenauen Bewerberinnen- und Bewerberansprache führt, gehören schon in die Phase vor der Ausschreibung eine Reihe qualitätssichernder Aktivitäten.*

- Die Festlegung der Denomination erfolgt **frühzeitig und eindeutig** und entspricht den Ergebnissen der Planung. Unter Denomination wird keine Stellenbeschreibung verstanden. Sie ist die Zweckbestimmung einer Professur, die sich aus deren Zuweisung zu einem in Lehre und Forschung vertretenen wissenschaftlichen Fach ergibt.
- Ebenso frühzeitig entwickelt und **definiert** die Fakultät/der Fachbereich ein **Anforderungsprofil** für die Professur. Darin werden die wesentlichen Kompetenzen festgelegt, die eine Professorin oder ein Professor haben muss, um die mit dem Lehr- und Forschungsfeld und die weiteren mit der Professur verbundenen Aufgaben angemessen erfüllen zu können.
- Das Anforderungsprofil sollte nicht zu breit oder zu eng definiert werden.
- Bei der **Ausschreibung** wird darauf geachtet, dass diese der **strategischen Ausrichtung der Hochschule** folgt und Bewerberinnen und Bewerbern einen klaren Eindruck von dieser Ausrichtung vermittelt.
- Es soll bereits vorab geprüft werden, wie welcher Bewerberinnen- und Bewerberkreis angesprochen wird bzw. aktiv rekrutiert werden kann.

## 3. Handlungsfeld Berufungsverfahren und Berufungskommission

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

*Es soll ein **Bewerbungsmanagementsystem** zum Einsatz kommen, um Berufungsverfahren digital zu unterstützen.*

- Die obligatorischen Bestandteile des Auswahlverfahrens (wie Fachgespräch, Forschungsexposé, Probelehrveranstaltung und englischsprachige Elemente) sind verbindlich geregelt.
- 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 grundsätzlich verbindlichen **Zeitplan**.
- Der Auswahlprozess wird konsequent durch die beschlossenen Kriterien zur Überprüfung des Anforderungsprofils strukturiert und ausgerichtet. Diese Kriterien

werden ohne Kenntnis über die konkreten Bewerbungen zu Beginn des Verfahrens verabschiedet.

- Die Bewerberinnen und Bewerber werden anhand dieser Kriterien durchgängig im Hinblick auf Eignung, Befähigung und Leistung bewertet.
- 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 Berufsordnung festgelegt.
- Die **Besetzung der Berufungskommission ist eindeutig geregelt**, wenn möglich **einschließlich einer externen Beteiligung**, vorzugsweise aus dem Kreis der UAS7-Mitgliedshochschulen. Die Berufungskommission soll **geschlechterparitatisch** besetzt sein.
- Die **Beteiligung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren ist gesichert**. Gegebenenfalls wird die **Vertretung der Menschen mit Schwerbehinderung hinzugezogen**.
- Den Mitgliedern der Berufungskommission werden einschlägige **Fortbildungen** angeboten, insbesondere für die Arbeit mit dem **Berufungsleitfaden**. Eine verpflichtende Teilnahme wird angestrebt.
- Die Berufungskommission kann durch eine externe **Personalberatung** unterstützt werden.
- Die Berufungskommission achtet auf die mögliche **Befangenheit** von Mitgliedern und leitet unverzüglich angemessene Maßnahmen ein. Sie ist zu **verantwortungsvollem und wertschätzendem 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**. Diese 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. 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 zur Ausstattung der persönlichen Bezüge 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 Bedarf auch Vereinbarungen getroffen, die die persönliche **Lebenssituation der Neuberufenen** und ihren Unterstützungsbedarf in spezifischen Lebenslagen berücksichtigt.
- Berufungsvereinbarungen sind für alle Organe und Gremien der Hochschule **bindend**.

## 7. Handlungsfeld Einstiegsphase für Neuberufene

*Gerade an HAW ist der Einstieg in die Professur häufig mit einem tiefgreifenden Wechsel nicht nur der Tätigkeit, sondern auch der Berufsrolle und mit einer erheblichen Aufgabenänderung 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 die Lehre und Studium, wissenschaftliche Weiterbildung, Forschung und akademische Selbstverwaltung relevanten Rechtsmaterien und staatlichen Vorgaben,
  - verwaltungstechnische Instrumente und Abläufe,
  - Unterstützungsmöglichkeiten für Lehre, Forschung, Drittmittelwerbung, Wissens- und Technologietransfer sowie überregionalen wissenschaftlichen Austausch,
  - Bedingungen für Leistungsbezüge
  - Bedingungen für Nebentätigkeiten.
- Es existiert ein **Onboarding-Plan 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 Onboarding-Plan nach Möglichkeit abgeglichen.