

# MITTEILUNGSBLATT DER Leopold-Franzens-Universität Innsbruck



Internet: <http://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt>

---

Studienjahr 2006/2007

Ausgegeben am 28. September 2007

68. Stück

---

333. Empfehlungen des Rektorats für die Durchführung von Berufungsverfahren

### 333. Empfehlungen des Rektorats für die Durchführung von Berufungsverfahren

Nachstehend werden die Empfehlungen des Rektorats für die Durchführung von Berufungsverfahren veröffentlicht.

(Anlage "Empfehlungen des Rektorats für die Durchführung von Berufungsverfahren", Seite 1 – 43)

Für das Rektorat

Univ.-Prof. Dr. Manfred GANTNER

R e k t o r

---

# **Empfehlungen des Rektorats für die Durchführung von Berufungsverfahren**

Einleitung .....	4
§ 1 Grundlagen von Berufungsverfahren .....	5
§ 2 Stellenwidmung und Ausschreibung.....	5
§ 3 Berufungskommission.....	7
§ 4 Die Stadien des Auswahlverfahrens .....	7
§ 5 Kriterienkatalog.....	7
§ 6 Prinzipien der Auswahl .....	9
§ 7 Die Gutachterinnen und Gutachter.....	11
§ 8 Persönliche Präsentation.....	12
§ 9 Besetzungsvorschlag .....	13
Anhang 1: Gesetzliche Grundlagen.....	15
Anhang 2: Ausschreibungstext.....	16
Anhang 3: Aufbau des Voraktes und des Berufungsaktes.....	18
Anhang 4: Protokolle .....	19
Anhang 5: Der Kriterienkatalog .....	22
1. Warum ist ein Kriterienkatalog überhaupt erforderlich? .....	22
2. Die drei Kernkompetenzen .....	22
3. Gleichbehandlung: Alter und persönliche Verhältnisse.....	23
3.1. Die „Wertschöpfungsperiode“ .....	23
3.2. Altersadäquate Leistung.....	23
3.3. Persönliche Verhältnisse .....	24
4. Wege und Ziele: Kriterien versus übergreifende Fragestellungen .....	24
5. Sinnvolle Zuordnung von Kriterien .....	25
6. Arten von Kriterien: qualitative, quantitative und formale Kriterien .....	26
6.1. Das Primat der Qualität .....	26
6.2. Definition der Kriterien.....	27
6.3. Qualitative Kriterien.....	27
6.3.1. Komplexität und Innovation .....	27
6.3.2. Didaktische Fähigkeiten.....	28
6.3.3. Soziale Kompetenz.....	28
6.4. Pseudoqualitative Kriterien: bibliometrische Verfahren .....	29
6.5. Quantitative Kriterien .....	30
6.5.1. Erfahrung .....	30
6.5.2. Facheinschlägigkeit .....	30
6.5.3. Das Kriterium der „Breite“: qualitativ oder quantitativ je nach Handhabung.....	31
6.6. Formale Kriterien .....	32
6.6.1. Habilitation.....	32
6.6.2. Ernsthaftigkeit der Bewerbung .....	32
7. Arbeitsschritte zur Erstellung eines Kriterienkatalogs .....	33
1. Schritt: Kriterienfindung („Brainstorming“) .....	33

2. Schritt: Sinnvolle Zuordnung von Kriterien .....	35
3. Schritt: Gewichtung der Kriterien – Vermeidung von „Mehrfachmessung“ .....	35
Anhang 6: Kurzdarstellung der Bewerberinnen und Bewerber durch die Kommission .....	39
Anhang 7: Vorschlag für ein Procedere bei der persönlichen Vorstellung .....	40
Anhang 8: Fragebogen zu Ressourcen .....	43

## Einleitung

Das vorliegende Papier soll für die Berufungskommissionen bei ihrer schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabe eine Hilfestellung sein.

Eine solche Hilfestellung erscheint deshalb erforderlich, weil das Gesetz uns zwar einige Verfahrensregeln an die Hand gibt, inhaltlich jedoch nur eine sehr allgemeine (wenn auch sehr deutliche!) Vorgabe macht: In den Besetzungsvorschlag sind die drei am besten Geeigneten aufzunehmen (§ 98 Abs. 8 UG 2002). Um zu diesem Ziel zu gelangen, bedarf es selbstredend der fachlichen Expertise. Diese ist durch kompetente Fachvertreterinnen und Fachvertreter in der Berufungskommission gewährleistet. Andererseits aber erfordert Personalauswahl stets ein eigenes, von der Fachkompetenz zu unterscheidendes Instrumentarium und dies umso mehr, wenn der Auswahlprozess derart komplex gestaltet ist wie bei Berufungsverfahren.

Es gibt schlichtweg nicht *den* richtigen Weg, um ans Ziel zu gelangen, allein schon deswegen, weil jedes Fachgebiet andere Erfordernisse und andere wissenschaftliche Gepflogenheiten kennt. Dennoch gibt es Wege, die direkter, schneller und zielführender sind als andere, und es gibt mit Sicherheit auch Wege, die nicht zum Ziel führen. Die Vorgabe des § 98 Abs. 8 UG 2002 lässt zwar einerseits beträchtlichen Spielraum, andererseits ergeben sich aus dieser Vorgabe (und einigen anderen, wie etwa dem Gleichbehandlungsgebot) dennoch einige Schlüsse, die logisch zwingend sind. Die Umsetzung dieser zwingenden Schlussfolgerungen macht ein Berufungsverfahren zum formal korrekten Verfahren.

Die nachfolgenden Paragraphen sollen daher helfen, formale Fallstricke zu erkennen und aus Eigenem den für das jeweilige Fachgebiet zielführendsten Weg zu finden. Das Ziel dieser Broschüre ist dann erreicht, wenn die Überzeugung reift, dass inhaltliche Expertise und formale Vorgaben keine Gegensätze sind, dass Leitlinien nicht dazu da sind, um zu behindern, sondern vielmehr, um den Auswahlprozess so effizient wie möglich zu gestalten.

## § 1 Grundlagen von Berufungsverfahren

1. Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002 sowie abgekürzte Berufungsverfahren nach § 99 UG 2002 haben den Zweck, die bestgeeignete Bewerberin oder den bestgeeigneten Bewerber für die ausgeschriebene Professur zu finden. Die Berufungskommission (§ 98 UG 2002) bzw. die Professorinnen und Professoren des Fachbereiches (§ 99 UG 2002) führen dafür ein Feststellungsverfahren<sup>1</sup> durch, in dem an Hand eines Kriterienkatalogs (siehe Anhang 5: Der Kriterienkatalog, S. 22) die Eignung sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber festgestellt wird.
2. In jedem Stadium des Verfahrens werden auf Basis des Kriterienkatalogs in der Regel zuerst jene Bewerberinnen und Bewerber ausgeschieden, die grundlegende Kriterien nicht erfüllen.<sup>2</sup>

## § 2 Stellenwidmung und Ausschreibung

1. Wenn eine Stelle bereits im Entwicklungsplan gewidmet wurde, ersucht die Rektorin oder der Rektor die Dekanin oder den Dekan, in Zusammenarbeit mit dem Fakultätsrat ein Stellenprofil<sup>3</sup> sowie einen Ausschreibungstext zu erstellen.
2. Wünscht eine Fakultät die Nachbesetzung einer unerwartet frei gewordenen oder die Schaffung einer neuen Professur, so beantragt die Dekanin oder der Dekan auf Vorschlag oder nach Befassung des Fakultätsrats bei der Rektorin oder dem Rektor die Nachbesetzung oder Schaffung<sup>4</sup> der Stelle<sup>5</sup>. Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizulegen:

---

<sup>1</sup> Die Findung der Kandidatinnen und Kandidaten ist als Feststellungsverfahren definiert, weil es darum geht, die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen. Die Feststellung der Gründe, die für oder gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber sprechen, geht folglich der Abstimmung voraus: Die Kommission diskutiert und protokolliert die Gründe, die für oder gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber sprechen und stimmt nach Ende der Diskussion ab. Die Abstimmung bringt die Expertenurteile quasi visuell zum Ausdruck.

<sup>2</sup> Da es sich um ein Feststellungsverfahren handelt, werden im Laufe des Verfahrens sukzessive und begründet die jeweils weniger geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ausgeschieden, während die verbleibenden einer näheren Betrachtung unterzogen werden. Methodisch betrachtet sind Berufungsverfahren daher kontrollierte Ausscheidungsverfahren. In Umrissen wird bereits die auch zeitökonomische Sinnhaftigkeit eines gewichteten Kriterienkatalogs sichtbar: Wenn bereits die zentralen (= am höchsten gewichteten) Kriterien nicht erfüllt sind, erübrigt sich eine weitere Untersuchung.

<sup>3</sup> Da sich die Ausschreibung aus den Aufgaben der Stelle ergibt, erscheint es sinnvoll, Stellenprofil und Ausschreibung zu verbinden. Bei den Professuren nach § 99 UG 2002 findet zwar formal keine Widmung statt (die Zustimmung des Universitätsrats ist nur für Stellen über drei Jahre erforderlich), die Sinnhaftigkeit eines Stellenprofils erübrigt sich damit aber nicht.

<sup>4</sup> Im Entwicklungsplan sind nur jene Stellen gewidmet, deren Besetzung zum Zeitpunkt der Erstellung des Entwicklungsplanes bereits feststand. Hingegen stellen unerwartet frei gewordene Stellen, die nachbesetzt werden sollen ebenso wie neu zu schaffende Stellen, eine nachträgliche Änderung des Entwicklungsplanes dar. Sie müssen daher vom Universitätsrat gewidmet werden.

- a) Begründung für die Wiederbesetzung bzw. Neuschaffung
- b) Stellenprofil<sup>6</sup> und Arbeitsplatzbeschreibung
- c) Ausschreibungstext

Wird die Nachbesetzung oder Neuerrichtung einer Stelle von Seiten des Rektorats gewünscht, so ersucht die Rektorin oder der Rektor die Dekanin oder den Dekan um Veranlassung der oben angeführten Schritte.

### 3. Ausschreibung<sup>7</sup>:

a) Der Ausschreibungstext hat jedenfalls folgende Punkte zu enthalten<sup>8</sup>:

- Institut und Fakultät denen die Stelle zugeordnet ist
- fachliche Widmung
- Art des Arbeitsverhältnisses
- Aufgaben und, falls erforderlich, Ziele der Professur<sup>9</sup>
- Anstellungserfordernisse<sup>10</sup>
- Ende der Bewerbungsfrist
- Post- und E-Mailadresse jener Stelle, welche die Bewerbungen sammelt
- Hinweis auf die vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation<sup>11</sup>
- erforderlichen Bewerbungsunterlagen und die Art der Einreichung<sup>12</sup>

<sup>5</sup> Das Universitätsgesetz 2002 unterscheidet zwischen drei Kategorien von Professuren:

- a) Professur nach § 98 – länger als drei Jahre: Hier ist ein Berufungsverfahren durchzuführen und die Professur ist im Entwicklungsplan vorzusehen.
- b) Professur nach § 98 – bis zu drei Jahren: Hier ist ebenfalls ein Berufungsverfahren durchzuführen, die Professur muss aber nicht im Entwicklungsplan vorgesehen werden.
- c) Professur nach § 99 – bis zu zwei Jahren: Hier muss lediglich ein verkürztes Berufungsverfahren durchgeführt werden; die Professur muss nicht im Entwicklungsplan vorgesehen werden.

In allen drei Fällen ist jedoch eine Ausschreibung zwingend durchzuführen!

<sup>6</sup> Siehe Fußnote 3.

<sup>7</sup> Jede Professur (also auch die bis zu zwei Jahren befristeten nach § 99 UG 2002!) ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben (§ 98 Abs. 2 UG 2002). Der Text ist vor der Ausschreibung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen.

<sup>8</sup> Näheres siehe Anhang 2: Ausschreibungstext, S. 16.

<sup>9</sup> Es ist sowohl für das spätere Verfahren als auch für den Arbeitsvertrag sehr wichtig, klar zwischen den Aufgaben und den Anstellungserfordernissen zu trennen. Die Aufgaben sind auf die Zukunft gerichtet und beschreiben in Kurzform die Erwartungen der Arbeitgeberin Universität an die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber. Sie fließen daher auch in den Arbeitsvertrag ein. Werden die Aufgaben nicht erfüllt, so stellt dies eine Verletzung des Arbeitsvertrages dar.

<sup>10</sup> Die Anstellungserfordernisse beziehen sich auf die Vergangenheit und beschreiben jene Qualifikationen, die bei Bewerbung bereits vorhanden sein müssen. Sie sind somit (neben dem Stellenprofil) die Basis des Kriterienkatalogs, der die Qualifikationen (a) präzisiert (z.B. was ist unter „wissenschaftlich exzellent“ zu verstehen?) und (b) gewichtet.

<sup>11</sup> Die vorrangige Aufnahme gilt, so lange Frauen unterrepräsentiert sind. Nach § 11 Abs. 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist dies der Fall, „wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der [...] dauernd Beschäftigten [...] in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe [...] im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40 % beträgt“.



b) Die Ausschreibung darf nicht auf bestimmte Personen zugeschnitten sein.

### **§ 3 Berufungskommission**

1. Gemäß § 3 Abs. 2 der Richtlinien des Senats können als Mitglieder von Berufungskommissionen nur Personen bestellt werden, die ein Fach vertreten, das der fachlichen Widmung der zu besetzenden Stelle entspricht oder mit dieser verwandt ist oder zumindest ein Naheverhältnis zu ihr aufweist.<sup>13</sup>
2. Für die Arbeit der Berufungskommission gilt die Geschäftsordnung des Senats, wobei allerdings empfohlen wird, von geheimen Abstimmungen Abstand zu nehmen.
3. Sitzungen von Berufungskommissionen sollten aus Rücksicht auf Personen mit Erziehungs- oder Betreuungsverpflichtungen möglichst während der Dienstzeit anberaumt werden.

### **§ 4 Die Stadien des Auswahlverfahrens**

1. Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt in fünf Schritten:
  - a) Erarbeitung eines gewichteten Kriterienkatalogs (siehe § 5 Kriterienkatalog, S. 7) durch die Kommission
  - b) Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber durch die Gutachterinnen und Gutachter (siehe § 7 Die Gutachterinnen und Gutachter, S. 11)
  - c) Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten, die zu einer persönlichen Präsentation eingeladen werden sollen (siehe § 8 Persönliche Präsentation, S. 12)
  - d) Besetzungsvorschlag (siehe § 9 Besetzungsvorschlag, S. 13)
  - e) Auswahlentscheidung durch die Rektorin oder den Rektor
2. Bei Verfahren nach § 99 sind lit. b und c nicht verpflichtend; lit. a ist durch die Professorinnen und Professoren des Fachbereiches umzusetzen.
3. Bei lit. a, c, d und e ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden. Dies beinhaltet vor allem Information und Einladung zu Kommissionssitzungen, öffentlichen Vorträgen und Hearings.<sup>14</sup>

### **§ 5 Kriterienkatalog**

1. Die Arbeit der Kommission beginnt mit der Erstellung des Kriterienkatalogs<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Damit ist gemeint: Papierform oder digital. Eine digitale Form (CD, E-Mail, etc.) sollte jedenfalls gefordert werden, da ansonsten das Verschicken der Unterlagen an die Gutachterinnen und Gutachter kaum machbar ist.

<sup>13</sup> § 3 Abs. 2 der Richtlinien des Senats gemäß § 25 Abs. 1 Z 15 UG 2002 für die Durchführung von Berufungsverfahren gemäß § 98 UG 2002.

<sup>14</sup> Siehe dazu den Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck § 35.

2. Der Kriterienkatalog hat die Aufgabe, die von der Kommission erarbeiteten Qualitätskriterien für das gesamte Verfahren verbindlich festzuhalten, um damit eine Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten.
3. Der Kriterienkatalog benennt die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um die in Stellenwidmung und Ausschreibung genannten Aufgaben zu erfüllen. Er definiert diese in einer Weise, dass sie zu beschreibbaren und - sofern sinnvoll und möglich - messbaren Unterscheidungsmerkmalen werden. Dabei gilt: Quantitative oder formale Kriterien können qualitative Kriterien zwar stützen, aber nicht ersetzen.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Ausführliche Beschreibung im Anhang 5: Der Kriterienkatalog, S. 22ff. Siehe dazu auch: European Science Foundation (ESF) Policy Briefing, December 2000, S. 10: „Appointment procedures for scientific positions should be transparent, with the selection criteria clearly publicised in advance and adhered to during the selection process [...]“.

<sup>16</sup> Diese Grundregel ist zentral: **Während qualitative Kriterien für sich allein existieren können, also primäre Kriterien sind, haben quantitative Kriterien lediglich subsidiär- stützenden Charakter.** Quantitative Kriterien können alleine niemals die Aufgabe erfüllen Qualität festzustellen. In einem Verfahren, das auf Feststellung von Qualität abzielt, bleiben isolierte Quantitätsaussagen daher wenig aussagekräftig bis inhaltsleer. Eine Aussagekraft erhalten sie erst in Verbindung mit qualitativen Kriterien. Dann allerdings dienen sie zu deren Präzisierung und Stützung.

#### Beispiele:

Die **Anzahl der Publikationen** ist leicht messbar, sie sagt aber nichts über deren Qualität aus. Hingegen sind *viele* gute Publikationen naturgemäß besser als nur *einige* gute Publikationen.

Auch die bloße **Anzahl der behandelten Themen („Breite“)** ist wenig aussagekräftig. Eine qualitative Leistung liegt erst dann vor, wenn Querbezüge und Synthesen zwischen den einzelnen Themen hergestellt und damit **Zusammenhänge** zwischen bislang unverbundenen Themen aufgezeigt werden.

**Lehrerfahrung** lässt das qualitative Merkmal, didaktische Fähigkeiten, zwar erhoffen, aber garantiert diese keineswegs.

**Facheinschlägigkeit** ist das Analogon zur Lehrerfahrung im Bereich der Forschung und somit ebenfalls nur ein quantitatives Kriterium: Sie besagt lediglich, dass jemand im ausgeschriebenen Fachbereich bereits gearbeitet, somit Erfahrung hat: Die Tatsache garantiert jedoch noch nicht die Qualität der Forschung und damit auch nicht, dass jemand ein Fach vertreten kann.

Die Konzentration auf das Kriterium der Facheinschlägigkeit führt regelmäßig dazu, dass theoretisch und methodisch überlegene Bewerberinnen und Bewerber wegen zu geringer Facheinschlägigkeit ausgeschieden werden, obwohl sie sich dank ihrer wissenschaftlichen Kompetenz unschwer umorientieren könnten. Dieser Ausschlussmechanismus trifft vor allem Jüngere, die noch nicht so „breit“ ausgewiesen sein können wie Ältere. Die gänzlich unerwünschte Folge dieser Form von Auswahl ist, dass zu wenig Qualifizierte für einen vertretbaren Dreivorschlag übrig bleiben. Facheinschlägigkeit eignet sich daher niemals als primäres oder gar alleiniges Kriterium. Vielmehr kann das erste Auswahlkriterium einzig die Qualität sein.

Dies zeigt: **Kompetenz im Fachbereich und Facheinschlägigkeit sind keinesfalls dasselbe.**

Facheinschlägigkeit spielt allenfalls dort eine Rolle, wo die Natur des Faches eine sehr lange Umstellungszeit mit sich bringt. Ansonsten gilt das Primat der Qualität. Daher ist die **Umstellungszeit** die entscheidende Messgröße für die Handhabung von Facheinschlägigkeit.

Die **Habilitation** ist als formale Zulassungsvoraussetzung kein Teil des Kriterienkataloges. Fehlt diese Voraussetzung, so darf die Bewerberin oder der Bewerber für das weitere Verfahren nicht berücksichtigt werden. Dennoch ist es nicht zulässig, alle Bewerberinnen und Bewerber ohne formale Habilitation pauschal auszuschneiden - vielmehr ist erst festzustellen, ob die Qualität und Quantität ihrer Publikationen einer Habilitation äquivalent ist.

4. Um die in Ziffer 2 und 3 genannten Ziele erreichen zu können, müssen die Kriterien folgende Merkmale aufweisen: Sie müssen
  - explizit, ausformuliert und nachvollziehbar (im Sinne der Kommission objektivierbar)
  - formal, qualitativ und quantitativ vergleichbar
  - personenunabhängig<sup>17</sup>
  - während des ganzen Verfahrens verbindlichsein. Sie dürfen weiters keine (geschlechter-)diskriminierende Wirkung entfalten. Die Kriterien sollten auch unter Berücksichtigung international empfohlener Standards für die Anstellungsverfahren von Forscherinnen und Forschern gestaltet werden.<sup>18</sup>
5. Die Berufungskommission gewichtet die einzelnen Kriterien ex ante sowohl für jedes Verfahrensstadium als auch in einer Gesamtsicht.<sup>19</sup> Bis zur Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die persönliche Präsentation ist die wissenschaftliche Qualifikation jedenfalls das wichtigste Kriterium.<sup>20</sup>
6. Kriterien, die über den Ausschreibungstext hinausgehen, sind nicht zulässig.
7. Der Kriterienkatalog wird auf der Homepage der Fakultäten Servicestelle veröffentlicht.

## § 6 Prinzipien der Auswahl

1. Eine Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber setzt insbesondere<sup>21</sup> voraus, dass

---

Gleichzeitig stellt die Habilitation aber auch eine qualitative Leistung dar und wird bei der Beurteilung der Qualität der Publikationen selbstverständlich zu berücksichtigen sein.

Diese Beispiele zeigen: **formale oder quantitative Kriterien besitzen isoliert betrachtet keine Aussagekraft. Sie erhalten diese erst in Verbindung mit qualitativen Kriterien.**

Für nähere Erläuterungen dieser Frage siehe Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 6. Arten von Kriterien: qualitative, quantitative und formale Kriterien, S. 26ff.

<sup>17</sup> Um Objektivität zu gewährleisten, muss die Willensbildung unabhängig von konkreten Personen erfolgen, da sonst die Gefahr sehr hoch ist, dass Kriterien auf Personen zugeschnitten werden. Die Kommission erarbeitet daher den Kriterienkatalog bevor sie sich mit den einzelnen Bewerbungen befasst, idealerweise noch vor Ende der Ausschreibungsfrist.

<sup>18</sup> Als Anhaltspunkte für die Schaffung verbindlicher Qualitätsstandards können u.a. dienen: Richtlinien der ESF (Policy Briefing December 2000), die Empfehlungen der EU-Kommission („Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“, 11.03.2005) sowie Richtlinien nationaler wissenschaftlicher Fachverbände.

<sup>19</sup> Eine Gewichtung der Kriterien ist auch aus zeitökonomischen Gründen sinnvoll: Wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber bereits die wichtigen Kriterien nicht erfüllt, erübrigt sich die Prüfung der weniger wichtigen. Siehe dazu Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 7. Arbeitsschritte, 3. Schritt: Gewichtung der Kriterien, S. 35.

<sup>20</sup> Siehe dazu Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 6.3. Qualitative Kriterien, S. 27: Dort werden als die entscheidenden Kriterien die Fähigkeit, Komplexität modellhaft zu erfassen sowie Originalität (Innovation) genannt.

<sup>21</sup> Weitere Maßnahmen zur Gleichbehandlung siehe Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 3. Gleichbehandlung: Alter und persönliche Verhältnisse, S. 23.

- die für oder gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber sprechenden Gründe stets vor der Abstimmung diskutiert und protokolliert werden.<sup>22</sup>
- bei der Anwendung der Kriterien die Zeit berücksichtigt wird, die einer Bewerberin oder einem Bewerber zur Verfügung stand, um die betreffende Qualifikation zu erreichen („Wertschöpfungsperiode“).<sup>23</sup>
- Qualität altersadäquat definiert wird.<sup>24</sup>

## 2. Hausberufungen

Gemäß § 4 der Richtlinien des Senats bedürfen „Hausberufungen“ einer besonderen Begründung. Als einschlägige Gründe kommen insbesondere in Frage:

---

<sup>22</sup> Während es bei einer Wahl durchaus zulässig ist, zuerst abzustimmen und danach das Abstimmungsverhalten zu begründen, ist dies in einem Feststellungsverfahren nicht nur verfahrensrechtlich, sondern auch vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgebotes bedenklich: Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber erfordert Feststellung der Qualifikationen nach einem klaren und auf alle gleichermaßen angewandten Maßstab. Konsistente Anwendung der Kriterien aber impliziert eine Sorgfaltspflicht. Daher müssen die Gründe, die für oder gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber sprechen, bereits vor der Abstimmung diskutiert worden sein.

<sup>23</sup> Zum Alter von Bewerberinnen und Bewerbern ist prinzipiell zu sagen: Eine gute Berufungspolitik ist auch daran zu messen, ob sie auch jungen Forscherinnen und Forschern eine Chance bietet. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ältere Bewerberinnen und Bewerber diskriminiert werden dürfen.

Dieses Bekenntnis zur Nachwuchsförderung wird zuweilen recht halbherzig umgesetzt, weil gerade junge Bewerberinnen und Bewerber oft sehr inkonsistent beurteilt werden: Das eine Mal werden sie gereiht, weil sie großes Potenzial versprechen, oft aber werden sie einzig mit dem schwer objektivierbaren Argument ausgeschieden, sie seien noch nicht „reif“. Dieser grundlegende Kriterienkonflikt zwischen Potenzial (was auch heißt: Innovation!) und Erfahrung (also Kontinuität) lässt sich lösen, indem sich die Kommission über folgende Fragen Klarheit verschafft:

- a) Als Erstes ist zu klären, was überhaupt unter dem Begriff der „Erfahrung“ zu verstehen ist: Methodische Kompetenz? Erfahrung in der Leitung von Projekten? Überblick über das gesamte Fachgebiet? Usw.
- b) Dann muss im Sinne der Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden, dass Jüngeren meist ungleich weniger Zeit zur Verfügung stand, um diese Erfahrungen zu erwerben.
- c) Die entscheidende Frage aber ist meistens: Besitzen Jüngere das Potenzial, um diese Qualifikationen in absehbarer Zeit zu erwerben? Diese Frage ist u. a. dann mit Ja zu beantworten, wenn sie die relevantesten Fragen stellen oder die innovativsten Methoden anwenden.
- d) Erfahrung sollte jedenfalls nie gegen theoretische und methodische Kompetenz ausgespielt werden, sondern stellt lediglich ein zusätzliches Plus dar.

Werden diese Überlegungen berücksichtigt, ist es durchaus legitim, wenn eine Kommission entscheidet, dass Erfahrung höher gewichtet werden soll als Nachwuchsförderung.

Erfahrung ist somit kein isoliert anwendbares oder gar absolutes Kriterium, sondern stets sehr relativiert zu sehen. Siehe Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 6.3. Qualitative Kriterien, S. 27f.

<sup>24</sup> Eine gerechte Auswahl erfordert gerade keinen absoluten Maßstab, sondern einen relativen, der die Möglichkeiten der einzelnen Personengruppen berücksichtigt. Es ist unbestritten, dass viele Leistungen eine bestimmte Anlaufzeit erfordern: Der Aufbau von Kooperationen, Netzwerken, die konstante Einwerbung von Drittmitteln, die Bekanntheit in der scientific community. Dieser Schwierigkeit kommt selbst die Berücksichtigung der „Wertschöpfungsperiode“ noch nicht ganz bei. Daher wird empfohlen, Qualität altersadäquat festzulegen, indem definiert wird: Was stellt eine gute Leistung für eine Forscherin oder einen Forscher dar, fünf Jahre, 10 Jahre, 15 Jahre usw. nach der Promotion?

- besonders herausragende Eignung im Vergleich zu externen Bewerberinnen und Bewerbern
- Ruf an eine andere Universität
- mehrere Listenplätze an anderen Universitäten

Erwünscht sind ferner der Nachweis außeruniversitärer Praxis (sofern durch die entsprechende Fachkultur vorgezeichnet) und/oder internationale Bezüge.

## § 7 Die Gutachterinnen und Gutachter

1. Zu Gutachterinnen und Gutachtern dürfen nur Personen bestellt werden, die habilitiert sind oder eine gleichzuhaltende Eignung vorweisen und ein Fach vertreten, das der zu besetzenden Stelle entspricht oder damit verwandt ist. Zwei der Gutachterinnen und Gutachter müssen externe sein, dürfen also nicht der Universität Innsbruck angehören (Richtlinien des Senats § 2 Abs. 3 und 4).
2. Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten neben sämtlichen Bewerbungsunterlagen auch die anzuwendenden Beurteilungsmaßstäbe, nämlich den Ausschreibungstext, das Stellenprofil und den Kriterienkatalog. Um die Vergleichbarkeit der Gutachten zu gewährleisten, soll die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber stets mit Bezug auf die genannten Beurteilungsmaßstäbe erfolgen.<sup>25</sup>
3. Die Gutachterinnen und Gutachter werden von der oder dem Vorsitzenden der Kommission gebeten, die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber in angemessener Zeit zu beurteilen sowie im Falle eines Naheverhältnisses zu einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern, dieses offen zu legen.
4. Das Urteil der Gutachterinnen und Gutachter stellt keine Vorgabe, sondern eine Hilfestellung dar. Die Kommission setzt sich daher mit den Gutachten kritisch auseinander und begründet ihre Zustimmung zu den Gutachterstandpunkten oder deren Ablehnung.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Die Gutachterinnen und Gutachter urteilen auf Grund der Maßstäbe, die im Ausschreibungstext, dem Stellenprofil und dem Kriterienkatalog festgeschrieben sind. Die Berufungskommission darf keine Vorauswahl treffen, sondern muss den Gutachterinnen und Gutachtern sämtliche Bewerbungsunterlagen zukommen lassen. Es dürfte aber wohl zulässig sein, den Gutachterinnen und Gutachtern mitzuteilen, welche Bewerberinnen und Bewerber die Kommission für besonders geeignet hält und sie dazu um eine etwas ausführlichere Stellungnahme zu bitten. Die Gutachten stellen dann die Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten fest, sind aber nicht verpflichtet, ein Ranking vorzunehmen oder einen Besetzungsvorschlag zu erstellen.

Die zum Hearing Einzuladenden können der Rektorin oder dem Rektor erst dann vorgeschlagen werden, wenn alle Gutachten vorliegen. Kommt eine Gutachterin oder ein Gutachter ihrer oder seiner Aufgabe nicht nach, so ist ein Ersatz zu finden.

<sup>26</sup> Daraus ergibt sich klar, dass sich die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber keinesfalls aus einem Mittelwert der Gutachten ergibt. Vielmehr ist die Kommission gehalten, sich ein eigenständiges Urteil zu bilden, indem sie sich kritisch mit den Gutachten auseinandersetzt. Um den späteren

## § 8 Persönliche Präsentation

1. Im Zuge der Auseinandersetzung mit den Gutachten scheidet die Kommission begründet jene Bewerberinnen und Bewerber aus, die für die Stelle nicht geeignet sind. Die verbleibenden Bewerberinnen und Bewerber werden der Rektorin oder dem Rektor für die persönliche Präsentation vorgeschlagen.<sup>27</sup> Die Liste der Einzuladenden sollte mindestens sechs Bewerberinnen und Bewerber enthalten.
2. Die Rektorin oder der Rektor bietet nun allen Bewerberinnen und Bewerbern, die für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind sowie allen Frauen, welche die Kriterien der Ausschreibung erfüllen,<sup>28</sup> die Möglichkeit sich der Fakultät persönlich zu präsentieren.
3. Die persönliche Präsentation bietet die hauptsächliche Grundlage für die Feststellung der didaktischen und sozialen Fähigkeiten. Sie besteht jedenfalls aus drei Teilen:
  - a) dem öffentlichen Vortrag<sup>29</sup>
  - b) den Gesprächen mit der Kommission (Hearing)<sup>30</sup>
  - c) Vorstellung gegenüber dem Fachbereich

### ad a) Der öffentliche Vortrag

Die Bewerberinnen und die Bewerber können das Thema ihres Vortrages frei wählen. Die Fakultät<sup>31</sup> ist eingeladen, am öffentlichen Vortrag aktiv teilzunehmen. Es besteht auch die Möglichkeit, schriftliche Stellungnahmen an die Berufungskommission abzugeben. Mit diesen muss sich die Kommission nachweislich auseinandersetzen.

### ad b) Die Gespräche mit der Kommission (Hearing)

Um für alle Bewerberinnen und Bewerber gleiche Bedingungen zu schaffen, sollte der größere Teil der Fragen von der Berufungskommission in einem Fragenkatalog standardisiert werden.

---

Besetzungsvorschlag begründen zu können, muss diese kritische Auseinandersetzung mit den Gutachten sorgfältig protokolliert sein.

<sup>27</sup> Mit dem Vorschlag sind folgende Unterlagen beizulegen: siehe Anhang 3: Aufbau des Voraktes und des Berufungsaktes, S. 18.

<sup>28</sup> Die Verpflichtung, alle Frauen, welche den „Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen“ einzuladen, ergibt sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz § 11b sowie aus § 33 Abs. 2 des Frauenförderungsplanes der Universität Innsbruck: „Alle Bewerberinnen, die die [...] Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen.“

<sup>29</sup> Bereits der Vortrag bietet die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die sozialen Kompetenzen zu ziehen. Didaktische Fähigkeiten erschöpfen sich nämlich nicht in Wissensvermittlung. Gute Didaktik bedeutet vielmehr auch: Die Fähigkeit, die Relevanz einer Fragestellung zu vermitteln, die Fähigkeit, andere für das eigene Fach zu begeistern. Didaktik und soziale Kompetenz gehen somit fließend ineinander über.

<sup>30</sup> Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist sowohl zum Vortrag als auch zum Hearing einzuladen und hat das Recht, Stellungnahmen abzugeben.

<sup>31</sup> Hier sind alle Mitglieder der Fakultät (also auch Mittelbau, Studierende und Allgemeinbedienstete) zur Teilnahme aufgerufen. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, schriftliche Stellungnahmen abzugeben (§ 98 Abs. 7 UG 2002). Um eine rege Teilnahme zu gewährleisten, ist eine öffentliche Kundmachung der Vorträge (z.B. über Aushang oder auch Mailing-Liste) erforderlich.

Die Fragen sollten so angelegt sein, dass jedenfalls folgende Aspekte klar werden:

1. Perspektiven für Forschung und Weiterentwicklung der Professur (Forschungsplan inkl. Drittmittelprojekte)
2. Perspektiven für die Lehre unter Berücksichtigung des Stellenwertes der neuen Medien
3. derzeitige berufliche Situation
4. Wünsche und Erwartungen an die Position (z. B. Gehalt, Ressourcen, Arbeitsklima usw.)
5. Ausschlussgründe für die Annahme der Professur
6. Motivation und Ernsthaftigkeit des Interesses an der Stelle<sup>32</sup>
7. persönliches und berufliches Selbstbild
8. Perspektiven für den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
9. Soziale Kompetenz<sup>33</sup>

Darüber hinaus wird empfohlen, auch individuelle Fragen vorzubereiten, die auf die Bewerbungsunterlagen der einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten Bezug nehmen.

## § 9 Besetzungsvorschlag

1. Die Kommission erstellt den Berufungsvorschlag anhand des Kriterienkatalogs auf Grundlage
  - der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen und der persönlichen Präsentation
  - der Auseinandersetzung mit den Gutachten
  - und den eingelangten schriftlichen Stellungnahmen aus der Fakultät.

Es sollen nur Kandidatinnen und Kandidaten in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden, die zweifelsfrei geeignet sind, die Anforderungen der Professur zu erfüllen<sup>34</sup>.

2. Zuerst ist über jeden Listenplatz einzeln abzustimmen, dann über den Dreivorschlag als Ganzes.
3. Der Endbericht stellt die wesentlichen Stadien des Verfahrens, eine zusammenfassende Beurteilung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber und damit die Gründe dar, die

---

<sup>32</sup> Siehe Anhang 7: Vorschlag für ein Procedere bei der persönlichen Vorstellung, S. 22ff.

<sup>33</sup> Siehe Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 6.3.3. Soziale Kompetenz, S. 28.

<sup>34</sup> Die Kommission sollte sich sicher sein, dass alle drei Gereihten auch wirklich voll die Anforderungen erfüllen können. Es sollten keine Kompromiss- oder Verlegenheitskandidatinnen oder -kandidaten aufgestellt werden. In diesem Fall ist allerdings § 98 Abs. 7 UG 2002 letzter Satz zu beachten: „Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.“

zum Besetzungsvorschlag führten. Zusätzlich enthält der Endbericht eine abschließende Reflexion der geleisteten Arbeit.<sup>35</sup> Über den Endbericht ist gesondert abzustimmen.

---

<sup>35</sup> Es ist sicherlich hilfreich, wenn die Kommission – über die Protokolle hinaus – ihre Arbeit noch einmal abschließend reflektiert und auf den Punkt bringt. Während nämlich die Protokolle das Geschehen unmittelbar wiedergeben, stellt der Endbericht eine komprimierte Gesamtdarstellung und gleichzeitig eine Reflexion dar. Er wird daher die wesentlichen Punkte anführen, in denen Konsens oder Dissens bestand. Da Diskussion und Begründung den Abstimmungen vorausgehen (siehe dazu auch Fußnoten 1 und 22) ist die Darstellung des Verfahrens auch zugleich die komprimierte Begründung des Besetzungsvorschlages! Daher die separate Abstimmung über den Endbericht.



# Anhang 1: Gesetzliche Grundlagen

Auf Berufungsverfahren ist das Universitätsgesetz 2002, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie der Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck anzuwenden.

## Arten von Auswahlverfahren:

Obwohl es sich um privatrechtliche Anstellungsverhältnisse handelt, hat der Gesetzgeber für den Auswahlprozess erweiterte Verfahrensrichtlinien vorgesehen:

- § 98 UG 2002 (Berufungsverfahren): für Stellen über zwei Jahre bis unbefristet
- § 99 UG 2002 (abgekürztes Berufungsverfahren): bis zu zwei Jahren befristet

## Zuständige Organe:

- Rektorin oder Rektor (§ 23 Abs. 1, Ziff. 7 – 9 in Verbindung mit § 107 Abs. 5 UG 2002: Auswahlentscheidung, Berufungsverhandlung, Arbeitsvertrag)
- Rektorat (§ 98 Abs. 2 UG 2002 in Verbindung mit § 107 Abs. 1 UG 2002: Ausschreibung)
- Senat (§ 25 Abs. 1, Ziff. 9 UG 2002: Mitwirkung an Berufungsverfahren; Ziff. 14: Einsetzung von Kollegialorganen; Ziff. 15 Richtlinien für Kollegialorgane)
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 Abs. 4 – 7 UG 2002: Informationspflicht an den Arbeitskreis; Abs. 8 – 9: Anrufung der Schiedskommission durch den AK).

Als Verfahren unterliegen Berufungsverhandlungen der Aufsicht des Bundes (§ 45 UG 2002).

## Ausschreibung:

- § 107 UG 2002: Generelle Bestimmungen (gelten für alle Ausschreibungen)
- § 98 Abs. 2 UG 2002: Lex specialis für die Ausschreibung von Professuren

Anstellungserfordernisse: § 97 Abs. 2 UG 2002

## Anhang 2: Ausschreibungstext

### 1. Der Ausschreibungstext des Mitteilungsblattes hat jedenfalls zu enthalten:

- a) Institut und Fakultät, denen die Stelle zugeordnet ist
- b) fachliche Widmung<sup>36</sup>
- c) Information, dass es sich um ein Anstellungsverhältnis zur Universität auf der Basis des Angestelltengesetzes handelt sowie die Art des Anstellungsverhältnisses (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit)
- d) Aufgaben und, falls erforderlich, Ziele der Professur
- e) Anstellungserfordernisse (formale, fachliche, persönlichkeitsbezogene Erfordernisse)
- f) Ende der Bewerbungsfrist
- g) Post- und E-Mailadresse jener Stelle, welche die Bewerbungen sammelt
- h) Hinweis auf die vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation
- i) beizubringenden Unterlagen; hier sollten jedenfalls gefordert werden: Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Liste der wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Vorträge sowie der sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten und Projekte, Beschreibung laufender und beabsichtigter Forschungsvorhaben, Lehrerfahrung, die fünf wichtigsten Publikationen
- j) Hinweis, dass die Unterlagen jedenfalls in digitaler Form beizubringen sind
- k) Hinweis, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich auf der Homepage der Fakultäten Servicestelle über den jeweiligen Stand des Berufungsverfahrens informieren können<sup>37</sup>

### 2. Falls in anderen Medien ein gekürzter Ausschreibungstext veröffentlicht wird, so hat dieser jedenfalls zu enthalten:

- a) Institut und Fakultät, denen die Professur zugeordnet ist
- b) fachliche Widmung<sup>38</sup>
- c) Information, dass es sich um ein Anstellungsverhältnis zur Universität auf der Basis des Angestelltengesetzes handelt sowie die Art des Anstellungsverhältnisses (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit)
- d) Aufgaben und, falls erforderlich, Ziele der Professur in gekürzter Fassung
- e) Anstellungserfordernisse in gekürzter Fassung
- f) Ende der Bewerbungsfrist
- g) Post- und E-Mailadresse jener Stelle, welche die Bewerbungen sammelt

---

<sup>36</sup> Bei Professuren gem. § 98 UG 2002 ist auf Übereinstimmung mit der Widmung lt. Entwicklungsplan zu achten, bei Professuren gem. § 99 UG 2002 sind Widmung und Ausschreibung identisch.

<sup>37</sup> Diese enthält Informationen, wie z. B. den Ausschreibungstext, den Kriterienkatalog aber auch ganz allgemeine Informationen, wie: Es wurden vier Gutachterinnen und Gutachter bestellt (wobei deren Namen keineswegs publik gemacht werden sollen) oder: Die Hearings fanden am xx statt.

<sup>38</sup> Siehe Fußnote 36.

- h) Hinweis, dass die Bewerbungsunterlagen jedenfalls in digitaler Form beizubringen sind
- i) Hinweis auf die vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation
- j) Hinweis, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich auf der Homepage der Fakultäten Servicestelle über den jeweiligen Stand des Berufungsverfahrens informieren können<sup>39</sup>
- k) Hinweis, dass einzig der im Mitteilungsblatt veröffentlichte Text rechtlich verbindlich ist

---

<sup>39</sup> Siehe Fußnote 37.

## **Anhang 3: Aufbau des Voraktes und des Berufungsaktes**

### **1.) Der Vorakt (= Vorschlag an die Rektorin oder den Rektor für die Bewerberinnen und Bewerber, die zum Hearing geladen werden sollen)**

Der Vorakt geht zuerst an die jeweilige Fakultäten Servicestelle, wo er auf Vollständigkeit geprüft wird und von dort an die Stabsstelle für Berufungsverfahren. Er enthält folgende Unterlagen (von oben nach unten):

#### **Zum Verfahren:**

- a) Begründung für die Auswahl (Zwischenbericht der oder des Vorsitzenden)
- b) Protokolle
- c) Gutachten
- d) Kriterienkatalog
- e) Liste der Mitglieder der Berufungskommission
- f) Relevanter Schriftverkehr

#### **Zu den Bewerberinnen und Bewerbern:**

- a) Aufarbeitung der Daten sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber in einheitlicher und übersichtlicher Form sowie deren Beurteilungen durch die Kommission (siehe Anhang 6: Kurzdarstellung, S. 39).
- b) Bewerbungsunterlagen: Da diese auch digital eingereicht werden, können die Originalunterlagen der nicht Berücksichtigten nach Entscheidung der Rektorin oder des Rektors von der Fakultäten Servicestelle wieder retourniert werden. Aus Platzgründen werden die Bewerbungen dem Berufungsakt meist als CD beiliegen.

#### **Zur Stelle:**

- a) Stellenprofil:
  - Stellenantrag und Begründung
  - Beschluss des Universitätsrates
- b) Ausschreibung

### **2.) Der Berufungsvorschlag**

Da der Großteil der Unterlagen der Rektorin oder dem Rektor bereits vorliegt, sind lediglich noch folgende Unterlagen erforderlich:

#### **Zum Verfahren:**

- a) Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans
- b) Endbericht
- c) Protokolle ab dem Hearing

## Anhang 4: Protokolle

Protokolle dokumentieren die einzelnen Schritte des Ausscheidungsverfahrens nachvollziehbar und enthalten somit jedenfalls<sup>40</sup>

- a) den Diskussionsprozess in der Kommission, insbesondere die für oder gegen die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber angeführten Argumente sowie
- b) die Abstimmungsergebnisse über die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber.

### Muster eines Protokolls:

#### Sitzung der Berufungskommission für xxxx vom TT. MM. JAHR

Ort der Sitzung

Beginn und Ende der Sitzung

Teilnehmerinnen und Teilnehmer	anwesend	entschuldigt	nicht entschuldigt
<b>Professorinnen und Professoren</b>			
Maier: Stimmübertragung von YY	X		
Müller		X	
Huber			X
Usw.			
<b>Mittelbau</b>			
Schmid	X		
Usw.			
<b>Studierende</b>			
Schönhuber	X		
Usw.			
<b>Allgemeinbedienstete</b>			
Untermaier	X		
<b>Vertreterin des Arbeitskreises</b>			
Oberhuber	X		
<b>Auskunftspersonen</b>			
Langmaier	X		
Usw.			

<sup>40</sup> Ebenso wie für den Ablauf der Sitzungen gilt auch für die Form der Protokolle die Geschäftsordnung des Senats, insbesondere § 16 Sitzungsprotokoll Abs. 3: „Das Protokoll ist ein Beschlussprotokoll und hat mindestens zu enthalten: [...] lit. i: den Inhalt der Debatte, soweit dies zum Verständnis der gefassten Beschlüsse notwendig erscheint.“

Auch aus dieser formalen Bestimmung ergibt sich zwingend die Notwendigkeit, die Debatte zu jeder einzelnen Bewerberin und jedem einzelnen Bewerber zu protokollieren.

<b>Regularien</b>
1. Feststellung der Beschlussfähigkeit (Anwesende, Abwesende entschuldigt, Abwesende unentschuldigt)
2. Beschluss des Protokolls der letzten Sitzung
3. Beschluss der Tagesordnung Allenfalls Aufnahme weiterer beantragter Punkte
4. Berichte
<b>Punkte der Tagesordnung</b>
Bei der konstituierenden Sitzung werden dies jedenfalls sein:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Wahl der oder des Vorsitzenden, der Schriftführerin oder des Schriftführers jeweils samt Stellvertreterin oder Stellvertreter</li> <li>• Erstellung des Kriterienkatalogs</li> <li>• Allenfalls weitere Vorgaben an die Gutachterinnen und Gutachter</li> </ul>
Bei der zweiten (und vielleicht auch dritten) Sitzung wird es in der Regel bereits um die Liste jener gehen, die zur persönlichen Präsentation eingeladen werden sollen, bei einer weiteren Sitzung um die Erstellung des Berufungsvorschlages.
<b>Allfälliges</b>
Ende der Sitzung, Unterschrift der oder des Vorsitzenden und der Schriftführerin oder des Schriftführers.

**Muster eines Tagesordnungspunktes:**

**Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die persönliche Präsentation:**

<b><u>Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber</u></b>
<u>Kandidatin oder Kandidat 1:</u>
Wortmeldung 1
Wortmeldung 2
Wortmeldung 3
Antrag Maier: Kandidatin oder Kandidat 1 soll eingeladen werden, weil:
a)
b)
c)
Beschluss: Antrag angenommen oder abgelehnt
<u>Kandidatin oder Kandidat 2:</u>
Wortmeldung 1
Wortmeldung 2

Wortmeldung 3

Beschluss: Wird ausgeschieden, weil sie oder er folgende Kriterien nicht erfüllt:

- a)
- b)
- c)

usw.

Der Rektorin oder dem Rektor werden somit folgende Kandidatinnen und Kandidaten für eine persönliche Präsentation vorgeschlagen:<sup>41</sup>

Name 1 – 8

---

<sup>41</sup> Eine Abstimmung über die gesamte Liste ist nicht erforderlich; es genügt, wenn die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber jeweils bei der Abstimmung über ihre Person eine Mehrheit erhalten.

# Anhang 5: Der Kriterienkatalog

## 1. Warum ist ein Kriterienkatalog überhaupt erforderlich?

Der Kriterienkatalog ist ein unverzichtbares Instrument aus

- a) erkenntnistheoretischen Gründen: Urteile sollen nicht nur in der Wissenschaft intersubjektiv überprüfbar sein.
- b) rechtlichen Gründen: Alle Bewerberinnen und Bewerber müssen gleich behandelt werden.

Beides aber ist nur möglich, wenn die Maßstäbe explizit sind.

### Warum genügt nicht der Ausschreibungstext?

Stellenprofil und Ausschreibungstext normieren vor allem

- die Aufgaben, welche die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber erfüllen sollte und
- die Anstellungsvoraussetzungen.

Sie liefern aber

- keine Maßstäbe dafür, wann die Anstellungsvoraussetzungen erfüllt sind, also keine Kriterien für Qualität
- noch geben sie Auskunft darüber, wie die einzelnen Kriterien zu gewichten sind.

Daher stellt der Kriterienkatalog eine unverzichtbare Präzisierung des Ausschreibungstextes dar.

## 2. Die drei Kernkompetenzen

- Wissenschaftliche Kompetenz im ausgeschriebenen Fachbereich
- didaktische Kompetenz im ausgeschriebenen Fachbereich
- soziale Kompetenz

Die beiden erstgenannten Fähigkeiten ergeben sich aus den gesetzlichen Erfordernissen: „Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind für die Forschung [...] sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet verantwortlich.“ (§ 97 Abs. 1 UG 2002).

Da beides nicht gedeihen kann, wenn Führungskräften soziale Kompetenz fehlt, stellt diese die dritte Säule für die Ausübung einer Professur dar.

Im Normalfall erhält jede dieser drei Säulen ein Gewicht in einem Gesamtsystem. So kann eine Kommission beispielsweise beschließen, Forschung, Didaktik und soziale Kompetenz in einem Verhältnis von 60 : 20 : 20 zu gewichten<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Siehe dazu Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 7. Arbeitsschritte, 3. Schritt: Gewichtung der Kriterien, S. 35



**Wenn nun allerdings eine der drei zentralen Fähigkeiten weitgehend fehlt (z.B. die soziale Kompetenz), so stellt dies einen Ausschlussgrund dar. Dieser Mangel kann nicht durch bessere Werte in den beiden anderen Bereichen wettgemacht werden.**

Die folgenden Ausführungen gelten somit für den Normalfall, bei dem alle Kernkompetenzen jedenfalls vorhanden sind.

### **3. Gleichbehandlung: Alter und persönliche Verhältnisse**

§ 5 Kriterienkatalog Abs. 2, S. 8 definiert die Gleichbehandlung als eine zentrale Aufgabe des Kriterienkatalogs. § 6 Prinzipien der Auswahl Abs. 1, S. 9 gibt Auskunft, welche Maßnahmen zu setzen sind, um dieses Ziel zu erreichen:

„Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber setzt voraus, dass [...]

- bei der Anwendung der Kriterien die Zeit berücksichtigt wird, die einer Bewerberin oder einem Bewerber zur Verfügung stand, um die betreffende Qualifikation zu erreichen („Wertschöpfungsperiode“)
- Qualität altersadäquat definiert wird.“

Dies bedeutet: Eine gerechte Auswahl erfordert gerade keinen absoluten Maßstab, sondern einen relativen, der die Möglichkeiten der einzelnen Personengruppen und deren besondere Situation berücksichtigt.

#### **3.1. Die „Wertschöpfungsperiode“**

Damit vor allem quantitative Kriterien nicht zur unüberwindlichen Hürde für Jüngere werden, ist in einem ersten Schritt die „Wertschöpfungsperiode“ zu berücksichtigen: Es wird nicht die absolute oder Gesamtleistung zu messen sein (hier schneiden Ältere naturgemäß besser ab), sondern die Leistung pro Zeiteinheit.

#### **3.2. Altersadäquate Leistung**

Nun weisen aber Jüngere oft auch pro Zeiteinheit weniger vor als Ältere, weil viele wissenschaftliche Leistungen eine bestimmte Anlaufzeit erfordern, bevor sie „Früchte tragen“, sei es der Aufbau von Kooperationen und Netzwerken, die konstante Einwerbung von Drittmitteln oder die Schaffung eines „Namens“ in der scientific community.

Junge Forscherinnen und Forscher müssen daher in vielerlei Hinsicht in der scientific community erst Fuß fassen:

- Mangelnde Bekanntheit macht den Zugang zu Journalen oft schwerer.
- Sie haben noch nicht die Routine der Älteren.
- Sie müssen Arbeitsgruppen erst aufbauen statt auf deren Leistungen bereits zugreifen zu können.

Dieser Schwierigkeit kommt selbst die Berücksichtigung der „Wertschöpfungsperiode“ noch nicht ganz bei. Daher wird empfohlen, Qualität altersadäquat festzulegen, indem folgende Frage zu Grunde gelegt wird: Was stellt eine gute Leistung für eine Forscherin oder einen Forscher fünf Jahre, 10 Jahre, 15 Jahre usw. nach der Promotion dar?

### 3.3. Persönliche Verhältnisse

Mit Hinblick auf eine tatsächliche Gleichbehandlung sollen auch jene Faktoren Berücksichtigung finden, welche sich nachteilig auf die Leistung pro Zeiteinheit ausgewirkt haben. Dies können Verpflichtungen sein, wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen oder Schicksalsschläge wie Krankheit oder Unfall.

Gerechterweise müsste die Frage der Selbständigkeit einer jungen Forscherin oder eines jungen Forschers stets auch auf die Rahmenbedingungen hinterfragt werden, in denen die jeweilige Person arbeitet. Strenge Mentorinnen und Mentoren, die wenig Freiraum gewähren, würden somit das Urteil „bisher noch wenig Selbständigkeit“ relativieren. Zuzugeben ist indessen, dass diese Faktoren zwar meist bekannt, aber oft schwer objektivierbar sind.

## 4. Wege und Ziele: Kriterien versus übergreifende Fragestellungen

Berufungsverfahren sind Feststellungsverfahren. Das Erkenntnisziel des Verfahrens ist es, die Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber im ausgeschriebenen Fachbereich festzustellen.

Nun ist aber **„Kompetenz im Fach“ auf direktem Wege nicht feststellbar**, sondern vielmehr das Ergebnis einer Reihe von Fragestellungen.

- Kompetenz im Fach manifestiert sich unter anderem in exzellenter Forschung.
- Exzellenz in der Forschung lässt sich (unter anderem) an guten Publikationen festmachen.
- Gute Publikationen zeichnen sich (unter anderem) durch methodische Kompetenz aus.

Um Kompetenz im Fachbereich überhaupt beschreiben zu können, sind Indikatoren erforderlich. Die Kriterien sind somit der Weg (bzw. das Instrument) zum Erkenntnisziel.

Daraus folgt:

**Kompetenz im Fachbereich ist kein Kriterium, sondern das Erkenntnisziel des Feststellungsverfahrens.**

Eine Analyse der logischen Struktur von Erkenntniszielen und Kriterien enthüllt vier miteinander zusammenhängende Hierarchieebenen.

## 5. Sinnvolle Zuordnung von Kriterien

1. Ebene = Ergebnis

Kompetenz im Fach

2. Ebene = Ergebnis

Exzellenz in der Forschung

Didaktik = Fähigkeit, das Fach zu vermitteln

3. Ebene = Kriterium

Publikationen

Einbindung in die internationale  
Forschung

Empirie

Projekterfahrung

4. Ebene = Kriterium

Innovation

Bibliometrie

Methodische  
Kompetenz

Fähigkeit, Komplexität  
modellhaft darzustellen

Interdisziplinarität

Was passiert, wenn diese logische Struktur nicht beachtet wird?

**Überlappung führt zu Mehrfachmessung:**

Eine Vermischung von Hierarchieebenen führt zu Überlappung, diese zu Mehrfachmessung und somit zu einem verzerrten Ergebnis.

**Beispiel:**

Würden „Kompetenz im Fach“, „Publikationen“ und „methodische Kompetenz“ auf einer Ebene angesiedelt, dann würde ein und dieselbe Qualität (hier: methodische Kompetenz) dreimal „gemessen“:

Einmal unter: Kompetenz im Fach

Sodann unter: Publikationen

Schließlich unter: methodische Kompetenz.

## **6. Arten von Kriterien: qualitative, quantitative und formale Kriterien**

### **6.1. Das Primat der Qualität**

Im Gegensatz zum Beamtendienstrecht, welches taxativ aufgezählte Ernennungserfordernisse kannte, normiert § 97 Abs. 2 UG 2002 lediglich: „Zu Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren können in- oder ausländische **„Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler** mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen [...] und beruflichen Qualifikation für das Fach bestellt werden, das der zu besetzenden Stelle entspricht.“

Damit ist klar gestellt, dass reine Praktikerinnen und Praktiker nicht berufungsfähig sind. Diese Vorgabe markiert auch die Grenzlinie zwischen Universität und Fachhochschule.

Zusätzlich erteilt § 98 Abs. 7 UG 2002 den gesetzlichen Auftrag, die drei Bestgeeigneten festzustellen.

**Daraus folgt: Die qualitativen Kriterien nehmen einen privilegierten Platz ein.**

Gleichzeitig ist Qualität aber nicht messbar, sondern nur beschreibbar. Daher ist die Versuchung stets groß, sich auf quantitative und formale Kriterien zu beschränken, da diese ungleich leichter zu handhaben sind.

In diesem Kapitel soll daher versucht werden, folgende Fragen zu beantworten:

- Wie lässt sich Qualität feststellen, beschreiben und intersubjektiv verbindlich festlegen?
- Wie können quantitative und formale Kriterien unterstützend für qualitative Kriterien fungieren?

## 6.2. Definition der Kriterien

- **Qualitative Kriterien sind primäre Kriterien, weil sie ohne Zuhilfenahme anderer Kriterien aussagekräftig sind. Beispiel: methodische Kompetenz.**
- **Quantitative Kriterien sind sekundäre Kriterien, weil sie für sich alleine genommen nicht aussagekräftig sind. Sie werden dies erst in Verbindung mit qualitativen Merkmalen. Dann allerdings stützen sie das qualitative Merkmal.**
- **Formale Kriterien sind Zulassungsvoraussetzungen. Wenn diese nicht vorliegen (z.B. Habilitation oder Äquivalenz), dann kann diese Person für die weitere Auswahl nicht berücksichtigt werden. Die formalen Kriterien sind daher nicht Teil des Kriterienkatalogs.**

### Beispiel:

Die Anzahl der Publikationen sagt noch nichts über die Qualifikation einer Forscherin oder eines Forschers aus. In Verbindung mit Qualität wird dieses Kriterium jedoch aussagekräftig und stützt das qualitative Kriterium: *Viele* gute Publikationen sind naturgemäß besser als nur *einige* gute Publikationen.

## 6.3. Qualitative Kriterien

### 6.3.1. Komplexität und Innovation

Wenn der Beitrag der Wissenschaft an die Gesellschaft ein besseres Verständnis der Welt ist, dann wird die Eignung einer Forscherin oder eines Forschers vor allem in folgenden Fähigkeiten bestehen:

- Originalität (Innovation)
- Fähigkeit, Komplexität so umfassend wie möglich modellhaft zu erfassen  
Diese wiederum erfordert:
  - Reflexivität und theoretische Durchdringung des Fachgebietes
  - Fähigkeit zur Synthese, i. e. die Fähigkeit, disparate Fragestellungen und Theorien in einer übergreifenden Sicht zu bündeln
  - Methodische Fähigkeiten

Die Diskussion um den Kriterienkatalog mündet somit – in jeder Disziplin – unweigerlich in die grundlegenden Fragen des jeweiligen Fachbereiches:<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Damit können Berufungsverfahren einen sehr erwünschten Nebennutzen hervorbringen: Die Diskussion um die eigene Standortbestimmung ist immer fruchtbar, selbst (oder gerade dann) wenn dadurch schwelende methodische Differenzen innerhalb des Fachbereiches zum Ausbruch kommen.

- Welche Fragestellungen gelten als besonders innovativ oder ergiebig?
- Welche Erklärungsmodelle bringen ein wirklich neues Verständnis der Welt?
- Welche Methoden entsprechen dem heutigen Stand der Forschung?

Diese Fragen sollten jedenfalls auch an die Gutachterinnen und Gutachter gestellt werden! Gleichzeitig sollten diese gebeten werden, ihre Beurteilungen auf Basis dieser Fragestellungen vorzunehmen!

### 6.3.2. Didaktische Fähigkeiten

Didaktische Fähigkeiten sind das Pendant in der Lehre zur wissenschaftlichen Exzellenz und lassen sich so wenig wie jene quantitativ erfassen.

#### **Lehrerfahrung:**

Daher ist Lehrerfahrung kein geeignetes Mittel, um die Eignung einer Person als Universitätslehrerin oder -lehrer festzustellen! Lehrerfahrung lässt didaktische Fähigkeiten zwar erhoffen, garantiert diese aber nicht: Die Anzahl der gehaltenen Lehrveranstaltungen sagt nichts darüber aus, ob diese gut gehalten wurden.

#### **Lehrevaluationen:**

Lehrevaluationen lassen zwar auf die didaktischen Fähigkeiten schließen, sind aber nicht immer einfach zu handhaben:

1. Sie sind nur dann aussagekräftig, wenn (a) alle Lehrveranstaltungen evaluiert wurden und (b) die Bewerberinnen und Bewerber sämtliche Evaluierungsergebnisse vorlegen. Eine selektive Auswahl der guten Evaluierungen ergibt kein korrektes Bild.
2. Lehrevaluationen divergieren in Methode und Standard von einer Universität zur anderen, dies erschwert die Vergleichbarkeit.

#### **Konsequenz:**

Die didaktischen Fähigkeiten können in der Regel erst beim Probevortrag festgestellt werden. Daher sollte auf keinen Fall eine exzellente Nachwuchsforscherin oder ein exzellenter Nachwuchsforscher allein deswegen von der persönlichen Präsentation ausgeschlossen werden, weil sie oder er noch zu wenig Lehrerfahrung vorweisen kann!

### 6.3.3. Soziale Kompetenz

Diese Fähigkeit ist die am schwersten fassbare. Um Willkür zu vermeiden, muss bei einem Ausschluss wegen fehlender sozialer Fähigkeiten daher mehr vorliegen als ein bloßer Verdacht: Objektivierung und Begründung sind gerade hier unverzichtbar! Näheres dazu siehe Anhang 7: Vorschlag für ein Procedere bei der persönlichen Vorstellung, S. 40.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Eine weitere Hilfestellung wird den Kommissionen von den Fakultäten Servicestellen übermittelt werden.

## 6.4. Pseudoqualitative Kriterien: bibliometrische Verfahren

### Definition:

Bibliometrische Verfahren werden hier als pseudoqualitative Kriterien bezeichnet, weil sie zwar quantitative Messverfahren sind (Anzahl der Impactpunkte und Zitationen), aber dieselben Eigenschaften besitzen wie qualitative Verfahren: Sie bedürfen keiner anderer Kriterien um aussagekräftig zu werden.

Qualität ist grundsätzlich nicht messbar, nur beschreibbar. Messbar ist nur die Anzahl der Urteile von Expertinnen und Experten. Daher messen bibliometrische Verfahren nie Qualität an sich, sondern die Wahrnehmung der wissenschaftlichen Welt<sup>45</sup>.

### Vorteil:

Da in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Entscheidungen auf den Urteilen externer Expertinnen und Experten basieren, stellt die Feststellung von Qualität über den Umweg der Urteile Dritter nicht eo ipso ein Manko dar. Vielmehr sind bibliometrische Werte eine wertvolle Außensicht.

### Nachteile:

Die durch Messbarkeit suggerierte Präzision täuscht gerne darüber hinweg, dass bibliometrische Verfahren in vielerlei Hinsicht sehr unexakt sind.

1. Kriterien unbekannt oder differierend:

Meist ist nicht bekannt, nach welchen Kriterien Journale ihre Artikel aussuchen. Daher muss stets zumindest in Erwägung gezogen werden, dass die Kriterien der Zeitschriften sich nicht notwendigerweise mit jenen der Kommission decken.

2. Unvollständige Messung:

Eine Monografie ist eine nicht zu unterschätzende Leistung, bringt aber keine Impactpunkte. Bei aller Wichtigkeit der Topjournale sollten auch nicht referierte Zeitschriften u. ä. nicht völlig vernachlässigt werden.

3. Zitationen sind nicht immer ein Qualitätsurteil! Auch negative Erwähnungen bringen Zitationspunkte.

4. Das Instrument ist manipulierbar. Stichwort: Zitationsseilschaften.

5. Urteile von Gruppenmitgliedern über andere Gruppenmitglieder (hier: „Peers“) haben teilweise stark konservierende (und somit anti-innovative!) Tendenzen, zum Beispiel:

- bereits anerkannte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler publizieren leichter als junge
- bereits anerkannte Methoden werden von Journalen häufiger angenommen als völlig neue

Diese Überlegungen machen deutlich: Die Außensicht kann die Auseinandersetzung der Kommission mit jeder einzelnen Bewerbung zwar ergänzen und bereichern, aber niemals ersetzen.

---

<sup>45</sup> Bei den Geisteswissenschaften, in der Rechtswissenschaft und der Theologie muss die Arbeit, die in den peer-reviewed Journals von den dortigen Gutachterinnen und Gutachtern übernommen wird, von der Kommission selber geleistet werden.

## 6.5. Quantitative Kriterien

Quantitative Kriterien sind unter anderem:

- a) Anzahl der Publikationen
- b) Anzahl der behandelten Themen
- c) Facheinschlägigkeit
- d) Lehrerfahrung
- e) Leitungserfahrung
- f) Eingeworbene Fördersummen bei Drittmitteln

### 6.5.1. Erfahrung

**Jegliche Form von Erfahrung, gleich ob wissenschaftliche oder Lehrerfahrung, ist zuerst ein quantitatives Kriterium, welches das qualitative Merkmal (wissenschaftliche Exzellenz, didaktische Fähigkeiten) zwar erhoffen lässt, dieses aber nicht eo ipso garantiert!**

Stehen hingegen die wissenschaftlichen und didaktischen Fähigkeiten einmal fest, so kann Erfahrung ein zusätzliches Plus darstellen. Dieses Kriterium muss aber sachlich begründet sein und darf nicht zu einer Diskriminierung jüngerer Bewerberinnen und Bewerber führen.

Nicht nachvollziehbar sind jedenfalls Begründungen, die in ein und demselben Verfahren die einen Bewerberinnen und Bewerber ausscheiden, weil sie noch „zu wenig reif“ seien, während gleichzeitig bei anderen das Alter einen Ausscheidungsgrund darstellt.

### 6.5.2. Facheinschlägigkeit

Facheinschlägigkeit ist eine Form von Erfahrung. Sie besagt, dass eine Forscherin oder ein Forscher im ausgeschriebenen Fachbereich bereits gearbeitet, somit Erfahrung hat. Facheinschlägigkeit ist daher, genauso wie Lehrerfahrung, ein quantitatives Kriterium: Es lässt wissenschaftliche Kompetenz erhoffen, garantiert diese aber nicht.

Für die Definition der Facheinschlägigkeit ist der Ausschreibungstext heranzuziehen. Dort wird Facheinschlägigkeit aber in den Aufgaben beschrieben (die sich auf die Zukunft richten) und nicht in den Anstellungsvoraussetzungen (welche die Qualifikationen auflistet, die bereits vorhanden sein müssen).

Eine Bewerberin oder ein Bewerber muss das im Ausschreibungstext genannte Fachgebiet nach Antritt der Professur vertreten. Sie oder er muss daher die grundlegenden (theoretischen und methodischen) Fähigkeiten besitzen, um diese Aufgabe zukünftig zu erfüllen.

Die Fähigkeit, ein Fach zu vertreten wird somit keineswegs durch Facheinschlägigkeit (Erfahrung) garantiert, sondern durch Kompetenz; infolgedessen sind Kompetenz im Fachbereich und Facheinschlägigkeit gerade nicht dasselbe.<sup>46</sup>

**Es ist daher meist nicht erforderlich, dass der bisherige Forschungsschwerpunkt bereits im zukünftigen Fachbereich liegen muss.** Vielmehr werden exzellente Bewerberinnen und

---

<sup>46</sup> Siehe dazu auch: dieser Anhang, 4. Wege und Ziele: Kriterien versus übergreifende Fragestellungen, S. 24.



Bewerber imstande sein sich umzuorientieren und damit in verhältnismäßig kurzer Zeit die Einschlägigen, aber Mittelmäßigen überholen.

Die entscheidende Größe zur Handhabung der Facheinschlägigkeit ist somit die erforderliche **Umstellungszeit**. Wenn eine Umstellung in vertretbarer Zeit (zwei bis drei Jahre) möglich ist, gilt auf jeden Fall das Primat der wissenschaftlichen Exzellenz.

Diese Überlegungen sind für die praktische Arbeit der Berufungskommission von größter Tragweite: Die Facheinschlägigkeit wird nur in den seltensten Fällen das erste Auswahlkriterium sein. Wenn zuerst alle Kandidatinnen und Kandidaten ausgeschieden werden, die zu wenig facheinschlägig erscheinen *und erst dann* die Verbliebenen auf Qualität überprüft werden, besteht regelmäßig die Gefahr, dass exzellente Bewerberinnen und Bewerber ausgeschieden werden und zu wenig Qualifizierte übrig bleiben. Wesentlich zielführender ist der umgekehrte Weg: Es werden zuerst die wissenschaftlich exzellenten Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt und nur dann ausgeschieden, wenn eine Umorientierung in angemessener Zeit nicht zu erwarten ist.

Entscheidende Voraussetzung für diese Art der Auswahl ist allerdings die **Bereitschaft zur Umorientierung**. Diese wird vor allem im Hearing auszuloten sein. Ausführungen über zukünftige Forschungsvorhaben, die Perspektiven für die Entwicklung des Fachbereiches, den Zeitplan für die Neuorientierung, Anknüpfungspunkte an die bisherigen Schwerpunkte u. dgl. m. werden stets auch auf die innere Bereitschaft, das geforderte Profil zu erfüllen, schließen lassen.

Gleichzeitig sollte den Bewerberinnen und Bewerbern vermittelt werden, dass die Bereitschaft zur Umorientierung als Teil des Arbeitsvertrages zu sehen ist. Findet die Umorientierung nicht statt, so werden die Aufgaben nicht erfüllt und damit der Vertrag verletzt. Eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber, die oder der die Aufgaben nicht erfüllt, kann auch bei hoher Qualifikation gekündigt werden.

### **6.5.3. Das Kriterium der „Breite“: qualitativ oder quantitativ je nach Handhabung**

Breite, verstanden als die bloße *Anzahl* der behandelten Themen, sagt so wenig über Qualität aus wie die bloße Anzahl der Publikationen.<sup>47</sup>

Wenn hingegen Breite verstanden wird als das Herstellen von Querverbindungen, als Darstellen von Zusammenhängen zwischen verschiedenen Gebieten, dann ist damit schon eine Vorstufe zur Darstellung von Komplexität (siehe Punkt 6.3.1. Komplexität und Innovation, S. 27) erreicht.

---

<sup>47</sup> Überdies würde Breite, nur quantitativ verstanden, Vertiefung verhindern und der Oberflächlichkeit Vorschub leisten.

Daher wird vorgeschlagen, das Kriterium der „Breite“ differenziert zu definieren:

- Reine Anzahl der behandelten Themen: quantitatives Kriterium
- Synthese zwischen verschiedenen Gebieten: qualitatives Kriterium
- Methodische Breite: qualitatives Kriterium

## 6.6. Formale Kriterien

Formale Kriterien sind Eingangsvoraussetzungen. Daraus folgt zweierlei:

1. Erfüllt eine Bewerberin oder ein Bewerber die Eingangsvoraussetzungen nicht, so darf sie oder er für das weitere Verfahren nicht berücksichtigt werden.
2. Eingangsvoraussetzungen sind die Vorstufe für den Kriterienkatalog, aber nicht Teil desselben.

**Diese Eigenschaften scheinen die formalen Kriterien zu einem hervorragenden Instrument für ein erstes Auswahlverfahren zu machen. Dieser Eindruck täuscht: Das Vorhandensein oder Fehlen eines formalen Kriteriums ist keineswegs evident, sondern kann erst nach einer qualitativen Analyse festgestellt werden.**

### 6.6.1. Habilitation

Diese ist ein formales Kriterium, gleichzeitig aber auch eine qualitative Leistung.

Als formales Kriterium ist die Habilitation eine Eingangsvoraussetzung und fließt daher nicht in die Gewichtung ein. Vielmehr muss diese Voraussetzung bereits erfüllt sein, damit eine Bewerberin oder ein Bewerber am weiteren Beurteilungsverfahren teilnimmt.

Gleichzeitig wird die Qualität der Habilitation sehr wohl, und zwar unter dem Kriterium „Publikationen“, beurteilt.

Nachdem alle Ausschreibungstexte eine Habilitation *oder eine gleichwertige Leistung*<sup>48</sup> fordern, ist es nicht zulässig, pauschal alle Bewerberinnen und Bewerber auszuschneiden, die kein formales Habilitationsverfahren durchlaufen haben. Vielmehr ist festzustellen, ob die *Qualität* und Anzahl der Publikationen einer Habilitation äquivalent sind.

**Dies zeigt: Um das Vorhandensein oder Fehlen des formalen Kriteriums überhaupt feststellen zu können, ist eine qualitative Analyse erforderlich.**

### 6.6.2. Ernsthaftigkeit der Bewerbung

Dass Bewerberinnen oder Bewerber, die kein wirkliches Interesse an der Stelle haben (auch formal) als ungeeignet anzusehen sind, steht außer Zweifel; dennoch darf niemand auf bloßen Verdacht hin ausgeschlossen werden, weshalb es zwingend erforderlich ist, das vermutete Desinteresse so weit wie möglich zu objektivieren<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Dies u.a. deshalb, weil eine formale Habilitation nur im deutschen Sprachraum existiert.

<sup>49</sup> Eine Hilfestellung wird den Kommissionen von den Fakultäten Servicestellen übermittelt werden.

## 7. Arbeitsschritte zur Erstellung eines Kriterienkatalogs

Es ist die Aufgabe der Berufungskommission, Kriterien und eine Gewichtung zu finden, die dem spezifischen Fachbereich angemessen sind! Die folgende Darstellung will daher keinesfalls den Kommissionen vorschreiben, welche Kriterien sie zu wählen haben, sondern vielmehr eine Arbeitstechnik empfehlen, welche garantiert, dass der Kriterienkatalog klar strukturiert und gut handhabbar wird.

1. Kriterienfindung („Brainstorming“)
2. Strukturierung der Kriterien
3. Gewichtung

Diese Arbeitsprinzipien sollen am Beispiel einer fiktiven Berufungskommission sehr vereinfacht dargestellt werden.

### 1. Schritt: Kriterienfindung („Brainstorming“)

Als erstes erstellte die Kommission eine Liste von Kriterien, die ihr wichtig erschienen. Diese sind, wie die Kommentare zeigen sollen, in diesem Stadium noch völlig unstrukturiert und ohne inneren Zusammenhang und somit für die weitere Arbeit noch nicht brauchbar!

<b>Forschung</b>	Habilitation oder Äquivalenz	Eingangsvoraussetzung, fließt daher nicht in die Gewichtung ein
	Facheinschlägigkeit	Facheinschlägigkeit ist kein Kriterium
	Kompetenz im Forschungsbereich	Kein Kriterium sondern übergreifende Fragestellung
	Ausgezeichnete Publikationen	Subkriterium von „ausgezeichnete Publikationen“
	Thematische Breite	
	Theoretische Durchdringung des Faches	
	Methodische Kompetenz	Subkriterium von „ausgezeichnete Publikationen“
	Innovationsgehalt, Relevanz der Fragestellungen	
	Bibliometrische Analyse	
	Einbindung in die internationale Forschung	
	Interdisziplinäres Arbeiten	
	Anwendungsorientiertheit der Forschung	
	Projekterfahrung	
<b>Lehre</b>	Didaktische Fähigkeiten	
	Lehrerfahrung	
<b>Praktische Fähigkeiten</b>	Berufserfahrung	Kein qualitatives Kriterium
	Projekterfahrung	
	Drittmittel	
<b>Persönlichkeitsbezogene Kriterien</b>	Soziale Kompetenz	
	Managementqualitäten	
	Führungsqualitäten	

Ist diese als quantitatives Kriterium zu verstehen oder als qualitatives, im Sinne einer fachübergreifenden Synthese?

Dieser Kriterienkatalog wirft noch einige Probleme auf:

- Manche der aufgelisteten Punkte sind keine Kriterien, sondern übergreifende Fragestellungen.
- Die innere Beziehung zwischen den einzelnen Kriterien wird keinesfalls deutlich.
- Die unterschiedlichsten Hierarchieebenen stehen unvermittelt nebeneinander.

#### Habilitation:

Wie auf Seite 32, unter Punkt 6.6.1. Habilitation ausgeführt, ist die Habilitation ein Einstiegskriterium: Ohne habilitationsadäquate Leistung darf eine Bewerberin oder ein Bewerber gar nicht in die engere Auswahl kommen.

Aus diesem Grund ist die Habilitation nicht Teil des Kriterienkataloges, sondern eine Vorstufe.

#### Kompetenz im Forschungsbereich:

Kein Kriterium, sondern eine übergreifende Fragestellung: Wie auf Seite 24 ausgeführt, ist „Kompetenz im Forschungsbereich“ kein Kriterium, sondern das Erkenntnisziel; die Kriterien sind hingegen der Weg zu diesem Ziel.

## 2. Schritt: Sinnvolle Zuordnung von Kriterien

Um Überlappungen zu vermeiden, müssen in einem nächsten Schritt die einzelnen **Kriterien sinnvoll aufeinander zugeordnet** werden.

Die Grafik auf Seite 25 zeigt, dass

- sich durch sinnvolle Zuordnung der Kriterien Überlappungen weitgehend vermeiden lassen, wenn auch nicht völlig.
- Hier muss dann durch entsprechende Gewichtung dafür gesorgt werden, dass nicht einzelne Aspekte durch „Mehrfachmessung“ überbetont werden.

## 3. Schritt: Gewichtung der Kriterien – Vermeidung von „Mehrfachmessung“

Ein Beispiel dafür, wie ein einzelner Aspekt ein Übergewicht erhalten könnte, ist etwa das Kriterium „Einbindung in die internationale Forschung“.

Die Einbindung zeigt sich unter anderem an folgenden Indikatoren:

- Teilnahmen an, oder Organisation von Kongressen
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Fachgesellschaften
- Mitgliedschaften in Gutachtergremien
- Publikationen in internationalen Zeitschriften
- internationalen Projekten

„Publikationen“ und „Projekterfahrung“ stellen nun aber bereits ein eigenes Kriterium dar! Diese Verbindung wurde in der Grafik auf Seite 25 durch die horizontalen Linien dargestellt.

Wenn nun der Aspekt der Internationalität einmal separat und dann zusätzlich auch in den Kriterien „Publikationen“ und „Projekterfahrung“ berücksichtigt wird, kommt ihm ein zu hohes Gewicht bei. Die Lösung kann z.B. darin bestehen,

- a) dass das Kriterium der Internationalität verhältnismäßig gering gewichtet wird (weil es bei zwei anderen Kriterien auch noch berücksichtigt wird)
- b) oder dass dieser Aspekt bei den Kriterien „Publikationen“ und „Projekterfahrung“ eben nicht berücksichtigt wird, weil er ohnehin in einem separaten Kriterium beschrieben wird.

<b>Habilitation</b>	<b>Eingangsvoraussetzung → <sup>1</sup> Kriterium</b>
---------------------	---

<b>Qualifikation</b>			<b>Gewichtung</b>	
			einzeln	gesamt
<b>Forschung</b>	Publikationen	Komplexität der Modelle, Reflexionsgrad, Erklärungsgehalt	25	45
		Breite der Themen, die mit fachübergreifenden Fragestellungen behandelt werden; Interdisziplinarität		
		Methodische Kompetenz, Problemlösungskapazität		
		Originalität, Innovationsgehalt		
	Bibliometrie		10	
	Einbindung in die internationale Forschung (z.B. Kongresse, Gutachtertätigkeit in internationalen Zeitschriften usw.)		5	
	Projekterfahrung		5	
<b>Berufserfahrung und Führungsqualitäten</b>	Berufserfahrung		5	10
	Management-Qualitäten		5	
<b>Drittmittel</b>			5	5
<b>Didaktik</b>				20
<b>Soziale Kompetenz</b>				20

Mit diesem Kriterienkatalog ist die innere Struktur der Kriterien in eine operationalisierbare Form gebracht worden, sodass sich die Kriterien als Beurteilungsraster für alle Bewerberinnen und Bewerber eignen.

Der Kriterienkatalog der fiktiven Berufungskommission ist insofern geglückt, als

- die Kommission versuchte, die Qualität von Forschung auf verschiedenen Wegen festzustellen,
- die zwei Phasen des Verfahrens (vor und nach dem Hearing) in ihren jeweiligen Zielen klar unterschieden wurden.

### **Qualität der Forschung**

Die Qualität der Forschung wurde hier auf drei Arten festgestellt:

1. Durch die konkrete Beschäftigung mit den Veröffentlichungen der Bewerberinnen und Bewerber. Hier legte die Kommission das Augenmerk auf
  - a. Komplexität und Erklärungsgehalt der Modelle
  - b. methodische Kompetenz
  - c. Breite der Themen im Sinne von themenübergreifenden Fragestellungen
  - d. Neuartigkeit und Kreativität der Fragestellungen
2. Mittels Indikatoren
  - a. bibliometrische Daten
  - b. Einbindung in die internationale Forschung (Anzahl der Kongresse, Funktion bei Kongressen)
3. Mischung aus Indikatoren und qualitativer Feststellung: Anzahl und Qualität der Projekte

### **Phasenspezifische versus Gesamtgewichtung**

#### **Phasenspezifische Gewichtung:**

Die phasenspezifische Gewichtung wurde in der Grafik auf S. 36 durch die Bandlinie dargestellt:

- Die wissenschaftliche Exzellenz steht bis zum Hearing im Zentrum, tritt in der Phase der persönlichen Präsentation dann aber zurück.
- Die didaktischen Fähigkeiten sowie die Feststellung der sozialen Kompetenz haben im zweiten Teil des Verfahrens ihre zentrale Position.

#### **Gesamtgewichtung / Gesamtschau:**

Beide Phasen des Verfahrens sollten in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass dem Hearing ein unverhältnismäßig hoher Stellenwert zukommt: Es werden Bewerberinnen oder Bewerber auf Basis einer Einzelleistung (die auch von der Tagesverfassung bedingt sein kann!) gereiht, während das Lebenswerk der einzelnen Forscherinnen und Forscher (erster Teil des Verfahrens) in den Hintergrund tritt!

Die fiktive Berufungskommission löste die Frage so, dass die fachlichen Qualifikationen (= erster Teil des Verfahrens) ein Gewicht von 60 %, die persönlichen Qualitäten ein Gewicht von 40 % erhielten.



## Anhang 6: Kurzdarstellung der Bewerberinnen und Bewerber durch die Kommission

Geburtsjahr:

Studienabschluss: Jahr, akademischer Grad, Universität:

Promotion: Jahr, akademischer Grad, Universität:

Habilitation: Jahr, Universität, Venia. Falls keine Habilitation vorhanden: besteht eine habilitations-äquivalente Eignung<sup>50</sup>?

Derzeitige Tätigkeit (z.B. C4 Professur in Heidelberg):

Arbeitsgebiet(e):

Thematische Schwerpunkte der Veröffentlichungen:

Publikationen quantitativ (z.B. zwei Bücher, sieben referierte und zehn unreferierte Aufsätze etc.):

Publikationen qualitativ anhand des Kriterienkatalogs (z.B. die Fähigkeit, Komplexität modellhaft darzustellen; theoretische Fundiertheit; Innovation; Methodische Kompetenz; Interdisziplinarität usw.; falls möglich: Bibliometrie):

Publikationsorgane:

Einbindung in die internationale Forschung:

Lehrerfahrung:

Projekterfahrung:

Auslands- und Berufserfahrung:

Professionelle Aktivitäten (z. B. Gutachtertätigkeiten):

Akademische Selbstverwaltung:

Rufe:

Auszeichnungen:

Sonstige Bemerkungen:

Gesamtbeurteilung:

---

<sup>50</sup> Es ist nicht zulässig, pauschal alle Bewerberinnen und Bewerber auszuschneiden, die nicht habilitiert sind. Das liegt u.a. daran, dass formale Habilitationsverfahren nur im deutschsprachigen Raum durchgeführt werden. Vielmehr ist zu überprüfen, ob die Veröffentlichungen der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber einer Habilitation qualitativ und quantitativ gleichwertig sind.

# Anhang 7: Vorschlag für ein Procedere bei der persönlichen Vorstellung

Nach der adaptierten und weiterentwickelten Originalfassung von Albrecht Becker.

§ 8 Persönliche Präsentation Abs. 3, erster Satz, S. 12 lautet: „Die persönliche Präsentation bietet die hauptsächliche Grundlage für die Feststellung der didaktischen und sozialen Fähigkeiten“.

Das Vorstellungsverfahren dient daher zum einen der Beurteilung, ob und inwieweit eine Bewerberin oder ein Bewerber die Kriterien „Soziale Kompetenz“ und „Didaktik“ erfüllt. Zum anderen erhält in gleicher Weise die Fakultät die Gelegenheit, sich gegenüber einer potenziellen zukünftigen Kollegin oder einem potentiellen zukünftigen Kollegen zu präsentieren und diese oder diesen für sich zu gewinnen.

Die Bewerberin oder der Bewerber erhält mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch

- die Agenda
- die Kontaktdetails der Patin oder des Paten.

Das Procedere enthält vier Teile.

## **Teil 1: Zuweisung der Patin oder des Paten**

Jeder Bewerberin oder jedem Bewerber wird eine Patin oder ein Pate zugewiesen, die oder der als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner fungiert und sie oder ihn empfängt und während der Anwesenheit an der Fakultät begleitet.

Die Patin oder der Pate sollte diejenige oder derjenige sein, die oder der auch die Kurzdarstellung (siehe Anhang 6: Kurzdarstellung, S. 39) verfasst hat und daher durch die intensivere Beschäftigung mit den Bewerbungsunterlagen am meisten über die Bewerberin oder den Bewerber weiß.

## **Teil 2: Öffentlicher Vortrag**

Im ersten Teil des Verfahrens wurden die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermittelt. Dies bedeutet nun: Da niemand zur persönlichen Präsentation geladen wird, dessen wissenschaftliche Qualifikationen nicht feststehen, tritt dieses Kriterium ab diesem Zeitpunkt in seiner Wertigkeit zurück. Eine außergewöhnliche wissenschaftliche Qualität des Vortrages ist somit weder erstrebenswert noch soll sie mehr als ein marginales Gewicht erhalten. Dies kann den Bewerberinnen und Bewerbern anlässlich der Einladung zur Präsentation durchaus mitgeteilt werden.

Der Vortrag soll vielmehr die didaktischen Fähigkeiten zutage bringen.<sup>51</sup> Diese erschöpfen sich indessen keineswegs in der Fähigkeit, Wissen zu vermitteln. Gute Didaktik bedeutet auch: Die

---

<sup>51</sup> Lehrerfahrung ist hingegen kein geeignetes Mittel, um die Eignung einer Person als Universitätslehrerin oder -lehrer festzustellen, da sie didaktische Fähigkeiten zwar erhoffen lässt, diese aber nicht garantiert!

Fähigkeit, die Relevanz einer Fragestellung zu vermitteln, die Fähigkeit zu überzeugen, die Fähigkeit, Andere für das eigene Fach zu begeistern usw. Didaktik und soziale Kompetenz gehen fließend ineinander über, weshalb bereits der Vortrag die Möglichkeit bietet, Rückschlüsse auf die soziale und kommunikative Fähigkeiten zu ziehen.

### **Teil 3: Hearing (= Gespräch mit der Berufungskommission, nicht - öffentlich)**

§ 8 Persönliche Präsentation, Abs. 3b), S. 12. lautet:

„Um für alle Bewerberinnen und Bewerber gleiche Bedingungen zu schaffen, sollte der größere Teil der Fragen von der Berufungskommission in einem Fragenkatalog standardisiert werden.

Die Fragen sollten so angelegt sein, dass jedenfalls folgende Aspekte klar werden:<sup>52</sup>

Die Fragen sollten so angelegt sein, dass jedenfalls folgende Aspekte klar werden:

1. Perspektiven für Forschung und Weiterentwicklung der Professur (Forschungsplan inkl. Drittmittelprojekte)
2. Perspektiven für die Lehre unter Berücksichtigung des Stellenwertes der neuen Medien
3. derzeitige berufliche Situation
4. Wünsche und Erwartungen an die Position (z. B. Gehalt, Ressourcen, Arbeitsklima usw.)
5. Ausschlussgründe für die Annahme der Professur
6. Motivation und Ernsthaftigkeit des Interesses an der Stelle
7. persönliches und berufliches Selbstbild
8. Perspektiven für den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
9. Soziale Kompetenz<sup>53</sup>

### **Teil 4: Treffen mit Institutsmitgliedern, Studierenden und Allgemeinbediensteten, Besichtigung des Fakultätsgebäudes**

Zweck dieses Teils ist es, die involvierten Personen und die örtlichen Gegebenheiten kennenzulernen. Die (Ein-) Führung übernimmt die jeweilige Patin oder der jeweilige Pate.

- Besichtigung von Hörsälen, Seminarräumen
- Besichtigung der Institutsräume
- Treffen mit Institutsmitgliedern
- Treffen mit Studierenden

---

Positive Lehrevaluationen lassen zwar auf die didaktischen Fähigkeiten schließen, sind aber – angesichts von Universität zu Universität unterschiedlicher Standards und Erhebungsmethoden – allenfalls dann aussagekräftig, wenn (a) sämtliche Lehrveranstaltungen evaluiert wurden und (b) die Bewerberin oder der Bewerber alle Evaluierungen zur Verfügung stellt. Näheres dazu siehe 6.3.2. Didaktische Fähigkeiten, Lehrevaluationen, S. 28.

<sup>52</sup> Eine Hilfestellung wird den Kommissionen von den Fakultäten Servicestellen übermittelt werden.

<sup>53</sup> Siehe Anhang 5: Der Kriterienkatalog, 6.3.3. Soziale Kompetenz, S. 28.

**eventuell: Mittag- oder Abendessen mit der Bewerberin oder dem Bewerber**

Die Patin oder der Pate lädt zum Mittag- oder Abendessen ein. Die Kommissionsmitglieder, die Zeit haben, nehmen ebenfalls teil. Dies gibt Gelegenheit zu einem etwas informelleren Kontakt. Wünschenswert wäre natürlich, wenn die Fakultät zur Finanzierung beitragen könnte.

**Beispiel für die Strukturierung eines Tagesablaufes:**

<b>Agenda Vorstellungsverfahren</b>			
<b>Vormittags</b>	<b>Nachmittags</b>	<b>Was?</b>	<b>Wer?</b>
09:00 – 09:30	14:00 – 14:30	Empfang durch Patin oder Pate, Agenda besprechen, Organisatorisches	Patin oder Pate
09:30 – 10:30	14:30 – 15:30	Öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag	Kommission & Fakultät
10:45 – 11:45	15:45 – 16:45	Gespräch mit der Kommission	Kommission
12:00 – 13:00	17:00 – 18:00	Institut und Fachbereichsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter kennen lernen, Fakultät und Institut besichtigen	Patin oder Pate, Institutsmitglieder und Studierende
(anschließend)	(anschließend)	(Mittag-/ Abendessen)	(Patin oder Pate, Kommission...)

## Anhang 8: Fragebogen zu Ressourcen

		Ausstattung an der Heimatuniversität	Gewünschte Ausstatt- ung in Innsbruck	Derzeitige Ausstattung des Instituts
Personal	Stamm			
	Drittmittel			
Geräte				
EDV- Ausstattung				
Laufende Dotation				
Räume				
Literatur				