

Handreichung zur Vorlage von Besetzungsvorschlägen

I. Vorbemerkungen

Professuren sind in der Regel international auszuschreiben (KMK-Beschluss vom 10.11.1978 i.d.F. vom 15.08.2002, § 45 HRG). Bei der Ausschreibung einer halben Professur muss bereits im Ausschreibungstext darauf hingewiesen werden, dass die Einstellung im privatrechtlichen Dienstverhältnis erfolgt.

Gemäß höchstrichterlicher Rechtsprechung sind die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes verpflichtet, ein Anforderungsprofil festzulegen und nachvollziehbar zu dokumentieren (z.B. im Ausschreibungstext). Nur so kann eine Auswahlentscheidung nach den Kriterien der Bestenauslese gerichtlich überprüft werden. Das nachträgliche Formulieren von Einladungskriterien kann nicht akzeptiert werden.

Grundsätzlich haben die Bewerber und Bewerberinnen auf eine Professur einen Anspruch darauf, dass das Besetzungsverfahren auch durchgeführt und regulär beendet wird. Die vorzeitige Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ist nur aus sachlichen, nachweisbaren Gründen möglich (z.B. wenn alle Bewerber bis auf einen ungeeigneten ihre Bewerbung zurückgezogen haben). Hält der Abbruch einer rechtlichen Prüfung nicht stand, ist er unwirksam mit der Folge, dass auch bei einer inzwischen erfolgten zweiten Ausschreibung von einer Fortdauer des ersten Stellenbesetzungsverfahrens auszugehen ist. Dies bedeutet, dass die Bewerbungen aus dem ersten Verfahren zu berücksichtigen sind.

Gemäß § 43 Absatz 3 Satz 4 und 5 HochSchG sind grundsätzlich alle **Bewerberinnen**, die die formalen Voraussetzungen (§ 49 HochSchG und Ausschreibung) erfüllen, zu Probevorträgen einzuladen. Ist die Zahl der Bewerberinnen zu groß, so sollen weibliche Bewerber mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden.

Das Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 49 HochSchG ist im Vorfeld von der Hochschule exakt zu prüfen. Hierzu zählt zum Beispiel auch bei einem im Ausland erworbenen Hochschulgrad die Prüfung gemäß § 31 HochSchG. Ggf. sind bereits im Vorfeld amtlich beglaubigte Kopien von Zeugnissen und/oder Promotionsurkunden von Bewerberinnen und Bewerbern anzufordern.

Die **stark verspätete Vorlage** von Besetzungsvorschlägen wird nicht akzeptiert. Zwar handelt es sich bei der in § 50 Absatz 2 Satz 1 HochSchG genannten Frist nicht um eine Ausschlussfrist. Dennoch können durch Zeitablauf Ausschlussgründe für bisher nicht berücksichtigte Bewerber hinfällig werden, so dass zum Zeitpunkt der Ruferteilung die Bewerberlage nicht mehr aktuell ist und die Entscheidung basierend auf fehlenden oder fehlerhaften Informationen getroffen werden müsste.

Nicht vorgelegt werden

- Senatsprotokolle
- Original-Teilnehmerlisten (z.B. von Fachbereichsratssitzungen)
- Wahlzettel aus dem Abstimmungsverfahren
- Gutachten über nichtplatzierte Bewerber
- Bewerbungsunterlagen nichtplatzierter Bewerber
- Sonstige Unterlagen, die nicht explizit angefordert wurden (z.B. Einladungsschreiben an die Bewerber zum Probevortrag, usw.)

II. Bestandteile des Besetzungsvorschlags

1. Schreiben des Präsidenten, das im Betreff die Wertigkeit der Stelle, das Lehrgebiet und den Fachbereich enthält.

Der Text des Schreibens muss beinhalten:

- Kapitel / Titel der Planstelle (**keine** Planstellenummer);
- Mitwirkung des /der Beauftragten für den Haushalt;
- Angabe, aus welchem Programm die Stelle stammt oder welche Wertigkeit die Stelle als C-Stelle hatte (wird für die Stellenumwandlung in W benötigt);
- Anzahl der Bewerbungen, wie viele davon weiblich;
- Mitteilung, ob sich schwerbehinderte Menschen beworben haben und falls ja, wie mit diesen Bewerbungen umgegangen wurde
- Abstimmungsergebnisse im Fachbereichsrat zur Listenplatzierung („einstimmig“ genügt wegen § 37 Absatz 5 HochSchG nicht)
- Abstimmungsergebnis im Senat (**kein** Protokoll);
- Stellungnahme zu auffällig vielen Nein-Stimmen oder Enthaltungen im Fachbereich und/oder im Senat;
- Stellungnahme zu abweichenden Voten von Studierenden, Gleichstellungsbeauftragter oder Schwerbehindertenvertretung;
- Angabe des Befristungsgrundes bei einer befristeten Stelle.

2. Kopie des Ausschreibungstextes, der erkennen lässt, wann und wo die Anzeige erschienen ist
3. Ausführliche Beschreibung des Verfahrensablaufs

Gemäß § 50 Absatz 1a HochSchG wirkt der Präsident/die Präsidentin bei der Erstellung des Berufungsvorschlags mit, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission und der Einholung auswärtiger Gutachten mit. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift stellt einen Formfehler dar. Es ist daher in der Beschreibung des Auswahlverfahrens zu dokumentieren, dass die genannte Vorschrift beachtet wurde.

Das Auswahlverfahren ist ausreichend zu dokumentieren. Es bietet sich an, die Schilderung in der zeitlichen Abfolge aufzubereiten. Die Leistungsbewertungen und die wesentlichen Auswählerwägungen müssen schriftlich niedergelegt werden, um die Auswahlentscheidung transparent zu gestalten. Außerdem muss an entsprechender Stelle im zeitlichen Ablauf eine Begründung enthalten sein, die darstellt, weshalb Kandidatinnen und Kandidaten, die einen Probevortrag gehalten haben, nicht auf der Liste platziert wurden. Verweise auf beiliegende Unterlagen wie Protokolle sind nicht akzeptabel. Es wird eine entsprechend ausführliche und lückenlos aufbereitete Darstellung erwartet.

Konkurrentenstreitverfahren haben gezeigt, dass die Gerichte großen Wert auf eine ausführliche Darstellung der Auswahlentscheidung legen. Es ist daher für jede Bewerbung nachvollziehbar und damit entsprechend ausführlich darzulegen, weshalb eine Einladung zum Probevortrag erfolgte bzw. nicht erfolgte. Dabei ist das dokumentierte Anforderungsprofil zugrunde zu legen.

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind verpflichtet, ein Anforderungsprofil festzulegen und nachvollziehbar zu dokumentieren, damit die Auswahlentscheidung nach den Kriterien der Bestenauslese gerichtlich überprüft werden kann.

Falls verhältnismäßig viele Kandidatinnen und Kandidaten ihre Bewerbung zurückgezogen haben, sei es vor oder nach Einladung zum Probevortrag, ist auch dieses kurz darzustellen und die Gründe sind jeweils zu erläutern.

Das Alter einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist kein Kriterium, das zum Ausschluss aus dem weiteren Verfahren führt. Das Hochschulgesetz gibt als Altersgrenze für die Verbeamtung von Professorinnen und Professoren das 50. Lebensjahr vor. Diese Altersgrenze kann sich gemäß der Landesverordnung über die Höchstaltersgrenze für die Berufung von bestimmten Hochschulbediensteten vom 08.12.2010, GVBl 2010, S. 538, in bestimmten Fällen erhöhen. Kandidatinnen und Kandidaten, die älter als 50 Jahre sind und für die die vorgenannte Landesverordnung keine Anwendung findet, können als Professoren im privatrechtlichen Dienstverhältnis eingestellt werden.

Mit Bewerbungen schwerbehinderter Personen ist äußerst sorgfältig und sensibel umzugehen. Wenn eine schwerbehinderte Person nicht zum Probevortrag eingeladen wurde, ist ausführlich darzustellen, inwiefern die fachliche Eignung **offensichtlich** fehlt (siehe hierzu auch Punkt 9).

Es ist zu belegen, dass § 43 Absatz 3 Satz 4 und 5 HochSchG berücksichtigt wurden (siehe Vorbemerkungen).

Fehlende oder **unvollständige Bewerbungsunterlagen** sind nicht per se ein Ausschlusskriterium. Im Bereich der Personalgewinnung ist es durchaus üblich, dass zunächst eine „abgespeckte“ Bewerbung in Form eines Anschreibens ggf. mit Lebenslauf vorgelegt wird. Wenn aufgrund dieser Unterlagen erkennbar ist, dass die Bewerberin oder der Bewerber die gesetzlichen Kriterien erfüllt und für die Besetzung der ausgeschriebenen Professur in Frage kommen könnte, sollten die kompletten Bewerbungsunterlagen angefordert werden.

Hausberufungen (also Berufungen von Mitgliedern der Hochschule), die nur in begründeten Ausnahmefällen möglich sind (§ 50 Absatz 2 HochSchG), werden nur akzeptiert, wenn entsprechende externe Gutachten vorgelegt werden.

Die Erstellung von Gutachten zu Bewerberinnen und Bewerbern, die zum Probevortrag eingeladen, aber nicht platziert wurden, ist **nicht** erforderlich. Hier genügt eine (ausführliche und nachvollziehbare) Erläuterung, weshalb eine Platzierung nicht zustande kam.

Bei der Vorlage von Einer- oder Zweier-Vorschlägen ist das Auswahlrecht der Ministerin eingeschränkt. Die Vorlage eines Einer- oder Zweier-Vorschlags ist daher zu begründen. Mit „Begründung“ ist **nicht** ein Vergleich zwischen den Probevortragenden gemeint, auch nicht die Aussage, dass am Ende nur eine Person übrig geblieben ist, sondern eine Aussage dazu, warum sich z.B. nach einer erneuten Ausschreibung keine Erweiterung des Bewerberkreises ergeben würde.

4. Aussagekräftiger und übersichtlicher Bewerberspiegel, der erkennen lässt, warum keine Einladung zum Probevortrag erfolgte

Der Bewerberspiegel soll folgende Angaben enthalten:

Name

Geburtsdatum

Examen (Ergebnis)

Berufliche Tätigkeiten (welche, bei wem, von wann bis wann)

Veröffentlichungen

Pädagogische Eignung und Erfahrung

Internationale Erfahrungen

Bemerkungen

Die Angaben im Bewerberspiegel müssen im Vergleich zu den übrigen Bestandteilen des Besetzungsvorschlags schlüssig und nachvollziehbar sein und dürfen den Aussagen in den übrigen Bestandteilen nicht widersprechen.

5. Ausführliche Einzelgutachten für die Platzierten zu den Bereichen Erfüllung der gesetzlichen Kriterien und der Ausschreibungskriterien, Beruflicher Werdegang (mit Bezugerstellung zum ausgeschriebenen Lehrgebiet), didaktische Qualifikation, Lehrerfahrung, Probevortrag, persönliches Gespräch

Hier genügt keine Strichaufzählung oder eine (mathematische) Darstellung in tabellarischer Form. Es wird ein in Gutachten üblicher nachvollziehbarer, schlüssiger Text erwartet.

Erforderlich ist eine Berücksichtigung der einzelnen Ausschreibungskriterien. Hierbei genügt es nicht festzustellen, dass das Ausschreibungskriterium erfüllt ist. Vielmehr ist bei jedem Ausschreibungskriterium darzulegen, inwiefern das Kriterium erfüllt ist. Die Gutachten der Platzierten müssen insofern vergleichbar sein. Die schriftliche Niederlegung der Leistungsbewertung muss den gleichen Maßstab der Gutachter erkennen lassen. Eine fehlende Behandlung eines in der Ausschreibung genannten Kriteriums stellt eine „Beurteilungslücke“ dar und lässt eine Benachteiligung vermuten. Alle Platzierten sind hinsichtlich des Umfangs der Gutachten in etwa gleich zu behandeln. Es ist nicht akzeptabel, dass nur für die oder den Erstplatzierten ein umfangreiches Gutachten erstellt wird, während die Gutachten der übrigen Platzierten eher knapp gehalten sind.

Falls § 49 Absatz 1 Nr. 3 HochSchG (qualifizierte Promotion) nicht erfüllt ist, ist im Gutachten explizit darzustellen, worin stattdessen die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit liegt.

Falls § 49 Absatz 1 Nr. 4b) HochSchG (fünfjährige berufliche Praxis, davon drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) nicht erfüllt ist, kann gemäß § 49 Absatz 3 Satz 2 HochSchG **in besonders begründeten Ausnahmefällen** auch berufen werden, wer die Voraussetzung nach § 49 Absatz 1 Nr. 4a HochSchG erfüllt. In diesem Fall ist darzustellen, inwiefern zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (die nach der Promotion erbracht sein müssen) vorliegen **und** weshalb hier der besonders begründete Ausnahmefall zur Anwendung kommen soll.

Die anrechenbare berufliche Praxis zählt ab dem berufsqualifizierenden Abschluss und nicht ab abgeschlossener Promotion.

Abweichend von den in § 49 Absatz 1 HochSchG genannten Einstellungsvoraussetzungen kann gemäß § 49 Absatz 4 HochSchG auch berufen werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweisen kann, sofern es der **Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle** entspricht. Hier ist zunächst darzulegen, inwiefern die zuletzt genannte Voraussetzung vorliegt (Eigenart des Faches....). Dann ist explizit darzustellen, worin die hervorragende fachbezogene Leistung der Bewerberin oder des Bewerbers besteht und wie er die pädagogische Eignung nachgewiesen hat.

Die Regelung des § 49 Absatz 4 HochSchG ersetzt **nicht** das Erfordernis der dreijährigen beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule, da sie sich nicht auf § 49 Absatz 3 HochSchG erstreckt, der explizit regelt, dass Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen diese Einstellungsvoraussetzung erfüllen müssen.

6. Vergleichende Würdigung der Platzierten, bezogen auf die einzelnen Komponenten der Einzelgutachten

Die vergleichende Würdigung muss genau darstellen, wie und warum sich die Platzierten voneinander abheben (der Erst- vom Zweitplatzierten und der Zweit- vom Drittplatzierten). Die Abstufung zwischen den Platzierten ist genau auszuarbeiten. Hiermit ist **nicht** eine Wiederholung der bereits in den Einzelgutachten dargelegten Fakten gemeint, sondern die Ausarbeitung der Abstufung zwischen den Platzierten.

Sollte die Wertung schwierig gewesen sein, wird dies selbstverständlich entsprechend mitgeteilt. Es sollte aber klar herausgestellt werden, weshalb man sich für die vorgelegte Platzierung entschieden hat.

7. Abstimmungsergebnisse im Fachbereich (Protokoll oder Auszug aus dem Protokoll)

Eine Kopie des Protokolls oder ein Auszug aus dem Protokoll der entsprechenden Fachbereichsratsitzung ist beizufügen.

8. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Auf die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten kann nur verzichtet werden, wenn sich keine Frau auf die ausgeschriebene Stelle beworben hat.

Wenn eine Bewerberin einen Listenplatz erhält, muss die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten auch eine Aussage darüber enthalten, ob sie mit dem Listenrang der Bewerberin einverstanden ist.

Falls die Gleichstellungsbeauftragte mit der Entscheidung des Fachbereichsrats nicht einverstanden ist, muss hierzu gesondert Stellung genommen werden.

9. Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung (falls sich ein Schwerbehinderter beworben hat)

Gemäß § 81 Abs. 1 Satz 4 und 6 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an - d.h. unmittelbar nach Eingang der Bewerbung oder des Vorschlags der Agentur für Arbeit - am Verfahren zu beteiligen.

Nach § 82 Satz 2 SGB IX hat der öffentliche Arbeitgeber alle sich bewerbenden oder von der Agentur für Arbeit vorgeschlagenen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch zu laden. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Dies ist eng auszulegen. Ist die fachliche Eignung des schwerbehinderten Bewerbers oder der Bewerberin zwar zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen, **muss** der öffentliche Arbeitgeber die Chance eines Vorstellungsgesprächs gewähren. Für das offensichtliche Fehlen der fachlichen Eignung trägt der Arbeitgeber die Beweislast.

Eine schriftliche Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung ist **immer** erforderlich, wenn die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorliegt - auch wenn dieser nicht zum Probevortrag eingeladen wird.

Falls die Schwerbehindertenvertretung mit der Entscheidung des Fachbereichsrats nicht einverstanden ist, muss hierzu gesondert Stellung genommen werden.

10. Original-Bewerbungsunterlagen der Platzierten

Bewerbungsunterlagen sind in deutscher Sprache vorzulegen. Amtssprache ist Deutsch. Die Bewerbungsunterlagen derjenigen Platzierten, die nicht berufen werden, werden vom Ministerium zurückgeschickt. Bitte bedenken Sie, dass es keinen besonders guten Eindruck macht, wenn (hochwertige) Mappen eingereicht und die Unterlagen dann gelocht und auf Heftstreifen geheftet zurückgesendet werden. Die Bewerbungsunterlagen sind daher **in den Mappen zu belassen**, in denen sie eingereicht werden.

III. Nach Ruferteilung

Nach Eingang der Durchschrift des Rufschreibens an der Fachhochschule sind **unverzüglich** die nichtplatzierten unterlegenen Bewerber zu benachrichtigen (Zweit- und Drittplatzierte werden vom MBWWK benachrichtigt). Hierüber wird das MBWWK ebenso unverzüglich schriftlich informiert. Hintergrund ist, dass aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung ab dem Zeitpunkt der Benachrichtigung der unterlegenen Bewerber eine Frist von zwei bis drei Wochen verstreichen muss, um diesen die Gelegenheit zu geben, sich mit einem Antrag auf einstweilige Anordnung gegen die bevorstehende Ernennung zu wenden.

Ebenso unverzüglich nach Ruferteilung wird der Berufene/die Berufene von der Hochschule aufgefordert, ein amtsärztliches Gesundheitszeugnis, ein polizeiliches Führungszeugnis sowie beglaubigte Zeugniskopien vorzulegen. Diese Unterlagen werden dem MBWWK zugeleitet. Es empfiehlt sich, diese Aufforderung **nach** Ruferteilung auszusprechen, damit Führungs- und Gesundheitszeugnis möglichst aktuell sind. Führungs- und Gesundheitszeugnisse, die älter als ein halbes Jahr sind, müssen aktualisiert werden.

Mit der/dem Berufenen ist eine vom Präsidenten und der/dem Berufenen zu unterzeichnende Berufungsvereinbarung u.a. über die Höhe der Bezüge abzuschließen. Es empfiehlt sich, den Inhalt der Präsenzerklärung in die Berufungsvereinbarung einfließen zu lassen, da sie nur so durchsetzbar ist. Eine Kopie dieser Berufungsvereinbarung ist ebenfalls dem MBWWK zu übersenden.

Die Absendung der Urkunde mit allen Unterlagen erfolgt erst dann, wenn dem MBWWK alle erforderlichen Unterlagen vorliegen.