

Antragsbereich Q: Gute Lehre, Qualitätsentwicklung und Studienreform

Antrag Q1_15/1

1 Antragssteller*in: Bundesvorstand

2
3 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

5 **Q1_15/1 Berufungsverfahren für eine kritische, diverse und bessere Wissenschaft und** 6 **Lehre!**

8
9 Berufungsverfahren und Berufungsentscheidungen prägen die Wissenschaft und Lehre einer Hochschule entscheidend - oft für Jahrzehnte. In Berufungsverfahren entscheidet sich mit, welche
10 Felder und Themen in Zukunft erforscht werden und in welche Richtung sich Institute und ganze
11 Fachbereiche entwickeln. Ebenso wird durch Berufungen bestimmt, welche Forschungsansätze
12 und Theorieschulen an der Hochschule vertreten sind, sowie in welchem Ausmaß kritische Wissenschaft und Lehre
13 abseits des Mainstreams Raum finden. Zugleich bestimmen die didaktischen
14 Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufenen die Qualität der Hochschulausbildung, einschließlich
15 der Inklusivität der Lehre. Auch die Personalpolitik der Lehrstühle sowie die Zusammensetzung
16 der akademischen Gremien werden durch Berufungsverfahren mittel- und langfristig entscheidend
17 beeinflusst.
18

19
20 Deshalb ist es umso wichtiger, dass Berufungsverfahren mit größtmöglicher Transparenz und demokratischer
21 Beteiligung durchgeführt werden, um so zu den für die Wissenschaft, aber auch die
22 Lehre besten Ergebnissen führen zu können. Aktuell ist dies jedoch in der Regel nicht der Fall.

23 24 **Berufungsverfahren heute**

25 Derzeit sind die Verfahren und Entscheidungen für Bewerber*innen wie für die Hochschulöffentlichkeit durch
26 Intransparenz geprägt. Weder die Kriterien zur Vergabe sind bekannt, noch dringen der geplante Ablauf,
27 Diskussionsstände oder Zeitpläne nach außen. Bewerber*innen erfahren zum Teil erst durch die Berufung
28 eines*einer Mitbewerbers*in, dass die Kommission sich gegen sie entschieden hat.
29

30
31 Die demokratische Mitbestimmung, zum Beispiel von Studierenden, welche schließlich direkt und maßgeblich
32 von den Ergebnissen von Berufungsverfahren betroffen sind, ist nur ansatzweise vorhanden. Denn wie in
33 anderen Hochschulgremien innerhalb der akademischen Selbstverwaltung gilt: Die Professor*innen stellen
34 stets die Mehrheit. Von Studierenden geäußerte Bedenken oder Anmerkungen werden mal mehr, mal weniger
35 ernst genommen.
36

37 Ausschlaggebend für die Entscheidung ist trotz der viel beschworenen Einheit von Forschung und Lehre vor
38 allem die Forschung. Dabei steht zum Teil noch nicht einmal die Qualität bisheriger wissenschaftlicher
39 Arbeit im Mittelpunkt, sondern lediglich die Menge veröffentlichter Artikel, die Zahl der Zitationen und
40 die Fähigkeit, möglichst viele Drittmittel einzuwerben. Die Fähigkeit und Motivation, gute Lehre zu
41 geben, sind bei der Entscheidung zumeist sekundär. Darüber hinaus werden andere, für den Beruf ebenso
42 wichtige Kriterien, wie die Fähigkeit der Leitung von

43 Personal oder die Bereitschaft, Verantwortung für die jeweilige Institution zu übernehmen, in
44 den Verfahren zu wenig berücksichtigt.

45

46 Durch den bestehenden hohen Männeranteil in der Wissenschaft, vor allem im Bereich der Lei-
47 tungspositionen und unter den Professor*innen, wird eine Reproduktion dieser Geschlechterver-
48 hältnisse bei der Besetzung von Stellen begünstigt. Frauen* haben zumeist keinen Zugang zu den
49 von Männern dominierten informellen Netzwerken, die auch bei Berufungen noch immer eine
50 allzu große Rolle spielen. Extreme Ausprägung dessen sind praktizierte ad personam-
51 Ausschreibungen, bei denen im Vorfeld feststeht, wer eine Stelle letztlich erhalten soll. Die An-
52 forderungen werden dementsprechend auf diese Person zugeschnitten. Zudem stellen Wissen-
53 schaftler*innen immer noch eine Abweichung von der sogenannten Norm dar. Ihnen wird, mög-
54 licherweise unbewusst, weniger Leistungsfähigkeit zugetraut. Die Anerkennung als Wissenschaft-
55 lerin* muss im patriarchisch dominierten Wissenschaftssystem immer wieder neu erkämpft wer-
56 den. Diese und ähnliche strukturelle Hindernisse auf dem Weg zu Professur und wissenschaftli-
57 cher Karriere führen zum Rückzug vieler Frauen* aus der Wissenschaft sowie zu Benachteiligun-
58 gen bei Berufungen. Das trotz der Tatsache, dass Frauen* von ihrem Anteil an den Bewerbungen
59 ausgehend, statistisch bessere Chancen als Männer haben müssten, berufen zu werden. Im Er-
60 gebnis liegt der Frauen*anteil unter den Professor*innen bundesweit noch immer nur bei rund 20
61 Prozent - und somit auch deutlich unter beispielsweise dem Anteil von Frauen* an Habilitationen.

62

63 **Bessere Berufungsverfahren für bessere Hochschulen!**

64 Bessere Berufungsverfahren sorgen im besten Fall nicht nur für gerechtere Entscheidungsabläufe
65 an Hochschulen, sondern verändern mittel- und langfristig auch die Hochschulen und die Wissen-
66 schaft selbst zum Besseren.

67

68 Deshalb müssen auf Bundes-, und vor allem Landes- und Hochschulebene die Weichen für eben
69 diese Verbesserung gestellt werden. Auf Bundesebene, nämlich in der Konferenz der Kultusminis-
70 ter*innen (KMK), muss eine Einigung zum standardmäßigen Ablauf von Berufungsverfahren gefun-
71 den werden, auf die sich sowohl Hochschulen als auch Bewerber*innen stützen und berufen kön-
72 nen. Auf Länderebene bedeutet dies sowohl Anpassungen in den Landeshochschulgesetzen, als
73 auch Steuerung bei der Mittelvergabe, zum Beispiel durch das Schaffen von Anreizen und einer
74 Nachweispflicht der Hochschulen bezüglich ihrer Bemühungen und ihrer Ergebnisse.

75

76 **Unsere Forderungen für ein neues Berufungsverfahren**

77 Wir wollen Berufungsverfahren, in denen endlich guter Lehre und kritischer Wissenschaft eine
78 angemessene Bedeutung eingeräumt wird, die Diversität gefördert statt verhindert wird und die
79 sich durch einen demokratischen und transparenten Aufbau auszeichnen. Wir fordern daher:

80

81 **Mehr Gewicht für die Lehre!**

82

- Wir halten an der Einheit von Forschung und Lehre fest - reine Lehrprofessuren sind kei-
83 ne Lösung. Vielmehr muss Lehre ein wesentliches Kriterium in jedem Berufungsverfahren
84 darstellen.

85

- Lehrerfahrung und didaktische Kenntnisse müssen maßgebliche Kriterien im Berufungs-
86 verfahren sein. Auch in Anspruch genommenen Fortbildungen im Bereich der Didaktik
87 muss besonderes Gewicht beigemessen werden.

88

- Bei der Bewerbung muss ein Lehrkonzept eingereicht werden. Zur Überprüfung der Eig-
89 nung in der Lehre muss sodann eine Probevorlesung vor Studierenden abgehalten wer-
90 den. Diese gilt es öffentlich zu bewerben und durchzuführen. Nach der Vorlesung muss
91 die Berufungskommission auf Wunsch der Hochschulangehörigen diese zu ihrer Einschät-
92 zung beziehungsweise Beurteilung der Kandidat*innen anhören.

- 93 ▪ Vereinbarungen zur kontinuierlichen Weiterbildung sollen mit den Berufenen bei der Ein-
94 stellung vereinbart werden.
95

96 **Mehr kritische Wissenschaft!**

- 97 ▪ Auch Forschungsansätze und Themenfelder abseits des Mainstreams müssen zukünftig
98 deutlich mehr Berücksichtigung finden als bisher.
99 ▪ Trans- und Interdisziplinarität müssen als Bewertungskriterien Eingang in den Berufungs-
100 prozess finden.
101 ▪ Die Strukturplanungen des Fachbereichs und somit auch die Berufungen sollen in For-
102 schung wie Lehre ein breites Spektrum abdecken.
103

104 **Mehr Demokratie!**

- 105 ▪ Solange Hochschulen und die akademische Selbstverwaltung nach Statusgruppen organi-
106 siert sind, sind Berufungskommissionen paritätisch zu besetzen.
107 ▪ Die Möglichkeit, in einer Berufungskommission aktiv zu sein, soll unter allen Hochschul-
108 angehörigen breit beworben werden. Berufungskommissionsmitglieder müssen rechtlich
109 und inhaltlich auf ihre Aufgabe vorbereitet werden.
110 ▪ Mitglieder von Berufungskommissionen dürfen pro Jahr maximal an einem Berufungsver-
111 fahren beteiligt sein, um eine lediglich eigene Ziele - oder Ziele einer Gruppe von Perso-
112 nen - verfolgende Einflussnahme auf die Zusammensetzung der Professor*innenschaft
113 präventiv auszuschließen. Fehlt es an der Fakultät an möglichen Mitgliedern für eine Be-
114 rufungskommission, sind Mitglieder aus anderen Hochschulen als externe Mitglieder der
115 Berufungskommission zu berufen.
116 ▪ Die Studierenden sollen im Rahmen einer Veranstaltung der jeweiligen Fachschaft die
117 Möglichkeit haben, Berufungskandidat*innen zu befragen und mit ihnen in Dialog zu tre-
118 ten. Nach dieser Veranstaltung muss die Berufungskommission die Studierenden anhören,
119 wenn diese es wünschen.
120 ▪ Haben die studentischen Mitglieder der Kommission begründete Zweifel an der Lehrbefä-
121 higung eines*einer Bewerber*in, steht ihnen ein Veto-Recht zu.
122

123 **Mehr Transparenz!**

- 124 ▪ Es soll unter den Kultusminister*innen eine rechtssichere Einigung zu einem bundesweit
125 standardisierten Verfahren geben, das unter anderem den Ablauf und den Zeitrahmen
126 von Berufungen regelt und so allen Beteiligten ein gewisses Maß an Orientierung bietet.
127 ▪ Berufungen innerhalb der eigenen Fakultät lehnen wir ausdrücklich nicht ab, solange alle
128 Anforderungen an die Transparenz des Verfahrens erfüllt werden. Entscheidend für eine
129 Berufung ist lediglich die Eignung der sich bewerbenden Person und nicht ihre Promo-
130 tions- und/oder Habilitationsfakultät.
131 ▪ Die Vergabekriterien für eine Professur werden in der Berufungskommission gemeinsam
132 erarbeitet und sodann öffentlich gemacht.
133 ▪ Etwaige Beziehungen oder Verbindungen von Mitgliedern der Berufungskommission und
134 Bewerber*innen jedweder Art müssen von den Mitgliedern bzw. den Bewerber*innen der
135 Kommission angezeigt und öffentlich gemacht werden. Unterlässt eine*r der Beteiligten
136 die Anzeige, ist diese Person aus der Berufungskommission zu entfernen und die frei ge-
137 wordene Position neu zu besetzen. Das Mitglied, das die Anzeige unterlassen hat, ist für
138 das kommende Jahr von der Teilnahme an Berufungsverfahren ausgeschlossen. Der*die
139 Bewerber*in ist vom Berufungsverfahren auszuschließen.
140 ▪ Die Verfahren müssen so öffentlich dokumentiert werden, dass die Entscheidungen der
141 Berufungskommission nachvollziehbar sind. Dabei müssen jedoch persönliche Daten der
142 Bewerber*innen geschützt und daher nur in einem so geringen Maße wie unbedingt not-
143 wendig veröffentlicht werden.

144 ▪ Strukturplanungen sollten partizipativ, öffentlich und ausgewogen ablaufen.

145

146 **Mehr Diversität!**

147 ▪ Gender- und Diversitykompetenz und Kenntnisse in inklusiver Lehrgestaltung müssen Kri-
148 terien für eine Berufung sein.

149 ▪ Das Ziel ist eine Frauen*quote unter den Berufungen von mindestens 50 Prozent.

150 ▪ Die Frauen*beauftragte hat ein Vetorecht, wenn sie Gleichstellungsgrundsätze als von ei-
151 ner Berufungskommission verletzt ansieht.

152 ▪ Nicht nur die Quantität von wissenschaftlichen Veröffentlichungen soll in die Beurteilung
153 mit eingehen, sondern auch deren Qualität, damit beispielsweise Familienzeiten Bewer-
154 ber*innen nicht benachteiligen und wissenschaftlich fundierte Arbeit belohnt wird.

155 ▪ Sollten Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Verfahrens und der Entscheidung der Beru-
156 fungskommission bestehen, muss sowohl Einsicht in Unterlagen gewährt werden, als auch
157 der Klageweg offenstehen - ohne, dass die wissenschaftliche Karriere der Kläger*innen
158 gefährdet wird. Bei Verdacht auf Diskriminierung müssen sich die jeweiligen Rechtsauf-
159 sichten der einzelnen Gremien einschalten.