



Mainz, 30. Mai 2011

## **Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Stand: 06.05.2011)**

Die nachstehenden Richtlinien sind – sofern sich aus dem Hochschulgesetz oder der Grundordnung keine abweichenden Regelungen ergeben oder in den nachstehenden Grundsätzen definiert sind – auf die Besetzung von Professuren in der Hochschule für Musik Mainz und der Kunsthochschule Mainz entsprechend anzuwenden. Gleiches gilt – sofern die Satzung für die Universitätsmedizin keine gegenteiligen Bestimmungen enthält – für die Verfahren zur Besetzung von Professuren in der Universitätsmedizin.

### **1. *Wiederzuweisung***

Jede frei werdende Professur steht zur Disposition. Über ihre (Wieder-) Zuweisung entscheidet der Präsident auf Basis eines Antrags des jeweiligen Fachbereiches. Bei vorhersehbaren Verfahren beginnt der Fachbereich möglichst 1,5 – 2 Jahre vor dem erwarteten Ausscheidungsdatum (Ruhestand, Emeritierung) mit den Beratungen über die künftige Ausrichtung und strukturelle Einbindung der jeweiligen Professur. In dieser Phase sucht die Dekanin/der Dekan das Gespräch mit der Hochschulleitung über die Eckpunkte des Wiederzuweisungsantrages (wie z.B. Ausrichtung der Stelle vor dem Hintergrund der strategischen Ausrichtung der Universität, Stellenqualität, Funktionsbeschreibung, räumliche Situation, Ressourcenverteilung, betroffene Studiengänge, zu erbringender Lehrexport, Inhalte einer evtl. vorliegenden Zielvereinbarung, zu erwartendes Gehaltsniveau). Die Ergebnisse eines solchen Gesprächs fließen in die Beratungen des Fachbereichs ein und bilden die Grundlage für die Entscheidung des Präsidenten über die Wiederzuweisung der Stelle.

### **Der Präsident**

**Universitätsprofessor  
Dr. Georg Krausch**

**Ansprechpartnerin:**

**Waltraud Reinhardt**  
Präsidentbüro  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Forum universitatis 2  
Zimmer 01-215  
55099 Mainz

**Tel.** +49 6131 39-22419  
**Fax** +49 6131 39-22919  
**Mobil** +49 176 1010056

[wreinhar@uni-mainz.de](mailto:wreinhar@uni-mainz.de)

[www.uni-mainz.de](http://www.uni-mainz.de)

Unser Zeichen  
Pb 2 – GO-BV-01

- 1.1** Gemäß § 52 Abs.3 Grundordnung hat der Fachbereich<sup>1</sup> im Vorfeld der Ausschreibung einer Lebenszeitprofessorenstelle ein Strukturkonzept vorzulegen. Hierin kann ggf. auf zurückliegende Beschlüsse des Fachbereichsrates oder Ergebnisse einer externen Evaluation zurückgegriffen werden.

Weiterhin ist die Ausstattung der Professur zu beschreiben (*Räume, Personal, Sachmittel*).

Ist eine Neuausrichtung einer Professur vorgesehen, ist vom Fachbereichsrat deren Ausrichtung im Rahmen der Strukturplanung des Fachbereiches festzulegen. Hierbei soll auswärtiger Sachverstand eingebunden werden.

Auf Basis dieser fachbereichsinternen Strukturentscheidungen und unter Beifügung des entsprechenden Strukturkonzeptes ist ein Antrag an den Präsidenten auf (Wieder-) Zuweisung der zu besetzenden Professur zu richten.

## **2. Bildung und Zusammensetzung von Berufungskommissionen**

Über die Bildung und die Zusammensetzung einer Berufungskommission entscheidet der jeweilige Fachbereichsrat. Hierbei sind folgende Grundsätze zu beachten:

### **2.1 Prinzip der Geschlechterparität – Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen**

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen muss die Sach- und Fachkenntnis der Mitglieder im Hinblick auf die zu besetzende Professur primäres Auswahlkriterium sein. In diesem Rahmen ist gemäß § 2 Abs.2 Satz 2 HochSchG bei der Benennung der Kommissionsmitglieder das Prinzip der Geschlechterparität zu beachten. Wenn zu erwarten ist, dass Frauen in der Berufungskommission unterrepräsentiert sein werden, unterrichtet die Dekanin / der Dekan alle fachlich nahe stehenden Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen von der bevorstehenden Bildung einer Berufungskommission und wirbt für eine Mitarbeit in der Kommission.

---

<sup>1</sup> Sofern in § 10 Grundordnung bestimmte Aufgaben in die Kompetenz der Teilfachbereiche Katholisch-Theologische Fakultät oder Evangelisch-Theologische Fakultät oder ihrer Kollegialorgane fallen, ist – auch wenn dies in diesem Leitfaden nicht explizit erwähnt ist – die Zuständigkeit der jeweiligen Teilfachbereiche bzw. ihrer Kollegialorgane gegeben.

## 2.2 Hinzuziehung von Mitgliedern anderer Fachbereiche

Sofern keine Gemeinsamen Ausschüsse gebildet werden (§ 89 Abs.1 HochSchG), **müssen** gemäß **§ 72 Abs.1 Satz 3 HochSchG** in die Berufungskommissionen der Fachbereiche Mitglieder anderer Fachbereiche aufgenommen werden, wenn dies nach dem Aufgabengebiet der zu besetzenden Stelle sachdienlich ist.

## 2.3 Beteiligung der Studierenden

Gemäß **§ 72 Abs.2 Satz 2 HochSchG** **müssen** den Berufungskommissionen Studierende angehören.

## 2.4 Einbindung auswärtiger Fachvertreterinnen oder Fachvertreter:

Gemäß **§ 52 Abs.1 Nr.2 Grundordnung** soll den Berufungskommissionen mindestens eine auswärtige Fachvertreterin oder ein auswärtiger Fachvertreter angehören.

## 2.5 Mitwirkung des Präsidenten

Gemäß § 50 Abs.1a) HochSchG wirkt der Präsident bei der Erstellung des Berufungsvorschlags, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission mit. Das Nähere ist in der Grundordnung zu regeln. Bis zur Verabschiedung einer entsprechenden Grundordnungsregelung wird wie folgt verfahren:

Die Dekaninnen und Dekane informieren den Präsidenten (vorzugsweise via E-Mail) über die vom Fachbereichsrat beschlossene Zusammensetzung der Berufungskommission. Sofern die Fachbereiche innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der E-Mail keine anders lautende Mitteilung erhalten, ist der Präsident mit der vom Fachbereichsrat beschlossenen Zusammensetzung der Berufungskommission einverstanden.

## 2.6 Besonderheiten bei „Hausberufungen“

Zu den bei anstehenden „Hausberufungen“ ergebenden Besonderheiten hinsichtlich der Zusammensetzung von Berufungskommissionen vgl. **Nr. 4.3.6.2.2.**

## 2.7. Besonderheiten bei der Besetzung von Professuren im Fachbereich 04 - Universitätsmedizin

Den vom Fachbereich 04 – Universitätsmedizin gebildeten Berufungskommissionen für die Besetzung von klinischen Fächern soll gemäß **§ 52 Abs.1 Nr.2 Satz 3 Grundordnung** ein Mitglied des Vorstandes der Universitätsmedizin angehören.

## 2.8. Größe von Berufungskommissionen

Bei der Bildung von Berufungskommissionen ist grundsätzlich auf eine hohe fachliche Kompetenz im Hinblick auf die Ausrichtung der zu besetzenden Stelle und eine hohe Effizienz in der Arbeitsweise zu achten. Es wird daher empfohlen, eine angemessene Größe der Berufungskommission anzustreben, die sich beispielsweise an nachstehender Zusammensetzung orientiert:

- bis zu 6 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
- 1-2 Studentinnen / Studenten
- 1-2 akademische Mitarbeiterinnen oder akademische Mitarbeiter
- fachbereichsfremde und externe Mitglieder (vgl. 2.2 und 2.4)

Bei Professuren, die

- eine stark interdisziplinäre Ausrichtung haben,
- in ein Forschungszentrum bzw. einen Forschungsschwerpunkt eingebunden sind und /oder
- deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher, bildungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben vorsieht,

kann die Beteiligung weiterer Personen erforderlich werden. Personen, bei denen eine Befangenheit oder Interessenskonflikte vorliegen oder vermutet werden können, dürfen Berufungskommissionen nicht als stimmberechtigte Mitglieder angehören.

## 2.9 Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Berufungskommissionen

Berufungskommissionen tagen in nicht öffentlicher Sitzung (§ 41 Abs.2 und 3 HochSchG). Die Mitglieder der Kommission sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 42 HochSchG).

### 3. Ausschreibung

**3.1** Gemäß **§ 50 Abs.1 HochSchG** sind freie oder frei werdende Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer rechtzeitig öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben enthalten. Die Ausschreibungstexte bedürfen der Zustimmung des Präsidenten. Die Berufungskommission schlägt auf Grund der im Rahmen der Strukturplanung des Fachbereiches (vgl. **Nr.1.1**) festgelegten Ausrichtung dem Fachbereichsrat einen Ausschreibungstext vor (**§ 52 Abs.3 Satz 3 Grundordnung**).

Von der Ausschreibung einer Professur kann gemäß **§ 50 Abs.1 Nr.1 – 5 HochSchG** der Präsident auf Vorschlag des Fachbereichsrates absehen, wenn

- a) eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis oder
- b) eine Professorin oder ein Professor aus einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis auf eine Vollzeitprofessur oder
- c) eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis oder
- d) eine Professorin oder ein Professor in ein Forschungskolleg nach § 13 HochSchG oder
- e) eine Professorin oder ein Professor auf eine Stiftungsprofessur

berufen werden soll.

Gemäß **§ 51 Abs.1 HochSchG** werden Professorinnen und Professoren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen. Sie können in begründeten Fällen auch in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen werden. In begründeten Fällen kann an Stelle des Beamtenverhältnisses ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden (§ 51 Abs.4 HochSchG).

**3.2** Die Stellenausschreibungen sollen so formuliert sein, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden und keine diskriminierenden Formulierungen verwendet werden. Die fachlichen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber sowie Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben bzw. Aufgabenschwerpunkte sind an Hand des Anforderungsprofils aufzuführen. Ferner sind in den Ausschreibungstext die Hinweise aufzunehmen, dass

- **Schwerbehinderte** bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden (vgl. Verwaltungsmitteilung 7/89 vom 24.02.1989),
  - die Johannes Gutenberg-Universität Mainz bestrebt ist, den **Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen** und daher Wissenschaftlerinnen bittet, sich zu bewerben (vgl. Verwaltungsmitteilung 3/98 vom 16.12.1997)
  - das Land Rheinland-Pfalz und die Johannes Gutenberg-Universität Mainz ein Konzept der intensiven Betreuung der Studierenden vertreten und deshalb **eine hohe Präsenz der Lehrenden an der Universität erwarten**.
- 3.3** Sofern es die Fachbereiche für zweckmäßig halten, freie zu besetzende Vollzeitstellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit zwei Teilzeit beschäftigten Bewerberinnen oder Bewerbern zu besetzen, ist gemäß Schreiben des früheren Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur vom 10.02.2000 diese Möglichkeit im Ausschreibungstext aufzunehmen. Hierbei ist zu beachten, dass - ungeachtet der Ausgestaltung der Dienstverhältnisse - Teilzeitbeschäftigte nur im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden können.
- 3.4** Gemäß **§ 52 Abs.3 Satz 5 und 6 Grundordnung** muss die Veröffentlichung der Ausschreibung von Lebenszeitprofessorien überregional erfolgen, um hinreichende Öffentlichkeit zu sichern und angemessenen Zeitraum für eine Bewerbung zu bieten. Themen der Forschung und Lehre dürfen nicht so gefasst sein, dass von vornherein nur eine oder wenige Bewerbungen zu erwarten sind (*Ausschluss einer ad personam-Bewerbung*).
- 3.5** Gemäß **§ 52 Abs.2 Satz 2 und 3 Grundordnung** müssen sich die Auswahlkriterien spezieller Art aus dem Ausschreibungstext ergeben. Nachträglich formulierte Auswahlkriterien können nicht zur Begründung der Reihenfolge eines Besetzungsvorschlages, einer „Hausberufung“ oder einer „unico loco-Liste“ herangezogen werden.
- 3.6** Bei Erstellung des Ausschreibungstextes ist zu berücksichtigen, dass die Rechtsprechung „abgeschwächte“ Formulierungen, wie z.B. „...Erwünscht ist oder Erwartet wird...“ als festen Bestandteil des Anforderungsprofils werten könnte, mit der Konsequenz, dass diese Vorgaben **verpflichtend** sind und den in Betracht kommenden Personenkreis einschränken.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur vom 12.08.2008 – Az.: 9524-52 361/40

#### 4. Erstellung eines Besetzungsvorschlages:

##### 4.1 Grundsatz:

Gemäß **§ 86 Abs.2 Nr.10 HochSchG** hat der Fachbereich die Aufgabe, Vorschläge für die Berufung von Professorinnen und Professoren sowie die Bestellung von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren aufzustellen.

##### 4.2 Äußere Form eines Besetzungsvorschlages:

Die nachstehenden Anforderungen an die äußere Form und die Gliederung eines Besetzungsvorschlages orientieren sich an Empfehlungen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur aus dem Jahre 2006 und sollten im Interesse einer zügigen Abwicklung der Besetzungsverfahren beachtet werden:

##### 4.2.1 Es wird empfohlen, sich bei der Erstellung von Besetzungsvorschlägen an folgender Gliederung zu orientieren:

- *Anschreiben der Dekanin oder des Dekans*
- *Bericht der oder des Vorsitzenden der Berufungskommission, untergliedert nach:*
  - *Formalien der Ausschreibung*
  - *Kriterien des Ausschreibungstextes*
  - *Auswahlverfahren und Dreiervorschlag*
- *Laudationes*
- *Ergänzende Unterlagen (Sondervoten, Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, Votum der Vertreterin oder des Vertreters der Schwerbehinderten, externe Gutachten etc.)*
- *Bewerbungsunterlagen der im Listenvorschlag berücksichtigten Personen*

##### 4.2.2 Zumindest alle die Auswahl und die Reihenfolge eines Besetzungsvorschlages dokumentierenden Schriftstücke (Laudationes, Formulare, Lebensläufe, Gutachten etc.) müssen datiert und unterschrieben sein, es sei denn, es handelt sich um unmittelbare Anlagen zu einem Schriftstück desselben Verfassers.

##### 4.2.3 Die Besetzungsvorschläge müssen Angaben über Alter, Promotion, Habilitation bzw. sonstige wissenschaftliche Leistungen sowie die wichtigsten beruflichen Stellungen der in den Listenvorschlag aufgenommenen Personen enthalten. Soweit Erziehungszeiten zu berücksichtigen sind, ist dies im Besetzungsvorschlag festzuhalten.

### 4.3 Inhaltliche Ausgestaltung und Begründung eines Besetzungsvorschlages:

Die Auswahlverfahren sind vor dem Hintergrund der Artikel 33 Abs.2 und 19 Abs.4 Grundgesetz (GG) so zu gestalten, dass die Auswahlentscheidung im Hinblick auf

- die Erstellung des Anforderungsprofils und die Festlegung der Auswahlkriterien,
- die Leistungsbewertung der Bewerberinnen und Bewerber sowie
- die Auswahlbegründung

dem Erfordernis der **Bestenauslese** gerecht wird und dies in der Begründung des Besetzungsvorschlages in transparenter und nachvollziehbarer Weise dokumentiert wird.

#### 4.3.1 **Überblick über die Bewerberlage:**

Gemäß **§ 52 Abs.5 Nr.1 Grundordnung** ist bei der Begründung des Besetzungsvorschlages das Auswahlverfahren sowie die Auswahl der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen darzulegen. Hierbei ist unter Zugrundelegung der formalen und inhaltlichen Vorgaben des Ausschreibungstextes insbesondere zu begründen, warum

- die in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen berücksichtigt wurden.
- die nicht berücksichtigten Kandidatinnen und Kandidaten ausgeschieden wurden.
- die in die engere Wahl gekommenen, zur Probevorlesung und / oder zum wissenschaftlichen Vortrag eingeladenen, jedoch nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen, nicht berücksichtigt werden konnten.

Es ist darauf zu achten, dass bei dieser Vorauswahl die Beurteilung aller Bewerberinnen und Bewerber nach einheitlichen und nachvollziehbaren Kriterien erfolgt, damit die entsprechende Auswahlbegründung einer gerichtlichen Überprüfung Stand hält. Dies bedeutet, dass bei den Personen, die nicht zur Probevorlesung / zum Vortrag eingeladen werden und damit vom weiteren Auswahlverfahren ausgeschlossen werden, eine nachvollziehbare, protokollierte Begründung für die Nichtberücksichtigung erforderlich ist. Allgemein gehaltene Formulierungen wie „nicht einschlägig“ oder „nicht ausreichend ausgewiesen“ reichen bei einer evtl. Konkurrentenklage als Begründung für die Nichtberücksichtigung nicht aus.

Darüber hinaus sind gemäß § 82 Satz 2 SGB IX alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber oder von der Agentur für Arbeit vorgeschlagenen schwerbehinderten Personen, deren fachliche Eignung für die ausgeschriebene Professur auf Grund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen nicht offensichtlich ausgeschlossen werden kann, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.



#### 4.3.2. Beurteilung der Lehrqualifikation

**4.3.2.1** Gemäß **§ 43 Abs.3 Satz 4 HochSchG** ist Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen für eine Stelle gemäß § 49 HochSchG nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probevortrag oder einem Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so sollen sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden. Wurden Bewerberinnen nicht eingeladen, ist dies kurz zu begründen.<sup>3</sup>

**4.3.2.2** Gemäß **§ 52 Abs.5 Nr.2 Grundordnung** ist in der Begründung eines Besetzungsvorschlages darzulegen, an Hand welcher Kriterien die Lehreignung der in den Listenvorschlag aufgenommenen Personen beurteilt wurde. Hierbei ist insbesondere auch eine zuvor abgehaltene Probevorlesung oder eine andere Unterrichtsveranstaltung, die

- Bestandteil des Routinelehrrangebots ist und
- sich **nicht** auf das engere Forschungsgebiet der Bewerberin oder des Bewerbers beziehen soll,

zu würdigen.

**4.3.2.3** Sofern die Fachbereiche von der Möglichkeit des **§ 52 Abs.5 Nr.2 Satz 3 Grundordnung** Gebrauch machen und eine andere, vom Grundsatz des 4.3.2.2 abweichende Vorgehensweise zur Ermittlung und Bewertung der didaktischen Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber festlegt, sind in die festgelegten Bewertungskriterien im Einzelnen darzulegen und zu begründen.

**4.3.2.4** Ergänzend zu 4.3.2.2 bzw. 4.3.2.3 kann auch ein wissenschaftlicher Vortrag Gegenstand des Berufungsverfahrens sein und entsprechend bewertet werden.

**4.3.2.5** Des Weiteren sind bei der Erstellung von Besetzungsvorschlägen die von der Hochschulstrukturkommission des Landes verabschiedeten Hinweise zur Bedeutung der Lehrkompetenz bei Berufungen in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Danach ist der Prüfung der Lehrqualifikation ein ähnlicher Stellenwert einzuräumen, wie der Bewertung der Forschungsleistungen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Schreiben des früheren MWWFK vom 11.06.2002

<sup>4</sup> Schreiben des früheren Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur vom 27.01.1995 sowie 06.02.2006

In Umsetzung dieser Grundsätze und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

**(<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf>)**

- 
- ist darauf zu achten, dass die Bewerbungsunterlagen nachvollziehbare Angaben über die Anzahl der Lehrveranstaltungen und die Dauer der Lehrerfahrung der Listenkandidatinnen und -kandidaten haben.
- ist transparent darzulegen, welche Gesichtspunkte der Fachbereich bei der Beurteilung der pädagogischen Eignung, der Lehrerfahrung und -kompetenz der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber und deren Lehrengagement zu Grunde gelegt hat (z.B. *welche Relevanz dem Vorlesungs- und Seminaraufbau, den Lehrmethoden und / oder -konzepten, der Berücksichtigung von interdisziplinären Fragen, der Betreuung der Studierenden, der Probevorlesung etc. in der Auswahlentscheidung zuerkannt wurde*).
- **ist eine inhaltliche und vergleichende Würdigung dieser Daten bezüglich der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen vorzunehmen und darzulegen, wie sich dies auf die Vergabe der Listenplätze ausgewirkt hat.**

#### **4.3.3. Beurteilung des Engagements in der Forschung**

Die besonderen Forschungsleistungen der Listenkandidatinnen und -kandidaten, wie z.B.

- Zahl und Art der Publikationen,
- Rufe auf andere Professuren,
- Mitgliedschaft in den wichtigsten wissenschaftlichen Gremien,
- Preise, Stipendien, etc.
- Drittmittelaktivitäten,

sind in der Begründung des Besetzungsvorschlages darzulegen. **Bei Bewertung der Forschungsleistungen bedarf es einer Würdigung der vorgelegten Publikationen bzw. Publikationslisten sowie einer inhaltlichen und vergleichenden Bewertung dieser Unterlagen durch den Fachbereich.**

#### 4.3.4 Einholung und Würdigung auswärtiger Gutachten

Gemäß **§ 52 Abs.4 Grundordnung** holt der zuständige Fachbereichsrat oder das Kollegialorgan des zuständigen Teilfachbereiches zu den in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen und Bewerbern mindestens ein, in der Regel zwei auswärtige vergleichende Gutachten ein. Bei deren Anforderung ist darauf hinzuweisen, dass die vergleichende Leistungsbewertung der zur Begutachtung anstehenden Personen an Hand des Anforderungsprofils der Ausschreibung unter Zugrundelegung einheitlicher Maßstäbe und ggf. unter Berücksichtigung und Würdigung evtl. bestehender Altersunterschiede bei den Bewerberinnen und Bewerbern sowie evtl. abgeleiteter Erziehungszeiten vorzunehmen ist. Ferner sind bei der Einholung der Gutachten die nachstehenden Hinweise zu beachten:

- Berufliche oder verwandtschaftliche Beziehungen zwischen Begutachteten und Gutachterinnen bzw. Gutachtern müssen vermieden bzw. ggf. offen dokumentiert werden.
- Gutachten zur Wertung mehrerer Bewerberinnen und Bewerber sollen nach Möglichkeit vergleichend sein.
- Gutachten, die nur eine Person beurteilen sind nur dann verwertbar, wenn sie als Material in der vergleichenden Begutachtung von Berufungskommission und Fachbereichsrat ausdrücklich erörtert werden und dies in der Begründung des Besetzungsvorschlages entsprechend dokumentiert wird.
- Gemäß § 50 Abs.1a) HochSchG wirkt der Präsident bei der Erstellung des Berufungsvorschlages, insbesondere auch bei der Einholung auswärtiger Gutachten mit. Das Nähere ist in der Grundordnung zu regeln. Bis zur Verabschiedung einer entsprechenden Grundordnungsregelung wird wie folgt verfahren:

Die Dekaninnen und Dekane legen dem Präsidenten (vorzugsweise per E-Mail) eine Namensliste der vom Fachbereich ausgewählten Gutachterinnen und Gutachter vor. Das Einverständnis des Präsidenten gilt als erteilt, wenn er dem Fachbereich innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Namensliste keine anders lautende Rückmeldung zukommen lässt.

#### 4.3.5 Begründung der Reihenfolge des Besetzungsvorschlages

Gemäß **§ 52 Abs.5 Nr.3 Grundordnung** ist die Reihenfolge des Besetzungsvorschlages in Form einer inhaltlichen und vergleichenden Würdigung der

- Lehreignung und -erfolge sowie
- der Leistungen in der Forschung,

der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen

- unter Berücksichtigung des sich aus dem Ausschreibungstext ergebenden Anforderungsprofils und
- unter Würdigung der eingeholten, auswärtigen vergleichenden Gutachten

zu begründen.

Darüber hinaus sind bestehende Altersunterschiede der Bewerberinnen und Bewerber sowie evtl. abgeleistete Erziehungszeiten angemessen zu würdigen.

Im Interesse einer zügigen Abwicklung von Besetzungsverfahren sind die Fachbereiche aufgefordert, auf die Auswahlbegründung und die Begründung der Reihenfolge eines Besetzungsvorschlages ein besonderes Augenmerk zu richten. Vor dem Hintergrund, dass gemäß § 80 Abs.2 Nr.10 HochschG die Erstellung der Besetzungsvorschläge für Professorenstellen in die Kompetenz der Fachbereiche fällt, ist insbesondere darauf zu achten, dass ein pauschaler Hinweis auf Überlegungsprozesse der Berufungskommission und Ausführungen in auswärtigen Gutachten zur Begründung der Reihenfolge eines Besetzungsvorschlages nicht ausreicht. **Vielmehr hat der Fachbereichsrat in Wahrnehmung seiner Entscheidungskompetenz die Überlegungen der Berufungskommission sowie die Wertung der auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter einer eigenen Würdigung und Entscheidung zu unterziehen und dies in der Begründung des Besetzungsvorschlages entsprechend zu dokumentieren.**

#### 4.3.6 Sonstige – je nach Ausgestaltung des Besetzungsvorschlages – zu beachtenden Vorschriften

Je nach Ausgestaltung der Besetzungsvorschläge ist in deren Begründung im Bedarfsfall auf weitere Erfordernisse näher einzugehen. Hierbei können u.a. die in **§ 52 Abs.5 Nr.4 Grundordnung** genannten Gesichtspunkte relevant werden:

#### 4.3.6.1 Überschreiten der 6-Monatsfrist des § 50 Abs.2 HochSchG

Gemäß **§ 50 Abs.2 HochSchG** legt die Hochschule spätestens 6 Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur einen Besetzungsvorschlag vor<sup>5</sup>, der 3 Personen umfassen soll. Dem Besetzungsvorschlag ist eine Übersicht über die eingegangenen Bewerbungen beizufügen. In den Besetzungsvorschlag dürfen auch Personen aufgenommen werden, die sich nicht beworben haben. Ein Überschreiten der 6-Monatsfrist ist zu begründen.

#### 4.3.6.2 Besonderheiten bei einer „Hausberufung“

Gemäß **§ 50 Abs.2 HochSchG** dürfen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen in den Besetzungsvorschlag aufgenommen werden. Ferner können **gemäß § 50 Abs.2 Satz 3 und 4 HochSchG** Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur dann in einen Besetzungsvorschlag aufgenommen werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

**Sofern die Aufnahme eines Mitglieds der eigenen Hochschule in einen Besetzungsvorschlag in Betracht gezogen wird,**

**4.3.6.2.1** ... ist in der Begründung des Listenvorschlages darzulegen, welche herausragenden Leistungen in Forschung und Lehre die hauseigene Kandidatin oder der hauseigene Kandidat im Vergleich zu den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern erbracht hat, die ein Abweichen von der gesetzlich geforderten Ausnahmesituation rechtfertigen.

**4.3.6.2.2** ... müssen der Berufungskommission eine auswärtige Fachvertreterin oder ein auswärtiger Fachvertreter sowie mindestens zwei fachbereichsfremde Mitglieder aus dem Bereich der Universität angehören (**§ 52 Abs.1 Nr.3 Grundordnung**).

---

<sup>5</sup> Sofern das Berufungsrecht gemäß § 50 Abs.3 a) HochSchG auf den Präsidenten übertragen wird, ist der Besetzungsvorschlag in dieser Frist dem Präsidenten vorzulegen.

**4.3.6.2.3** ... sind mindestens zwei auswärtige Gutachten anzufordern, die auch zur Frage der Hausberufung Stellung nehmen, d.h. die unter Berücksichtigung der in die engere Wahl gekommenen Personen, die in **§ 50 Abs.2 Satz 2 HochSchG** geforderte besondere Begründung im Falle einer Hausberufung ausdrücklich bestätigen. Auf dieses Erfordernis kann bei Vorliegen eines adäquaten Außenrufs verzichtet werden (**§ 52 Abs.4 Satz 2 und 3 Grundordnung**).<sup>6</sup>

#### **4.3.6.3 „3 er-Vorschlag“ gemäß § 50 Abs.2 HochSchG**

Gemäß **§ 50 Abs.2 HochSchG** soll ein Besetzungsvorschlag mindestens 3 Personen umfassen. Besetzungsvorschlägen mit weniger als 3 Bewerberinnen und Bewerber ist daher eine Begründung beizufügen, aus der sich ergibt, welche Anhaltspunkte den Fachbereich dazu bewogen haben, von der Soll-Vorschrift des § 50 Abs.2 HochSchG abzuweichen bzw. welche Schwierigkeiten bestanden.

#### **4.3.6.4 Frauenförderung gemäß § 43 Abs.3 HochSchG**

Gemäß **§ 43 Abs.3 HochSchG i.V.m. § 3 Abs.1 des Rahmenplans zur Förderung von Frauen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz** ist bei Berufungen auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frau überwiegen.

Die **aktive Ansprache qualifizierter Frauen** bereits vor der Ausschreibung einer Professur ist ein **wichtiges Instrument** zur größtmöglichen Umsetzung der Gleichstellung und Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen. In Anlehnung an einen Leitfaden der Universität Konstanz zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen aus dem Jahre 2008<sup>7</sup> soll an dieser Stelle eine Hilfestellung zur aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen für die Universität Mainz erfolgen.

---

<sup>6</sup> In der Senatssitzung am 29.01.1993 wurde dahingehend Einvernehmen erzielt, dass auf Grund bestehender erheblicher Unterschiede innerhalb der ausländischen Hochschullandschaft eine Ruferteilung an eine ausländische Hochschule nicht generell als adäquater Außenruf anerkannt werden kann.

<sup>7</sup> vgl. Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz 2008: Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

<http://www.uni-konstanz.de/universitaet/frauenrat/pdf/TippsAktiveRekrutierung.pdf>

Wichtige Punkte zur Vorgehensweise sind beispielsweise:

- der **frühzeitige Beginn** der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen
- die Festlegung einer von der Berufungs-/Auswahlkommission für die Recherche und Kontaktaufnahme bestimmten **verantwortlichen Person** plus Vorgabe zur Kontaktaufnahme
- die **Berücksichtigung eigener Vorschläge seitens der Mitglieder der Berufungs-/Auswahlkommission**
- die **Nutzung von Informationsdiensten** zur Recherche (im Folgenden genannt)
- sowie die **Dokumentation der Recherche** zur Wahrung der **Transparenz**

Bei der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen kann zurückgegriffen werden auf:

a. **Wissenschaftliche Fachgesellschaften**

b. **FachkollegiatInnen der DFG** als „InformantInnen“

[http://www.dfg.de/dfg\\_profil/gremien/fachkollegien/allgemeine\\_informationen/index.html](http://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/allgemeine_informationen/index.html)

c. **Fachübergreifende Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken**

- Die Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen aus dem deutschsprachigen Raum „**FemConsult**“. FemConsult ist eine Online-Datenbank promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Sie enthält aktuelle, wissenschaftliche Profile von mehreren tausend Expertinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum, die in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie in Industrie und Wirtschaft tätig sind.

<http://www.femconsult.de/femconsult/LuceneQuery?style=home>

- **AcademiaNet** rückt exzellente Forscherinnen ins Blickfeld derer, die wissenschaftliche Gremien oder Führungspositionen besetzen, die über Wissenschaft berichten, Konferenzprogramme gestalten oder Experten zur Entscheidungsfindung hinzuziehen wollen. Mit Unterstützung durch AcademiaNet soll der Anteil an weiblichen Wissenschaftlerinnen in einflussreichen Positionen signifikant steigen. AcademiaNet startet mit zunächst etwa 500 Profilen von exzellenten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum und soll im Zeitraum von 2-5 Jahren weiter

wachsen und ggf. auf den gesamteuropäischen Raum ausgeweitet werden. Die hohe Qualifikation garantieren Partner wie z.B. DFG, Fraunhofer- oder Helmholtz-Gesellschaft; nur diese sind berechtigt, Wissenschaftlerinnen für das Portal zu benennen.

<http://www.academianet.de/>

- Die Schweizer Expertinnen-Datenbank „**femdat**“. Bei Ihrer Recherche können Sie verschiedene Suchkriterien wie Fachgebiet, Sprache, Erfahrung oder Beruf anwenden. femdat wird von Hochschulen, frauenspezifischen Berufsverbänden und einer Fachgesellschaft getragen.

<http://www.femdat.ch/C18/C2/Expertinnen/default.aspx>

- Datenbank von **in Österreich habilitierten Frauen** des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfrage, die ständig ergänzt wird.

<http://www.uni-graz.at/akglwww/datenbank/datenbank.htm>

- Datenbank für Akademikerinnen, Frauenpunkt **COURAGE e.V.** Ein Frauenberatungsservice für Akademikerinnen beim Frauenpunkt COURAGE e.V. - seit 1994 Kooperationsprojekt mit der HTW Berlin. Plattform für Akademikerinnen, die eine Laufbahn als Professorin oder Lehrbeauftragte oder aber eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Laboringenieurin oder Verwaltungsangestellte an einer Hochschulen anstreben.

[http://www.htw-berlin.de/Die\\_HTW/Vertretungen\\_Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte/Karriere.html](http://www.htw-berlin.de/Die_HTW/Vertretungen_Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte/Karriere.html)

- Datenbank WissenschaftlerInnen des Arbeitskreises **Historische Frauen- und Geschlechterforschung (AKHFG)**

<http://www.uni-flensburg.de/akhfg/datenbank.htm>

- Datenbank zur Suche nach Stellen- und Qualifizierungsangeboten sowie nach Bewerberinnen, MentorInnen, ExpertInnen und ReferentInnen rund um die **FH-Professur** für den gesamten deutschen Sprachraum der LaKoF FH Baden-Württemberg:

[http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/01\\_extern/16\\_datenbank/fr16x00.htm](http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/01_extern/16_datenbank/fr16x00.htm)



- **DAWN – Datenbank Niedersächsischer Wissenschaftlerinnen** ist eine Website, in der sich Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Niedersachsen präsentieren. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur und das Gleichstellungsbüro der Universität Hannover bieten eine Dokumentation an, die Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Niedersachsen die Möglichkeit gibt, sich und ihre vitae einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen.

<http://www.dawn.uni-hannover.de/>

#### d. Fachspezifische Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken

- Die **europäische ELSO (European Life Scientist Organization) Expertinnendatenbank** für Molekulare Lebenswissenschaften: The database aims to help scientists, universities, research institutions, political institutions, conference organisers and journal editors to identify appropriately qualified women scientists.

<http://www.elseo-cdc.org/M11.shtml>

- Die **Österreichische FEMtech Expertinnendatenbank**. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist eine Initiative zur Unterstützung von Frauen in Forschung und Technologie. In diese Datenbank können sich Wissenschaftlerinnen verschiedenster Fachgebiete eintragen, wobei der Schwerpunkt der Datenbank in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik liegt. Zu Beginn 2009 waren an die 900 Wissenschaftlerinnen eingetragen. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist eine Initiative von FEMtech, einem Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie.

<http://www.femtech.at/index.php?id=65>

- **Österreichische WissenschaftlerInnen-Datenbank für Frauen- und Geschlechterforschung** der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Karl-Franzens-Universität Graz und Referat Genderforschung der Universität Wien. Die 'WissenschaftlerInnendatenbank Frauen- und Geschlechterforschung' dient der Information über ExpertInnen der Frauen- und Geschlechterforschung und deren Arbeitsgebiete.

<http://www.mavas.at/members/genderstudies/daten00.asp>

- **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung** des Netzwerkes Frauenforschung NRW. Keine Datenbank, aber eine Auflistung über die zum Netzwerk gehörenden Professuren, die beteiligten Wissenschaftlerinnen, deren Forschungsprojekte und Publikationen sowie die netzwerkinternen Kooperationen einschließlich der Koordinationsstelle.  
[http://www.netzwerk-frauenforschung.de/das\\_netzwerk.php?lang=de](http://www.netzwerk-frauenforschung.de/das_netzwerk.php?lang=de)
- **Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung.** Datenbank der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (Zefg) und des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) - ein Arbeitsbereich des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS). Die Datenbank enthält Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung.  
<http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/index.html>
- **Clio-online** bietet zusammen mit der Virtuellen Fachbibliothek Osteuropa einzelnen **Historiker/innen** die Möglichkeit, ihre Forschungsschwerpunkte, Publikationen, Projekte und akademische Vita einer breiten Fachöffentlichkeit bekannt zu geben.  
<http://www.clio-online.de/Forscherinnen>
- **UK Database of Women Experts in SET.** This database was originally developed by WiTEC (European Association for Women in Science, Engineering and Technology), in 1997 as the first initiative of its kind in Europe to be used as a tool to raise awareness of the skills and knowledge of women in science, engineering and technology.  
[http://www.myv12.com/temp\\_swe/innovatechnics/v12/blank\\_website/index.php](http://www.myv12.com/temp_swe/innovatechnics/v12/blank_website/index.php)
- **Datenbank Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt** der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt/Universität Magdeburg. Die Datenbank wird ständig erweitert und ist alphabetisch nach Nachnamen geordnet.
- <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/tabop.htm>

**e. Projekt-Datenbank der DFG.**

- Mit GEPRIS erschließen Sie DFG-geförderte Projekte, Personen und zugehörige Institutionen. Dementsprechend stehen Ihnen drei Suchräume für Ihre Recherche zur Verfügung. Die Suchräume können Sie über eine Freitextsuche, explorativ oder über einen Katalog durchsuchen.

<http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS/;jsessionid=1A5B9EA0C4343AB1C5806339E910DA8C>

**f. EU-Datenbank für internationale KooperationspartnerInnen.**

- Building international partnerships is part of taking part in EU research programmes. CORDIS has an established Partners Service and a specialised service for FP7, fostering public-private partnerships to design, propose and launch new projects. You can use the search facilities to find international partners with the complementary expertise, profile or technology that you are looking for.

[http://cordis.europa.eu/fp7/partners\\_en.html](http://cordis.europa.eu/fp7/partners_en.html)

**4.3.6.5 Für die Berufung von Professorinnen und Professoren maßgebliche Altersgrenze:**

Gemäß § 1 Abs.1 der zum 01.01.2011 in Kraft getretenen "Landesverordnung über die Höchstaltersgrenze für die Berufung von bestimmten Hochschulbediensteten"

[http://rlp.juris.de/rlp/gesamt/HSchulBHAltersGV\\_RP.htm#HSchulBHAltersGV\\_RP\\_rahmen](http://rlp.juris.de/rlp/gesamt/HSchulBHAltersGV_RP.htm#HSchulBHAltersGV_RP_rahmen)

darf als Professorin oder Professor in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit grundsätzlich nur berufen werden, wer das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Diese Höchstaltersgrenze erhöht sich

- bei früheren Beamtinnen und Beamten eines rheinland-pfälzischen Dienstherrn, die nicht nachversichert wurden, um die bisher bei demselben Dienstherrn zurück gelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und
- bei einem Dienstherrnwechsel um die bei dem oder den abgebenden Dienstherrn oder Dienstherrinnen zurück gelegten oder diesem bzw. diesen zuzurechnenden Dienstzeiten, sofern diese nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag zu einer Versorgungslastenteilung führen.
- Für Schwerbehinderte um 3 Jahre.

Die o.g. Höchstaltersgrenze gilt auch in den Fällen, in denen eine Professorin oder ein Professor nach einem Zeitbeamtenverhältnis später in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden soll.

Das Ministerium der Finanzen kann auf Vorschlag des MBWJK in folgenden Fällen Ausnahmen von der Höchstaltersgrenze zulassen:

- im Einzelfall ein erhebliches dienstliches Interesse besteht, eine Bewerberin oder einen Bewerber als Fachkraft zu gewinnen oder zu behalten und ein außerordentlicher Mangel an geeigneten jüngereren Bewerberinnen und Bewerbern besteht, der sich auch nicht im Wege der Aus- und Weiterbildung beheben lässt
- wenn die Anwendung der Höchstaltersgrenze im Einzelfall eine unbillige Härte darstellt.

#### **4.4 Verfahrensfragen**

##### **4.4.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Verfahren zur Besetzung von Professorenstellen**

Gemäß **§ 72 Abs.4 HochSchG** hat der Senat auf Vorschlag des Ausschusses für Gleichstellungsfragen eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die u.a. die Organe der Hochschulen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 2 Abs.2 HochSchG zu unterstützen hat und u.a. an allen personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen, mitwirkt. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist sie rechtzeitig zu informieren. Sie kann Stellungnahmen abgeben, Anträge stellen und an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen.

Darüber hinaus sollen die Fachbereiche gemäß **§ 72 Abs.5 HochSchG** eine Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss gemäß **§ 72 Abs.6 HochSchG** auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden. Der Antrag muss innerhalb 1 Woche und darf in derselben Angelegenheit nur einmal gestellt werden.

Da das Hochschulgesetz keine Detailbestimmungen zur ablauftechnischen Abwicklung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren enthält, hat der Senat in seiner Sitzung am 13.12.1991 bzw. 10.07.1992 die als Anlage 01 zu Nr.4.4.1 beigefügten **Richtlinien zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Berufungsverfahren** verabschiedet, die zu berücksichtigen sind.

Hierbei wird von der grundsätzlichen Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches ausgegangen, so dass nur bei Vakanz des Amtes der zuständigen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertretung bzw. bei deren Verhinderung die Gleichstellungsbeauftragte des Senates deren Aufgaben übernimmt (**§ 57 Abs.3 Grundordnung**).

#### **4.4.2 Erforderliche Mehrheiten bei der Abstimmung im Fachbereichsrat über einen Besetzungsvorschlag:**

**4.4.2.1** Gemäß **§ 4 Abs.1 Nr.2 Grundordnung i.V.m. § 38 Abs.2 Satz 1 HochSchG** bedürfen Entscheidungen, die die Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern berühren, außer der Mehrheit des Gesamtgremiums (**§ 38 Abs.2 Satz 1 HochSchG**) auch der Stimmenmehrheit der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer<sup>8</sup>. Kommt danach ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so genügt für eine Entscheidung die Mehrheit der dem Fachbereichsrat angehörenden Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. In den Fällen, in denen ein Besetzungsvorschlag nicht die Mehrheit der Stimmen der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern erhält, kommt dieser auch dann nicht zustande, wenn ihm die Mehrheit des Gremiums (*bei der sich dann ja nur eine Minderheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer befindet*) zustimmt.

Konkrete Beispiele für die Ermittlung der gemäß **§ 4 Abs.1 Nr.2 Grundordnung i.V.m. § 38 Abs.2 Satz 1 HochSchG** erforderlichen Mehrheiten sind der als **Anlage 02 zu Nr. 4.4.2.1** beigefügten Auflistung zu entnehmen.

---

<sup>8</sup> Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren / Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren / Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten

#### **4.5 (Fach-) Bereichsspezifische Besonderheiten bei der Besetzung von Professorenstellen:**

##### **4.5.1 Besonderheiten für die Hochschule für Musik Mainz und die Kunsthochschule Mainz**

Im Zusammenhang mit der Besetzung einer Professorenstelle im früheren Fachbereich 24 – Bildende Kunst – hat der damalige Kultusminister 1981 die nachstehenden Qualifikationskriterien vorgegeben, mit der Bitte, diese künftig in allen Fällen der Besetzung von Professorenstellen mit künstlerischen Aufgaben zu beachten:

- *Die durch Erfahrungen in der Lehre nachzuweisende pädagogische Eignung, insbesondere unter Berücksichtigung einschlägiger Lehrtätigkeit im Hochschulbereich sind näher darzulegen.*
- *Für die in die engere Wahl gekommenen Bewerberinnen und Bewerber sind drei auswärtige Gutachten vorzulegen. Diese sind nur dann entbehrlich, wenn die hervorragenden künstlerischen Leistungen dieser Personen auch außerhalb der Hochschule als unbestritten gelten.*

##### **4.5.2 Besonderheiten bei der Besetzung von Professuren mit erziehungswissenschaftlichen oder fachdidaktischen Aufgaben in der Lehrerbildung**

Auf Professorenstellen, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, sollen gemäß **§ 49 Abs.3 HochSchG** nur Personen berufen werden, die eine dreijährige Schulpraxis nachweisen.

Gemäß § 92 Abs.1 Nr.8 HochSchG hat das Zentrum für Lehrerbildung an der Besetzung lehramtsbezogener Professuren durch Abgabe einer Stellungnahme mitzuwirken, wenn die Funktionsbeschreibung der Professur die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher, bildungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben vorsieht. Das Nähere wird in der vom Senat zu verabschiedenden Organisationsregelung für das Zentrum für Lehrerbildung geregelt.

#### **4.5.4 Besonderheiten für praxisorientierte Fachbereiche und Fächer ohne Promotions- bzw. Habilitationsrecht:**

In seiner Sitzung am 17.02.1995 hat sich der Senat mit der Grundsatzfrage befasst, wie in Fachbereichen und Fächern ohne Promotions- bzw. Habilitationsrecht die Wahrnehmung der akademischen Rechte promovierter bzw. habilitierter Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber sichergestellt werden kann. Der Senat brachte hierbei deutlich zum Ausdruck, dass er bei der Besetzung von Professorenstellen in praxisorientierten Fachbereichen und Fächern grundsätzlich erwartet, dass die jeweiligen Stelleninhaberinnen und -inhaber ihre akademischen Rechte durch Kooperation und ggf. Kooptation mit benachbarten Fachbereichen und Fächern wahrnehmen.

#### **4.5.5 Besonderheiten für den Fachbereich 01 – Katholische Theologie und Evangelische Theologie – mit den Teilfachbereichen Katholisch-Theologische Fakultät und Evangelisch-Theologische Fakultät**

Zu den Besetzungsvorschlägen der Katholisch-Theologischen Fakultät (*sowie für die C 4-Professur für Philosophie, insbesondere Scholastische Philosophie im Fachbereich 05 – Philosophie und Philologie – und die C 4-Professur für Mittelalterliche Geschichte im Fachbereich 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften –*) ist vor Behandlung im Senat das Nihil obstat des Bischofs von Mainz einzuholen.

Die Evangelisch-Theologische Fakultät hat den vom Fakultätsrat verabschiedeten Besetzungsvorschlag den Evangelischen Landeskirchen zuzuleiten.

#### **4.5.6 Einbindung der Forschungszentren und der Forschungsschwerpunkte in das Besetzungsverfahren:**

Sofern die Ausrichtung der zu besetzenden Professur in das Forschungsprofil eines der folgenden im Rahmen der Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz eingerichteten Forschungszentren oder Forschungsschwerpunkte passt, sollte das Zentrum bzw. der Schwerpunkt in geeigneter Weise, z.B. durch die Entsendung eines Mitglieds in die Berufungskommission, in das Besetzungsverfahren eingebunden werden:

##### **Forschungszentren**

- Elementarkräfte und mathematische Grundlagen
- Erdsystemwissenschaften
- Immunologie
- Komplexe Materialien
- Sozial- und Kulturwissenschaften

### **Forschungsschwerpunkte**

- Bildungs- und Hochschulforschung
- Historische Kulturwissenschaften
- Medienkonvergenz
- Neurowissenschaften
- Präventive Medizin
- Rechnergestützte Forschungsmethoden in den Naturwissenschaften
- Wirkstoff- und Partikeltransport in biomedizinischen Systemen

#### **4.5.7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung:**

Auf Grund der Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes (§ 81 Abs.1 Satz 4 und 6 SGB IX) ) und der Integrationsvereinbarung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz vom 29.09.2004 (Verwaltungsverordnung 04/2004) sind schwerbehinderte Personen bei entsprechender Eignung bevorzugt einzustellen. **Sofern sich daher unter den Bewerberinnen und Bewerbern Personen befinden, aus deren Bewerbungsunterlagen sich Angaben zu ihrer Schwerbehinderung entnehmen lassen, ist die Schwerbehindertenvertretung (z.Zt. Frau Sabine Weistand – EDV-Abteilung – Forum universitatis 2, Raum 00-232 – Tel. 06131 39-26366 und 20112, E-Mail: [vdsb@verwaltung.uni-mainz.de](mailto:vdsb@verwaltung.uni-mainz.de) ) von Anfang an in das Besetzungs- und Auswahlverfahren mit einzubinden.**

Nach § 82 Satz 2 SGB IX hat der öffentliche Arbeitgeber alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber oder von der Agentur für Arbeit vorgeschlagenen schwerbehinderten Personen, deren fachliche Eignung für die ausgeschriebene Professur auf Grund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen **nicht offensichtlich ausgeschlossen** werden kann, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Verletzungen dieser Pflichten führen zur Vermutung einer Benachteiligung. Kann der darlegungs- und beweispflichtige Arbeitgeber diese Vermutung nicht widerlegen, so gelten gemäß § 81 Abs.2 SGB IX die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). D.h. der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des SGB IX löst eine Schadenersatz- bzw. Entschädigungspflicht der Universität gemäß § 15 AGG i.V.m. §§ 7, 6 Abs.1 Satz 2 AGG aus.



#### 4.5.8. **Behandlung von Sondervoten:**

In seinen Sitzungen am 08.05.1987 und 15.05.1992 sprach sich der Senat einstimmig dafür aus, eine vom Votum der Berufungskommission und/oder dem Beschluss des Fachbereichsrates abweichende Auffassung nur dann als Sondervotum zu behandeln, wenn die in dem als **Anlage 03 zu Nr. 4.5.8.** beigefügten Beschluss aufgeführten Kriterien erfüllt sind.

### 5. **Abwicklung des Berufungsverfahrens im Senat:**

#### 5.1 **Einreichung der Unterlagen:**<sup>9</sup>

5.1.1. Um den Senatsmitgliedern im Vorfeld der Senatssitzungen die Möglichkeit einzuräumen, sich umfassend über die zur Behandlung anstehenden Besetzungsvorschläge zu informieren, werden 1 Woche vor der jeweiligen Senatssitzung auf der verschlüsselten Senats-Homepage folgende Unterlagen als Download zur Verfügung gestellt:

- Der Ausschreibungstext in der vom Präsidenten genehmigten Fassung
- das vom jeweiligen Fachbereich ausgefüllte Formblatt „Besetzung von Professorenstellen“
- Eine Kurzfassung des wissenschaftlichen Werdegangs der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen, der u.a. auch Angaben über die Anzahl und die Art der Publikationen, die Höhe der Drittmittelinwerbungen sowie die Lehrerfahrung enthalten soll
- Die Laudationes
- Eine Darstellung des Verfahrensablaufs
- Eine Auswahlbegründung sowie die Begründung der Reihenfolge des Besetzungsvorschlags

5.1.2 Damit dieser Service gewährleistet werden kann und im Vorfeld noch evtl. vorhandene Unstimmigkeiten ausgeräumt bzw. notwendige Ergänzungen nachgereicht werden können, ist es erforderlich, dass die kompletten Besetzungsvorschläge dem Präsidenten spätestens am **Dienstag** der der Senatssitzung vorangehenden Woche vorliegen.

---

<sup>9</sup> Vgl. Senatsbeschluss vom 09.11.2007

**5.1.2.1** Eine Aussprache über die Besetzungsvorschläge der Fachbereiche findet insbesondere bei Vorliegen der folgenden Ausnahmesituationen statt:

- Mindestens 1 Senatsmitglied oder die Gleichstellungsbeauftragte sieht nach Durchsicht der über die Homepage verfügbaren Unterlagen Beratungsbedarf und meldet diesen beim Präsidenten bzw. der Geschäftsstelle des Senates bis spätestens 2 Tage vor der jeweiligen Senatssitzung (d.h. spätestens Mittwochnachmittags) telefonisch (06131 3922419) oder per E-Mail ([wreinhar@uni-mainz.de](mailto:wreinhar@uni-mainz.de)) an
- Der Besetzungsvorschlag enthält weniger als 3 Personen
- Bei einer oder mehreren der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen handelt es sich um (ein) Mitglied(er) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Es liegt eine aequo-loco-Besetzung eines Listenplatzes vor
- Es liegt ein Sondervotum vor
- Es liegt ein vom Besetzungsvorschlag des Fachbereichsrates abweichendes Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches oder der Gleichstellungsbeauftragten des Senates vor
- Der vom Fachbereichsrat verabschiedete Besetzungsvorschlag weicht vom Votum der Berufungskommission ab
- Der Besetzungsvorschlag weicht von der Mehrheitsmeinung der auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter ab
- Formale Kriterien, wie z.B.
  - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten,
  - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, sofern sich unter den Bewerberinnen und Bewerbern schwerbehinderte Personen befinden,
  - Hinzuziehung mindestens 1 auswärtiger Fachvertreterin oder -vertreter zu den Beratungen der Berufungskommission

wurden nicht eingehalten.

- 5.1.2.2.** Sofern Senatsmitglieder im Vorfeld der Senatssitzung gemäß Ziffer 2, 1. Spiegelstrich Beratungsbedarf angemeldet haben, werden die übrigen Senatsmitglieder hierüber seitens des Präsidialbüros per E-Mail verständigt.

Darüber hinaus haben die Senatsmitglieder die Möglichkeit, die externen Gutachten im Vorfeld der jeweiligen Senatssitzung im Präsidialbüro einzusehen.

## **5.2 Vortrag im Senat:**

- 5.2.1** Ein Besetzungsvorschlag wird im Senat durch die Dekanin oder den Dekan des jeweiligen Fachbereiches oder in ihrer/seiner Vertretung durch die Prodekanin oder den Prodekan bzw. - sofern von der Dekanin oder dem Dekan beauftragt - durch ein Senatsmitglied aus dem jeweiligen Fachbereich erläutert. Sollte sich im Vorfeld einer Senatssitzung abzeichnen, dass die Dekanin oder der Dekan bzw. die Prodekanin oder der Prodekan sowie das Senatsmitglied aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des jeweiligen Fachbereiches verhindert sind und dadurch die Behandlung eines Besetzungsvorschlages im Senat scheitern könnte, wurde der Präsident durch Senatsbeschluss vom 12.12.97 ermächtigt, im Einvernehmen mit der jeweiligen Dekanin oder dem jeweiligen Dekan zu entscheiden, welches Fachbereichsratsmitglied die Vorstellung des Besetzungsvorschlages im Senat übernehmen soll.

- 5.2.2** Gemäß Senatsbeschluss vom 06.07.1990 wird eine Kurzfassung des wissenschaftlichen Werdegangs der Listenkandidatinnen und -kandidaten den Senatsmitgliedern in Form einer Tischvorlage zur Kenntnis gebracht. Ferner wurde in der Senatssitzung am 09.02.2007 darum gebeten, in die von den Fachbereichen zu erstellenden Tischvorlagen auch Angaben über die Anzahl und die Art der Publikationen sowie die Höhe der Drittmittelinwerbungen der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Personen aufzunehmen. Ferner ist darauf zu achten, dass diese – wenn möglich in tabellarischer Form erstellten – wissenschaftlichen Werdegänge miteinander vergleichbar sind; d.h. Angaben zu

- *Stipendien,*
- *herausragenden Mitgliedschaften,*
- *Auszeichnungen,*
- *besonderen Drittmittelprojekte,*
- *Betreuungszeiten etc.*

bei allen Listenkandidatinnen und -kandidaten erwähnt werden.

**5.3. Die Besetzungsvorschläge sind in jeweils 3-facher Ausfertigung (Originale und jeweils 2 Kopien) an den Präsidenten zu richten. Ihnen sind insbesondere folgende Unterlagen (ebenfalls in 3-facher Ausfertigung) beizufügen:**

-----

**5.3.1** das als **Anlage 04** beigefügte Formblatt mit den entsprechenden Angaben (Überexemplare können jederzeit beim Präsidialbüro (Tel. 39-22419) angefordert bzw. auf der Homepage unter

**<http://www.uni-mainz.de/universitaet/22774.php>**

abgerufen werden).

**5.3.2** Kurzfassung des wissenschaftlichen Werdegangs der jeweiligen Listenkandidatinnen und -kandidaten (max. 1 Seite pro Person - vgl. hierzu **Nr. 5.2.2**)

**5.3.3** Ausschreibungstext in der vom Präsidenten genehmigten Fassung

**5.3.4** Übersicht über die eingegangenen Bewerbungen (**§ 50 Abs.2 HochSchG**)

**5.3.5** Überblick über die Bewerberlage und Darstellung des Auswahlverfahrens (vgl. **Nr. 4.3.1**)

**5.3.6** Laudationes

**5.3.7** Auswärtige vergleichende Gutachten zu den in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. **Nr. 4.3.4** und *im Falle einer Hausberufung Nr. 4.3.6.2.3*)

**5.3.8** Begründung der **Reihenfolge** des Besetzungsvorschlages sowie der einzelnen Positionen, insbesondere **vergleichende** Aussagen

- zur Lehrqualifikation der in die engere Wahl gekommenen Bewerberinnen und Bewerber (vgl. **Nr. 4.3.2**) und
- zum Engagement der Listenkandidatinnen und -kandidaten in der Forschung (vgl. **Nr. 4.3.3**)

unter Berücksichtigung und Wertung der auswärtigen Gutachten und Darlegung der Gesichtspunkte, die bei der Beurteilung der Lehr- und Forschungsqualifikation zugrundegelegt wurden (vgl. **Nr. 4.3.5**).

**5.3.9** Ggf. Begründung für das Überschreiten der „6-Monatsfrist“ (vgl. **Nr. 4.3.6.1**)

- 5.3.10.** Ggf. Begründung für die Aufnahme eines Mitglieds der eigenen Hochschule in den Besetzungsvorschlag (vgl. **Nr. 4.3.6.2 ff.**)
- 5.3.11** Ggf. Begründung für ein Abweichen von der Sollvorschrift des § 50 Abs.2 HochSchG (vgl. **Nr.4.3.6.3**)
- 5.3.12** Ggf. Begründung für ein Abweichen von der „Altersgrenze“ (vgl. **Nr. 4.3.6.5**)
- 5.3.13** Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu dem von der Berufungskommission erstellten Besetzungsvorschlag bzw. das als **Anlage 05** beigefügte, von der Gleichstellungsbeauftragten ausgefüllte Formblatt, woraus sich ergibt, dass auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet wurde. Dieses Formblatt ist ebenfalls über die Homepage unter
- <http://www.uni-mainz.de/universitaet/22774.php>**
- abrufbar.
- 5.3.14** Darlegung, wie die Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt und welche Anstrengungen zur Erfüllung des Gleichstellungsgedankens unternommen wurden. (vgl. **4.3.5**)
- 5.1.15** Ggf. Sondervoten, Stellungnahmen der jeweiligen Koordinationsausschüsse der Forschungszentren, der Schwerbehindertenvertretung, des Zentrums für Lehrerbildung etc. (vgl. **Nr. 4.5 ff**)
- 5.3.16** **Bewerbungsunterlagen** (Bewerbungsschreiben, Schriftenverzeichnis, wissenschaftlicher Werdegang, Lebenslauf, Urkunden, Zeugnisse etc.- keine Publikationen) **derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, die auf der Berufsliste stehen.**<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Die **Original**bewerbungsunterlagen der **nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber** sind in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur solange im Fachbereich aufzubewahren, bis im Zuge der „ersten“ Ruferteilung durch das Ministerium das Signal zur Information der nicht berücksichtigten Personen über die Ruferteilung und zur Rückgabe der Bewerbungsunterlagen an die nicht berücksichtigten Personen in der üblichen Form gegeben wird (vgl. hierzu Rundschreiben des Präsidenten vom 30.04.1991 - Unterrichtung der nicht berücksichtigten Bewerber im Rahmen von Berufungsverfahren).

**Anlage 01 zu 4.4.1 des Leitfadens zur Besetzung von Professuren  
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

**Richtlinien zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im  
Rahmen von Berufungsverfahren**

-----

1. Die Information der Gleichstellungsbeauftragten über die Stellenausschreibung hat durch die zuständige Personalabteilung zu erfolgen.
2. Die Fachbereiche haben die Gleichstellungsbeauftragte so rechtzeitig über
  - die Bewerberlage,
  - die Terminierung der Vorträge/Vorstellungsgespräche,
  - die Sitzungstermine der Berufungskommission sowie
  - die Sitzungstermine des Fachbereichsrates, in denen über den Vorschlag der Berufungskommission zur Besetzung von Professorenstellen beraten und entschieden wird,zu informieren, dass sie, sofern sie es für erforderlich hält, Gelegenheit hat, an den jeweiligen Sitzungsterminen teilzunehmen.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich nach vorheriger Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan bzw. mit der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission über den Stand von Berufungsverfahren unter Einsichtnahme in Bewerbungs- und Verfahrensunterlagen informieren.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte hat unverzüglich nach Erstellung eines Besetzungsvorschlages durch die Berufungskommission gegenüber der Dekanin oder dem Dekan anhand eines Formblattes schriftlich zu erklären, ob sie eine Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag abgibt oder auf dieses Recht verzichtet.
5. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ihre Stellungnahme zu dem von der Berufungskommission erstellten Besetzungsvorschlag der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan zuzuleiten. Ihr wird hierfür eine Frist bis zu der nach der Entscheidung der Berufungskommission stattfindenden Sitzung des jeweiligen Fachbereichsrates, jedoch mindestens ein Zeitraum von 8 Tagen, eingeräumt.

6. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellungnahme ankündigt, darf die Beschlussfassung des Fachbereichsrates über den Besetzungsvorschlag erst nach Vorliegen dieser Stellungnahme oder nach Ablauf der 8-Tages-Frist erfolgen. Ferner ist die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Besetzungsvorschlag an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur weiterzuleiten.<sup>11</sup>
7. a) In den Fällen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht mit dem von der Berufungskommission erstellten Besetzungsvorschlag konform geht, muss aus der der Dekanin oder dem Dekan zugeleiteten Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten hervorgehen, warum sie den Beschlussvorschlag der Berufungskommission nicht mittragen kann. Die Stellungnahme kann auch mit einer Entscheidungsalternative versehen werden.
- b) Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich in ihrer Stellungnahme im Rahmen der Bestimmungen des **§ 2 Abs.2 HochSchG**
- sowohl zu formalen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung sowie der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ergeben,
  - als auch zur Schlüssigkeit der Auswahlbegründung, der Plausibilität der Reihenfolge des Besetzungsvorschlages sowie der Gewichtung der Auswahlkriterien
- äußern.
- c) Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Vorschlag der Berufungskommission ist dem Senat von der Dekanin oder dem Dekan über den Präsidenten mit dem Besetzungsvorschlag des Fachbereiches zuzuleiten. Sofern sich der Fachbereichsrat der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht anschließt, ist hierauf in der Begründung des Besetzungsvorschlages entsprechend einzugehen.
- d) Erfüllt die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten die unter Buchstabe a) - c) genannten Voraussetzungen nicht, ist es in das Ermessen des Senates gestellt, ob und inwieweit er sich inhaltlich mit ihr auseinandersetzt. Die Stellungnahme wird zwar an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur weitergeleitet<sup>12</sup>, aber mit einem Begleitschreiben versehen, in dem die Position des Senates erläutert wird.

---

<sup>11</sup> Im Falle des § 50 Abs.3 a) HochSchG an den Präsidenten

<sup>12</sup> Im Falle des § 50 Abs.3 a) HochSchG an den Präsidenten

**Anlage 02 zu 4.4.2.1 des Leitfadens zur Besetzung von Professuren  
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

**Konkrete Beispiele für die Ermittlung der Mehrheiten bei der Abstimmung im Fachbereichsrat über Besetzungsvorschläge, Anträge auf Verleihung der Bezeichnung außerplanmäßige Professorin oder außerplanmäßiger Professor sowie auf Bestellung von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren gemäß § 4 Abs.1 Grundordnung**

---

Für die jeweilige Beschlussfassung ist es erforderlich, dass

- mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Fachbereichsratsmitglieder sowie
- mehr als die Hälfte der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

anwesend sind. Die nachstehenden **Beispiele** beziehen sich auf einen Fachbereichsrat mit folgender Zusammensetzung (insgesamt 17 stimmberechtigte Mitglieder):

- Gruppe 1: 9 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer<sup>13</sup>
- Gruppe 2: 4 Studentinnen / Studenten
- Gruppe 3: 3 akademische Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter
- Gruppe 4: 1 nichtwissenschaftliche/r Mitarbeiterin / Mitarbeiter

In den nachstehenden Beispielen wird davon ausgegangen, dass bei der Abstimmung sämtliche 17 stimmberechtigten Fachbereichsratsmitglieder anwesend sind

1. Beispiel

<b>1. ABSTIMMUNGSGANG</b>	<i>JA</i>	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	6	5	6	17
davon Hochschullehrerinnen und –lehrer	5	1	3	9

Die Mehrheit der Stimmen der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (= 5 Stimmen) ist gegeben. Die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gemäß § 38 Abs.2 HochSchG ist ebenfalls gegeben, da die Enthaltungen bei der Ermittlung der Mehrheit nicht mitzählen. Der Besetzungsvorschlag bzw. Antrag wurde somit im 1. Abstimmungsgang mit den gemäß § 4 Abs.1 Grundordnung i.V.m. § 38 Abs.2 HochSchG erforderlichen Mehrheiten verabschiedet.

---

<sup>13</sup> Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten



## 2. Beispiel

<b>1. ABSTIMMUNGSGANG</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	7	8	2	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	4	5	0	9

Der Besetzungsvorschlag / Antrag konnte im 1. Abstimmungsgang nicht die Mehrheit der Stimmen der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (= 5 Stimmen) auf sich vereinen. Auch die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gemäß § 38 Abs.2 HochSchG ist nicht erreicht. Das Verfahren ist somit beendet, ohne dass ein Besetzungsvorschlag / Antrag verabschiedet wurde.

## 3. Beispiel

<b>1. ABSTIMMUNGSGANG</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	6	7	4	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	5	3	1	9

Der Besetzungsvorschlag konnte zwar die Stimmenmehrheit der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (5 Ja-Stimmen), nicht jedoch die gemäß § 38 Abs.2 HochSchG erforderliche Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder auf sich vereinen, es ist daher gemäß § 4 Abs.1 Satz 2 Grundordnung ein 2. Abstimmungsgang erforderlich.

## 4. Beispiel

<b>1. ABSTIMMUNGSGANG</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	7	5	5	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	3	3	3	9

Die Mehrheit der anwesenden Mitglieder hat dem Besetzungsvorschlag zugestimmt. Die Mehrheit der Stimmen der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist jedoch nicht erreicht. Somit ist ein 2. Abstimmungsgang erforderlich (§ 4 Abs.1 Satz 2 Grundordnung).

<b>2. ABSTIMMUNGSGANG - 1. VARIANTE -</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	8	7	2	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	5	3	1	9

Die Mehrheit der Stimmen der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder ist gegeben. Der Besetzungsvorschlag / Antrag wurde im 2. Abstimmungsgang mit den gemäß § 4 Abs.1 Grundordnung i.V.m. § 38 Abs.2 HochSchG erforderlichen Mehrheiten verabschiedet.

<b>2. ABSTIMMUNGSGANG - 2. VARIANTE -</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	4	6	7	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	4	0	5	9

Es ist weder die Mehrheit der anwesenden Fachbereichsratsmitglieder noch die Stimmenmehrheit der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gegeben. Das Verfahren ist somit nach dem 2. Abstimmungsgang beendet, ohne dass ein Besetzungsvorschlag / Antrag verabschiedet wurde.

<b>2. ABSTIMMUNGSGANG - 3. VARIANTE -</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	9	5	3	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	4	0	5	9

Der Besetzungsvorschlag / Antrag konnte auch im 2. Abstimmungsgang nicht die gemäß § 4 Abs.1 Grundordnung erforderliche Mehrheit der Stimmen der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf sich vereinen. Es ist somit ein 3. Abstimmungsgang erforderlich.

<b>2. ABSTIMMUNGSGANG - 4. VARIANTE -</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	7	7	3	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	5	4	0	9

Die Mehrheit der anwesenden Mitglieder hatte dem Besetzungsvorschlag / Antrag nicht zugestimmt (*Stimmengleichheit gilt als Ablehnung*). Es ist ein 3. Abstimmungsgang erforderlich.

<b>3. ABSTIMMUNGSGANG - 1. VARIANTE -</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	5	7	5	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	5	3	1	9

Der Besetzungsvorschlag / Antrag wurde im 3. Abstimmungsgang mit der Mehrheit der Stimmen der dem Fachbereichsrat angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer verabschiedet (vgl. § 4 Abs.1 Grundordnung).

<b>3. ABSTIMMUNGSGANG - 2. VARIANTE -</b>	JA	NEIN	ENTH.	GESAMT
Gesamtgremium	7	6	4	17
davon Hochschullehrerinnen und -lehrer	4	4	1	9

Der Besetzungsvorschlag / Antrag konnte im 3. Abstimmungsgang nicht die Mehrheit der Stimmen der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (= 5 Stimmen) erreichen. Ein Beschluss kam somit nicht zustande.

**Anlage 03 zu 4.5.8 des Leitfadens zur Besetzung von Professuren  
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

**Senatsrichtlinien zur Behandlung von Sondervoten  
im Rahmen von Berufungsverfahren  
vom 08.05.1987, in der Fassung vom 15.05.1992  
(angepasst an die Bestimmungen des Hochschulgesetzes vom 01.09.2003)**

1. Berechtigt zur Abgabe eines Sondervotums sind:
  - alle der jeweiligen Berufungskommission sowie dem vorschlagenden Fachbereich angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
  - alle Mitglieder der Gruppen der Studierenden, der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern diese der entsprechenden Berufungskommission oder dem Fachbereichsrat angehören.
2. Der Senat kann die ihm in § 86 Abs.2 Nr.10 HochSchG eingeräumten Rechte nur in Kenntnis des Gesamtvorgangs und unter Würdigung aller für die Vordiskussion maßgeblichen Gesichtspunkte wahrnehmen. Ein Sondervotum ist daher dem Senat auf dem Dienstweg mit dem Besetzungsvorschlag des Fachbereiches vorzulegen.
3. Nur wenn aus der Begründung erkennbar ist, warum der Mehrheitsbeschluss und/oder die Mehrheitsbegründung nicht mitgetragen wird, kann eine von der Mehrheitsmeinung des beschlussfassenden Gremiums abweichende Meinung als Sondervotum anerkannt werden. Darüber hinaus sollte das Sondervotum nach Möglichkeit eine konstruktive Entscheidungsalternative zur Mehrheitsmeinung enthalten.
4. Grundsätzlich müssen die tragenden Gründe für die abweichende Meinung bereits Gegenstand der Diskussion im Fachbereichsrat gewesen sein. Von diesem Erfordernis kann abgesehen werden, wenn
  - das Sondervotum von Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern abgegeben wird, die weder Mitglied der Berufungskommission noch des Fachbereichsrates sind.
  - das Sondervotum neue Aspekte zum Gegenstand hat, die sich erst nach Behandlung im Fachbereichsrat ergeben haben.

Mit abweichenden Voten, die die unter den Punkten 1 – 4 aufgeführten Kriterien nicht erfüllen, wird sich der Senat künftig inhaltlich nicht mehr auseinandersetzen.

Da gemäß § 50 HochSchG der Minister für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur auf Grund eines Vorschlages der einschlägigen Fachbereichsräte die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beruft, ist dieser zwangsläufig auch Adressat eines Sondervotums.<sup>14</sup> Abweichende Voten werden daher, ungeachtet ob die o.a. Kriterien erfüllt sind, mit dem Besetzungsvorschlag an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur weitergeleitet. Sollte jedoch der Senat auf Grund Nichteinhaltung der o.a. Kriterien diese abweichende Meinung nicht als Sondervotum anerkannt haben, wird dies im Begleitschreiben an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur in geeigneter Form zum Ausdruck gebracht.

---

<sup>14</sup> Im Falle des § 50 Abs.3 a) HochSchG ist der Präsident Adressat des Sondervotums

**Anlage 04 zu 5.3.1 des Leitfadens zur Besetzung von Professuren  
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

**Besetzung von Professorenstellen**

**Fachbereich:**<sup>15</sup>

**Fach:**

**Bes.Gr.**

-----  
1. **Ausschreibungstext:** (vgl. Anlage)

2. **Wann** erfolgte die Ausschreibung ?

**Wo** erfolgte die Ausschreibung ?

3. **Ausschreibungsfrist:**

4. **Bewerbungssituation:** männlich weiblich

Anzahl der zurzeit im Fachbereich<sup>1</sup> beschäftigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber:

Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die die Voraussetzungen des Ausschreibungstextes erfüllen:

Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die

a) zur Probevorlesung

b) zum wissenschaftlichen Vortrag

eingeladen wurden:

---

<sup>15</sup> Ggf. Teilfachbereich

### 5. *Zusammensetzung der Berufungskommission:*

a) Vorsitz:

b) Anzahl der Mitglieder:

davon: männlich

weiblich

c) Bei den dem Fachbereich<sup>1</sup> angehörenden Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen wurde am            angefragt, ob sie zur Mitarbeit in der Berufungskommission bereit sind.

d) **Mitglieder der Berufungskommission:**

<u>NAME</u>	<u>VORNAME</u>	<u>FB</u>	<u>GRUPPE<sup>16</sup></u>	<u>FBR-MITGLIED<sup>17</sup></u>
-------------	----------------	-----------	----------------------------	----------------------------------

e) **Externe(s) Mitglied(er) der Berufungskommission:**

<u>NAME</u>	<u>VORNAME</u>	<u>Universität / Einrichtung</u>
-------------	----------------	----------------------------------

---

<sup>16</sup> Gruppe 1: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Gruppe 2: Studierende

Gruppe 3: Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gruppe 4: Nicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>17</sup> Sofern die Mitglieder der Berufungskommission gleichzeitig Mitglied des über den Besetzungsvorschlag beschließenden Fachbereichsrates sind, bitte in dieser Spalte ein „J“ vermerken

6. **Fachbereichsfremde Mitglieder in der Berufungskommission:**

<u>NAME</u>	<u>VORNAME</u>	<u>FB</u>	<u>GRUPPE</u> <sup>2</sup>
-------------	----------------	-----------	----------------------------

7. **Votum der Berufungskommission:**

<u>NAME</u>	<u>VORNAME</u>
-------------	----------------

1. Platz
2. Platz
3. Platz

8. **Abstimmungsergebnis des Fachbereichsrates<sup>18</sup> über die nachfolgende Gesamtliste**

<u>NAME</u>	<u>VORNAME</u>
-------------	----------------

1. Platz
2. Platz
3. Platz

Abstimmungsergebnisse:	JA	NEIN	ENTHALTUNG	GESAMT
Gesamtgremium				
davon: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer				

9. **Anzahl der Sondervoten:**

---

<sup>18</sup> Ggf. Kollegialorgan des Teilfachbereichs



**10. Reihenfolge der Berufungsliste:**

	<u>NAME</u>	<u>VORNAME</u>	<u>ALTER</u>	<u>UNIVERSITÄT</u>
1.				
2.				
3.				

**11. Besonderheiten für den Fachbereich 04 - Universitätsmedizin – bei Besetzungsvorschlägen für klinische Fächer:**

..... war als Mitglied des Vorstandes in der  
(Name) Berufungskommission

**12. Beteiligung der Forschungszentren:**

Die Ausrichtung der zu besetzenden Professur passt in das Forschungsprofil des im Rahmen der Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz eingerichteten Forschungszentrums bzw. Forschungsschwerpunkt

.....  
(Name des Forschungszentrums bzw. -schwerpunkts)

Das Forschungszentrum bzw. der Forschungsschwerpunkt wurde

durch Entsendung des folgenden Mitglieds in die Berufungskommission<sup>19</sup>

.....  
(Name des Mitglieds)

in folgender Form oder durch folgende Maßnahme<sup>6</sup>

.....

in das Besetzungsverfahren einbezogen

---

**13. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches<sup>1</sup> wurde

- am über die Bewerberlage<sup>6</sup>
- am über die Sitzungstermine der Berufungskommission<sup>6</sup>
- am über die Sitzungstermine<sup>6</sup> des Fachbereichsrates<sup>4</sup>

unterrichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat

- auf die Mitwirkung verzichtet<sup>6</sup>
- an folgenden Sitzungsterminen teilgenommen: <sup>6</sup>

Die Gleichstellungsbeauftragte hat:

- eine Stellungnahme abgegeben<sup>6</sup>
- auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet<sup>6</sup>
- die Stellungnahme ist<sup>6</sup>
  - bis zur entscheidenden Sitzung des Fachbereichsrates<sup>6</sup>
  - innerhalb der 8 Tagesfrist<sup>6</sup>nicht erfolgt.

---

<sup>1</sup> Ggf. Teilfachbereichs

<sup>4</sup> Ggf. Kollegialorgan des Teilfachbereichs

<sup>6</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen

**14. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung:**

- Die Schwerbehindertenvertretung wurde in das Besetzungsverfahren einbezogen <sup>6</sup>
  - Den Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber waren keine Anhaltspunkte über das Vorliegen einer Schwerbehinderung zu entnehmen. <sup>6</sup>
- 

Die Tischvorlage wurde erstellt:

am:  
(Datum)

von:  
(Unterschrift)

---

<sup>6</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen

**Anlage 05 zu 5.3.12 des Leitfadens zur Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

Dekan / Dekanin  
des Fachbereiches .....

Mainz, .....

**Verfahren zur Besetzung**

- einer Professorenstelle (Bes. Gr. )
- einer Juniorprofessur

**für das Fach:** .....  
**im Fachbereich<sup>2</sup>:** .....

Zum Vorschlag der Berufungskommission für die Besetzung der o.a.

- Professorenstelle
- Juniorprofessur

gebe ich

- die als Anlage beigefügte Stellungnahme ab.
- keine Stellungnahme ab.
  
- Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches<sup>2</sup>
- Die Gleichstellungsbeauftragte des Senates

.....  
(Unterschrift)

\_\_\_\_\_

<sup>2</sup> Ggf. Teilfachbereich

**Die Gleichstellungsbeauftragte  
des Fachbereiches .....**

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Tel.  
Fax  
E-Mail:

[www.uni-mainz.de](http://www.uni-mainz.de)