

## Handreichung zur Erstellung von Berufungsvorschlägen

### I. Ausgangslage

Das Ziel eines jeden Berufungsverfahrens ist es, am Ende einen Berufungsvorschlag zu erstellen, der mindestens drei Namen enthalten soll. Dieser Berufungsvorschlag gem. Art. 18 Abs. 4 Sätze 5-13 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz bildet die Grundlage für die notwendige Stellungnahme des Senats und der darauf folgenden Ruferteilung. Es ist daher ein unabweisliches Bedürfnis, dass der Berufungsvorschlag rechtssicher abgefasst wird.

Mit Beschluss vom 18. April 2012 (Az.: 7 CE 12.166) hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof klargestellt, dass

1. die Berufungskommission nicht durch die Formulierung eigener Auswahlkriterien das Anforderungsprofil abändern kann, und
2. sich aus der Niederschrift der Sitzungen der Berufungskommission, in der Bewerber aus dem Verfahren vorab ausgeschieden werden, die sachgerechten Erwägungen für das Ausscheiden ergeben müssen. Dabei ist zu beachten, dass in einem frühen Stadium eines Berufungsverfahrens bei einer Vielzahl von Bewerbern zwar die Reduktion der Bewerberauswahl auf einen Kreis von Bewerbern anhand von leicht überprüfbaren Kriterien möglich ist. Es muss dabei jedoch sichergestellt werden, dass die Berufungskommission die Gesamtqualifikation eines jeden Bewerbers zumindest summarisch vergleicht. Das Ausscheiden einzelner Bewerber lediglich wegen „mangelnder Produktivität“ oder aufgrund einzelner Gesichtspunkte (wie z.B. des Habilitationsthemas) verstößt gegen die Verfahrensanforderungen an ein ordentliches Berufungsverfahren.

### Anmerkungen:

#### Zu 1.:

Bei den Anforderungen im Ausschreibungsprofil hinsichtlich der Vorbildung und den vorzuweisenden Abschlüssen, handelt es sich um notwendige Merkmale. D.h., dass Bewerber, die diese Anforderungen nicht erfüllen, schon alleine deshalb aus dem Bewerbungsverfahren ausscheiden, ohne dass es im Übrigen auf die Qualifizierung ankommt (z.B. bei Bewerbung um ein Professorenamt trotz Fehlens eines abgeschlossenen Hochschulstudiums). Diese Merkmale enthalten einen Maßstab, der in einem von der Bestenauslese abgekoppelten Verfahren vorab überprüft wird.

Die in der Ausschreibung regelmäßig genannten Anforderungen hinsichtlich der vom Bewerber vorzuweisenden Schwerpunkte und Erfahrungen, z.B. in der Lehre in Schulen, oder die Arbeitsgebiete bei juristischen Professuren, die lediglich als „gewünscht“ bezeichnet



werden, haben einen nur beschreibenden Charakter. Diese Anforderungen erlangen erst dann Bedeutung, wenn sich die Konkurrenten hinsichtlich ihrer Gesamtqualifikation nicht wesentlich unterscheiden. Bei der dann erforderlichen Auswahlentscheidung – die gerichtlich nur eingeschränkt überprüft werden kann – kann in Orientierung an dem beschreibenden Anforderungsprofil ein zunächst bestehendes Defizit eines Bewerbers ausgeglichen oder sogar ein Vorsprung begründet werden. Das Entscheidungsgremium ist dabei an die in der Ausschreibung genannten Anforderungen gebunden und kann das Anforderungsprofil nicht durch eigene Auswahlkriterien abändern, sondern allenfalls konkretisieren und erläutern.

#### Zu 2.:

Vielfach bildet die Berufungskommission schon in den ersten Sitzungen Gruppen von Bewerbern, um der Vielzahl von Bewerbungen Herr zu werden. Zumeist wird hierbei eine Gruppe gebildet von Kandidaten, die zu einem Vorstellungsvortrag eingeladen werden sollen, eine Gruppe von Kandidaten, die zwar interessant sind, die jedoch nicht eingeladen werden sollen, und eine Gruppe von Kandidaten, die gänzlich außer Betracht bleiben (in der Regel bezeichnet als Gruppen A, B und C).

In der letzten Gruppe, zumeist als Gruppe C bezeichnet, werden regelmäßig die Kandidaten aufgenommen, die die notwendigen Anforderungen aus dem Ausschreibungsprofil nicht erfüllen. Häufig aber werden auch solche Kandidaten in dieser Gruppe verortet, die zwar die unabdingbaren Anforderungen erfüllen, wie z.B. eine Habilitation, pädagogische Eignung o.ä., die jedoch die gewünschten bzw. einzelne gewünschte Anforderungen wie z.B. Forschungsschwerpunkte oder eine bestimmte Mindestsumme an eingeworbenen Drittmitteln, nicht vorweisen können. Wie bereits oben ausgeführt, ist dies nicht zulässig, da das Entscheidungsgremium eine summarische Würdigung der Gesamtqualifikation der Bewerber vorzunehmen hat. Der Ausschluss einzelner Bewerber aufgrund einzelner Aspekte wie dem Habilitationsthema oder aufgrund des pauschalen Hinweises auf die mangelnde wissenschaftliche Produktivität wird dem nicht gerecht.

## **II. Handlungsempfehlung**

Auf die Erstellung eines rechtssicheren Berufungsvorschlags ist viel Sorgfalt zu verwenden. Aus dem Vorschlag muss eindeutig hervorgehen, dass die Berufungskommission jeden einzelnen Bewerber hinsichtlich seiner Gesamtqualifikation gewürdigt, und nicht nur Einzelaspekte ins Auge gefasst hat.

Bis zu einer endgültigen Handlungsempfehlung im Rahmen einer vollumfänglichen Handreichung zum Gesamtthemenkomplex „Berufungsverfahren“ wird daher empfohlen, bei der Würdigung der Listenkandidaten und der nicht berücksichtigten Bewerber einleitend eine Formulierung zu benutzen, die dem folgenden Formulierungsbeispiel entspricht.



### Formulierungsbeispiel:

„Bei Gesamtwürdigung aller Bewerber und unter Beachtung der Qualifikationen der einzelnen Bewerber anhand der Anforderungen aus der Stellenausschreibung vom ..., die den rechtlichen Rahmen für die Auswahlentscheidung vorgibt, schlägt der Berufungsausschuss nach einem Gesamtvergleich aller Kandidaten die folgende Berufungsliste vor:

1. primo loco

2. secondo loco

3. tertio loco“

### Anmerkungen: