

I. Bestenauslese und Ausschreibung

1. „Dual career: Angebote, Strategien und Verhandlungsführung“ unter diesem Titel werden die neuen Services im Kontext von dual career und dem Umgang mit Doppelkarriere-Paaren für ein DHV-Seminar angekündigt, mit dem Versprechen „win-win-Konstellation“ zu identifizieren.
2. Der Eine der beiden Vortragenden der dual career Veranstaltung des DAV bietet zudem ebenfalls für Januar 2014 zusammen mit dem Kanzler der RWTH Aachen eine Veranstaltung an, mit dem Titel: „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“. In der Ankündigung werden die „Ausgestaltung von Berufungsverfahren im Allgemeinen und Berufungsverhandlungen im Speziellen“ als „Schlüsselfunktion im Wettbewerb der Hochschulen“ adressiert.
3. Die RWTH Aachen hat jüngst als erste Hochschule das Gütesiegel des DHV für faire und transparente Berufungsverhandlungen nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren errungen. Auf die Frage nach den Trends der Berufungskultur in Deutschland schließt der Kanzler der RWTH Aachen nicht aus, dass angesichts der großen Bedeutung der Konkurrenz unter den Hochschulen „ein noch stärkeres headhunting ... Auswirkungen“ auch darauf haben wird, „wie in Zukunft Listen gebildet werden“ (Forschung und Lehre 2013, 728).
4. In den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts löste ein ordentlicher Professor der Rechte nur Kopfschütteln aus, als er in seinen Berufungsverhandlungen die Berufung seiner Ehefrau auf eine benachbarte Fachhochschulprofessur einforderte.

In den 90er Jahren wurde an einer heutigen Eliteuniversität auf Wunsch einer Ordinaria für Zivilrecht zugleich ihr Ehemann auf eine C3-Professur an derselben Fakultät berufen.

Im Jahre 2011 schlug die Hochschulleitung einer jetzigen Elitehochschule der Juristischen Fakultät vor, für einen bei früheren Stellenbesetzungen nicht berücksichtigten Ordinarius einer auswärtigen Universität ein zusätzliches Ordinariat ohne Anrechnung auf das Kontingent einzurichten, damit der Ruf an die Ehefrau der jetzigen Elitehochschule, eine Juniorprofessorin, an die Universität des Ehemannes abgelehnt und sie auf ein Ordinariat berufen werden könne.

2013 schlug die Hochschulleitung einer Eliteuniversität der Juristischen Fakultät vor, in den Berufungsvereinbarungen mit einer Ordinaria einer anderen Eliteuniversität eine Beschäftigung ihres Partners – eines Künstlers – an der Fakultät zu bewerkstelligen.

5. Friedrich Althoff hat im „Machtstaat vor der Demokratie“ (Th. Nipperdey) die Spitzenstellung der preußischen Universitäten mit Hilfe des Harnack-Verfahrens durchgesetzt. Auch der Präsident der ETH Zürich kann in vergleichbarer Weise Berufungen ohne Ausschreibung durchsetzen.
6. Für Berufungen an staatliche Hochschulen gilt in Deutschland das Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 II GG). Die öffentliche Ausschreibung ist das der Demokratie und der republikanischen Amtsverfassung gemäße Verfahren zur Verwirklichung der Bestenauslese. Die frühere häufig

laxe Handhabung der Ausschreibungspflicht entspricht nicht mehr der höchstrichterlichen Rechtsprechung und schon gar nicht der Art. 33 II GG verwirklichenden, stetig an Intensität zunehmenden Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und Bundesverwaltungsgericht zur Konkurrentenklage.

7. Es besteht die verfassungsrechtliche Pflicht zu einer Ausschreibung öffentlicher Ämter. Immanente verfassungsrechtliche Grenzen, die wissenschaftlichen Eigengesetzlichkeiten im Berufungsverfahren geschuldet sind (Beurteilungsspielräume, Art. 5 III GG) rechtfertigen ebenso wenig wie Art. 3 II und Art. 6 I GG Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht (Neuhäuser, NVwZ 2013, 176/182). Verfassungswidrig sind auch Ausschreibungen mit zielgerichtetem, auf einen Bewerber zugeschnittenem Anforderungsprofil (OVG Thüringen, ThürVBl. 2013, 79).
8. Zulässige Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht können in Betracht kommen bei tenure track oder fast track, sofern zuvor und in angemessener Weise den verfahrensrechtlichen Anforderungen des Art. 33 II GG genüge getan worden ist. Bei Short List Verfahren ist das nicht der Fall.
9. Die Hierarchisierung der im Wettbewerb stehenden Hochschulen durch Stärkung der Hochschulleitungen im Berufungsverfahren (siehe z.B. Bogumil/Burgi/Heinze u.a., Modernisierung der Universitäten 2013, S. 66, 225) aber auch bei Zielvereinbarungen und leistungsbezogener Mittelvergabe (a.a.O. S.140) sind für rechtmäßige aber leider auch für rechtswidrige dual career Strategien förderlich. Dekane sind eher für rechtswidrige dual career Praktiken anfällig als einfache Fakultätsmitglieder.
10. Personalgewinnung durch headhunting ist strukturell das Gegenteil von öffentlichen Ausschreibungsverfahren und Berufungsverfahren vor der Ruferteilung. Headhunting ist aber im internationalen Wettbewerb das bequemere Mittel.
11. Die Zunahme von dual career Verfahren ist Folge der Steigerung der vermehrten, aber immer noch zu wenigen Karrieren von Frauen im Berufsleben im Allgemeinen und in den Hochschulen im Besonderen. Der zunehmende Modellwechsel vom (männlichen) Familienernährer zu gleichberechtigten adult workers (siehe etwa C. Wimbauer, Wenn Arbeit Liebe ersetzt - Doppelkarrierepaare zwischen Anerkennung und Ungleichheit, 2013) verlangt von den Hochschulen einen Bewusstseinswandel, wie er durch die Politik des gender mainstreaming eingeleitet worden ist.

12. Den Ursachen der weiblichen Doppelrolle („Hamsterrad“, Wimbauer, S. 290) entgegen zu wirken ist gerade Aufgabe von Hochschulleitung und Fakultäten. Fazit von Angelika Nußberger nach Berufungsverhandlungen im Jahre 2002 und 2009: „Die Zeiten und die Sensibilitäten hatten sich erkennbar geändert.“ (Forschung und Lehre 2012, 384/385). Dual career Belange „waren ein Faktor der Hochschulpolitik“ geworden. Dual career in der Hochschule wird nicht länger als zu vernachlässigendes „Frauenproblem“ gesehen, nach Meinung des Kanzler der RWTH Aachen auch eine Folge der Exzellenzinitiative (Forschung und Lehre 2012, 728/729.).

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Bhattis', with a stylized flourish at the end.

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Bhattis