



technische universität
dortmund

**BERUFUNGSLEITFADEN
DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DORTMUND**

Technische Universität Dortmund Berufungsleitfaden

Herausgegeben vom
Rektorat der Technischen Universität Dortmund

Kontakt:

Maxie Bethge
Leiterin Stabsstelle Berufsmanagement
Email: maxie.bethge@tu-dortmund.de

Inhaltsverzeichnis

I	Präambel	3
II	Verfahrensablauf	4
1.	Auftaktgespräch	4
2.	Zusammensetzung und Wahl der Berufungskommission	4
2.1	Universitätsinterne Information	4
2.2	Zusammensetzung der Berufungskommission	4
2.3	Kommissionsmitglieder	5
2.4	Kommissionswahl	6
3.	Benennung einer oder eines Berufungsbeauftragten	6
4.	Erste Kommissionssitzung	7
4.1	Wesentliche Grundsätze der Kommissionsarbeit	8
4.1.1	Beschlussfähigkeit	8
4.1.2	Beschlussfassung	8
4.1.3	Vertraulichkeit des Berufungsverfahrens	9
4.1.4	Anschein der Befangenheit	9
4.1.5	Gleichstellungsziele	12
4.2	Denomination der Professur	12
4.3	Auswahlkriterien	12
4.4	Ausschreibungstext	13
4.5	Proaktive Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern	13
4.6	Sitzungsprotokoll	13
5.	Stellenzuweisung und Ausschreibung	14
5.1	Veröffentlichung der Ausschreibung	14
5.2	Proaktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche	14
5.3	Eingehende Bewerbungen	14
6.	Zweite Kommissionssitzung	15
6.1	Bewerberinnen- und Bewerberauswahl	15
6.2	Bewerbungsvorträge und Bewerbungsgespräch	17
6.3	Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern	17
7.	Dritte Kommissionssitzung	18
7.1	Auswahl der zu Begutachtenden	18
7.2	Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter	19
8.	Vierte Kommissionssitzung	20
9.	Bericht der oder des Kommissionsvorsitzenden	20
10.	Beschluss des Fakultätsrats	21
11.	Beschluss des Rektorats und Ruferteilung	22
III	Berufungsverfahren für Juniorprofessuren (W1) ohne Tenure Track	23
IV	Zwischenevaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	24
V	Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht („Verkürzte Berufungsverfahren“) ..	25
VI	Berufungsverfahren für W1- oder W2-Professuren mit Tenure Track	27
VII	Berufungsordnung der Technischen Universität Dortmund vom 9. Juli 2018	28

I Präambel

Für die Technische Universität Dortmund ist die Gewinnung exzellenter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein entscheidendes und zentrales Element ihrer Weiterentwicklung. Professorinnen und Professoren prägen die Universität, sie setzen Akzente für den Fortschritt von Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und repräsentieren ihre Fakultäten und die Technische Universität nach außen. Die richtige Person für eine Professur auszuwählen ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Mit einer Berufung binden sich Fakultät und Universität für eine sehr lange Zeit und treffen damit weitreichende und grundlegende Entscheidungen für die Zukunft der Technischen Universität Dortmund. Dieser Leitfaden möchte dazu beitragen, die anspruchsvolle Suche nach den besten Köpfen erfolgreich zu gestalten. Er soll insbesondere Berufungskommissionen und deren Vorsitzende dabei unterstützen, sich im Regelwerk von Gesetzen, Rechtsvorschriften und Ordnungen gut zurechtzufinden. Rechtliche Grundlage für die Durchführung der Berufungsverfahren ist die Berufsordnung der Technischen Universität Dortmund. Der Leitfaden erläutert und interpretiert die Berufsordnung und gibt weitergehende Empfehlungen. Dazu zeigt der Leitfaden zum einen, welche formalen Schritte in Berufungsverfahren vorgesehen sind. Zum anderen geht er zum besseren Verständnis auf inhaltliche Fragen ein, z. B. warum es sinnvoll ist, Berufungskommissionen durch externe Mitglieder zu ergänzen oder worum es bei den Regeln zum Anschein der Befangenheit geht. In seiner Gliederung folgt der Leitfaden dem Ablauf eines typischen Berufungsprozesses für eine W2- oder W3-Professur. Den Verfahren für Tenure-Track-Professuren, für Juniorprofessuren ohne Tenure Track und den sogenannten „verkürzten Berufungsverfahren“ sind jeweils eigene Kapitel gewidmet, da für sie einige Besonderheiten gelten. Die ebenfalls in der Berufsordnung der TU Dortmund geregelte Zwischenevaluation bei Juniorprofessuren wird zur Information dargestellt. Als Ergänzung zum Leitfaden finden sich im Serviceportal der Technischen Universität Dortmund Mustertexte, Formulare und Vorschläge zur Korrespondenz mit Bewerberinnen und Bewerbern bzw. Gutachterinnen und Gutachtern.¹ Angesichts der Fülle von Fragen und Konstellationen kann der Leitfaden nicht auf alles eine Antwort geben. Daher begleiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle Berufsmanagement die Berufungsverfahren und unterstützen diese persönlich und unmittelbar. Und selbstverständlich können sich Kommissionen und Fakultäten jederzeit gerne auch direkt und persönlich vom Rektorat beraten lassen.

¹ <https://service.tu-dortmund.de/group/intra/berufungsangelegenheiten>

II **Verfahrensablauf**

1. **Auftaktgespräch**

Vor jedem Berufungsverfahren findet ein Auftaktgespräch statt. Darin vergewissern sich das Dekanat der Fakultät und das Rektorat auf Grundlage der Fakultätsentwicklungspläne über die inhaltliche Ausrichtung der Professur, die daraus abgeleitete Denomination sowie über die strategischen Ziele der Neu- oder Wiederbesetzung. Darüber hinaus dient das Auftaktgespräch dazu, die bestmögliche Zusammensetzung der Berufungskommission, Fragen zu externen Kommissionsmitgliedern, zur Geschlechterparität der Berufungskommission sowie sonstige Verfahrensfragen zu klären. Gerne können Professorinnen und Professoren der berufenden Fakultät das Dekanat beim Auftaktgespräch begleiten. Bei Bedarf nehmen Mitglieder anderer Fakultäten teil, z. B. wenn die Professur Bedeutung für fakultäts- oder universitätsübergreifende Forschungsschwerpunkte hat. Bei regulär freierwerbenden Professuren findet das Gespräch etwa zwei Jahre vor dem Ruhestand der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers statt. Bei Wegberufungen erfolgt es unverzüglich nach der Rufannahme durch die bisherige Stelleninhaberin oder den bisherigen Stelleninhaber.

2. **Zusammensetzung und Wahl der Berufungskommission**

Nach dem Auftaktgespräch bildet die Fakultät eine Berufungskommission.

2.1 **Universitätsinterne Information**

Berufungen können immer auch für andere Fakultäten der TU Dortmund von Interesse sein, z. B. weil Schnittstellen für Kooperationen in Forschung und Lehre bestehen oder die Berufung die Chance bietet, solche Schnittstellen neu zu bilden. Daher informiert das Dekanat der berufenden Fakultät die übrigen Fakultäten über die anstehende Bildung der Kommission und weist diese darauf hin, dass sie bei Interesse Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ihrer Fakultät als nichtstimmberechtigte Mitglieder in die Kommission entsenden können. Über die geplante Bildung der Kommission informiert das Dekanat zudem die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte der eigenen Fakultät. Da ggf. auch die Hochschulleitung ein Interesse daran hat, ein nichtstimmberechtigtes Mitglied in die Kommission zu entsenden, z. B. um strategisch besonders bedeutsame Berufungen zu unterstützen, setzt das Dekanat auch das Rektorat über das Berufsmanagement in Kenntnis. Ein Muster-Informationsschreiben findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

2.2 **Zusammensetzung der Berufungskommission**

Berufungskommissionen bestehen aus mindestens drei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie einer oder einem Studierenden (3:1:1-Zusammensetzung). Andere Konstellationen sind möglich (z. B. 4:1:1, 5:1:1 oder 5:2:2), solange in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer immer mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied mehr vertreten ist als in den anderen beiden Gruppen zusammen. Es ist ratsam, für alle Kommissionsmitglieder eine angemessene Zahl von Stellvertreterinnen und Stellvertretern vorzusehen und zu wählen. Kann ein Mitglied nicht an einer Sitzung teilnehmen, z. B. weil ein Anschein von Befangenheit besteht, kann die Kommissionsarbeit mit einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter unmittelbar fortgeführt werden.

Nach dem nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz (HG NRW) muss bei der Bildung der Berufungskommission zudem auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung geachtet werden. Gelingt es trotz nachgewiesener intensiver Bemühungen nicht, die Kommission geschlechterparitätisch zu besetzen, ist eine Abweichung mit entsprechender Begründung ausnahmsweise möglich.

2.3 Kommissionsmitglieder

Aufgabe der Kommissionsmitglieder ist es, die Auswahlkriterien und den Ausschreibungstext zu erarbeiten, eingehende Bewerbungen zu sichten und sich bei den Berufungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen einen persönlichen Eindruck von Bewerberinnen und Bewerbern zu machen. Eine besondere Verantwortung trägt die oder der Kommissionsvorsitzende. Ihr oder ihm obliegt die Terminplanung, die Organisation der Sitzungstermine und die Information der Kommissionsmitglieder. Sie oder er dokumentiert die Ergebnisse der Sitzungen und wirkt auf die Einhaltung absoluter Vertraulichkeit und auf die Beachtung der Regeln zum Anschein der Befangenheit hin.

Zu Kommissionsmitgliedern können nach der Berufsordnung der TU Dortmund grundsätzlich nur Personen gewählt werden, die wahlberechtigte Mitglieder einer in- oder ausländischen Universität oder einer Hochschule mit Promotionsrecht sind. Üblicherweise nicht wahlberechtigt und damit nicht zu Kommissionsmitgliedern wählbar sind nebenberufliche Professorinnen und Professoren, entpflichtete oder in den Ruhestand versetzte Professorinnen und Professoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten sowie außerplanmäßige Professorinnen und Professoren. Eine Ausnahme gilt dann, wenn aus anderen Gründen ein Wahlrecht besteht, z. B. wenn eine außerplanmäßige Professorin oder ein außerplanmäßiger Professor zugleich wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter der Technischen Universität Dortmund ist. In diesem Fall kann die außerplanmäßige Professorin oder der außerplanmäßige Professor als Kommissionsmitglied in die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gewählt werden. Eine weitere Ausnahme gilt für wissenschaftlich besonders ausgewiesene hochschulexterne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, z. B. von Max-Planck-Instituten. Diese können, auch wenn sie an keiner Hochschule wahlberechtigte Mitglieder sein sollten, zu Kommissionsmitgliedern gewählt werden, wenn ihre Expertise zur Entscheidungsfindung unerlässlich ist. Es müssen dann jedoch mindestens noch drei wahlberechtigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Berufungskommission vertreten sein, da dies die Berufsordnung der Technischen Universität Dortmund so vorsieht.

In Berufungskommissionen können keine Personen mitwirken, die aktuell für mehr als sechs Monate beurlaubt sind (z. B. zur Wahrnehmung einer Vertretungsprofessur) oder solche, die ein persönliches Interesse an der Entscheidung über die zu besetzende Stelle haben könnten (z. B. zukünftige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der zu besetzenden Professur).

Um die Expertise der Kommission zusätzlich zu stärken, sehen das HG NRW und die Berufsordnung der TU Dortmund vor, dass mindestens eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer einer anderen Universität oder Hochschule mit Promotionsrecht oder eine andere wissenschaftlich ausgewiesene Person (durchaus auch aus dem Ausland) als stimmberechtigtes Mitglied in einer Kommission vertreten ist.

Es ist auch möglich, eine Kommission nur mit universitätsexternen Mitgliedern oder mit Mitgliedern anderer Fakultäten der TU Dortmund zu besetzen. Unter Umständen ist eine rein externe Besetzung der Berufungskommission wegen des Anscheins der Befangenheit, z. B. bei hausinternen Bewerbungen, sogar unbedingt notwendig.

Mitglieder der Kommission sind auch diejenigen Personen, die kein Stimmrecht haben.

Dies sind:

- die oder der Berufungsbeauftragte des Rektorats,
- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die von anderen Fakultäten² oder dem Rektorat der TU Dortmund als nichtstimmberechtigte Mitglieder entsandt wurden,
- vom Fakultätsrat als nichtstimmberechtigte Mitglieder gewählte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Von Amts wegen keine Mitglieder der Kommission, aber teilnahmeberechtigt an den Sitzungen sind Dekaninnen und Dekane oder Prodekaninnen und Prodekane, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die Schwerbehindertenvertretung und die zur Unterstützung der Kommissionsarbeit tätigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Berufsmanagements.

Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Kommissionsmitglieder können an Sitzungen teilnehmen. Wenn das zu vertretende Mitglied anwesend ist, haben die Vertreterinnen und Vertreter allerdings kein Antrags- und Rederecht und können bei Beschlüssen nicht mit abstimmen. Sie üben ihr volles Mitgliedsrecht nur aus, wenn das zu vertretende Mitglied nicht an der Sitzung teilnimmt.

2.4 Kommissionswahl

Die Wahl der Berufungskommission wird durch das Dekanat vorbereitet. Hierzu legt es dem Fakultätsrat einen Vorschlag für die Zusammensetzung der Kommission zur Beschlussfassung vor. Auf der Grundlage des Dekanatsvorschlags wählt der Fakultätsrat die Kommissionsmitglieder, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie eine Kommissionsvorsitzende oder einen Kommissionsvorsitzenden.³ Um das Berufungsverfahren möglichst zügig durchzuführen, sollte die Kommissionswahl spätestens zwei Monate nach dem Auftaktgespräch erfolgen.

3. Benennung einer oder eines Berufungsbeauftragten

Nach der Wahl der Berufungskommission unterrichtet das Dekanat das Berufsmanagement über die Zusammensetzung der Berufungskommission. Das Rektorat benennt daraufhin eine Berufungsbeauftragte oder einen Berufungsbeauftragten für das Berufungsverfahren. Berufungsbeauftragte unterstützen die transparente und faire Entscheidungsfindung. Sie wirken mit darauf hin, dass die von der Kommission erarbeiteten Auswahlkriterien beachtet, die Vorgaben zur Entwicklungsplanung berücksichtigt und die Vertraulichkeit des Verfahrens gewahrt wird. Sie achten zudem auf einen angemessenen Umgang mit dem Anschein der Befangenheit. Zur Vorbereitung auf ihre Aufgabe führt die Prorektorin oder der Prorektor Forschung ein Gespräch mit der oder dem Berufungsbeauftragten und der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission.

2 Gemäß § 4 Absatz 7 der Berufsordnung maximal eine Hochschullehrerin / ein Hochschullehrer pro Fakultät.

3 Die Wahl von Mitgliedern der Berufungskommission darf nicht im Umlaufverfahren erfolgen.

Um sich ein umfassendes Bild machen zu können, soll die oder der Berufungsbeauftragte an allen Sitzungen der Berufungskommission sowie an den Berufungsvorträgen und den Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Daher stimmen die Vorsitzenden der Berufungskommissionen sich bei der Planung der Sitzungstermine mit den Berufungsbeauftragten ab. Damit zeitnah nach der letzten Kommissionsitzung eine Entscheidung des Rektorats zum Berufungsvorschlag vorbereitet werden kann, sollten die Berufungsbeauftragten zwei Wochen nach der letzten Sitzung ihren vertraulichen Abschlussbericht für das Rektorat verfassen und diesen an das Berufungsmanagement senden. Ein Berichtsmuster findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

4. Erste Kommissionssitzung

Nach der Wahl der Berufungskommission und der Benennung einer oder eines Berufungsbeauftragten lädt die oder der Vorsitzende zur ersten Sitzung ein. Die Einladung zu dieser (sowie zu allen weiteren Sitzungen) erhalten die stimmberechtigten und nichtstimmberechtigten Mitglieder der Kommission, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die oder der Berufungsbeauftragte des Rektorats, das Berufungsmanagement und zur Information das Dekanat der Fakultät. Damit sich die Eingeladenen ein erstes Bild über die Kommission machen können, informiert die Einladung über die Zusammensetzung der Kommission und den Status der Mitglieder und Teilnehmenden (Stimmrecht, nichtstimmberechtigt, Funktion). Ein Muster-Einladungsschreiben findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

Auf der Tagesordnung der ersten Sitzung stehen:

- Begrüßung und Vorstellung
- Verabschiedung der Tagesordnung
- Feststellung der Beschlussfähigkeit
- Hinweis der oder des Vorsitzenden auf:
 - die besondere Vertraulichkeit des Berufungsverfahrens
 - die Regeln zum Anschein der Befangenheit
 - die Wahrung von Chancengleichheit und Gleichstellung
- Erarbeitung eines Vorschlags für die Denomination der Professur
- Erarbeitung eines Vorschlags für Auswahlkriterien, mit denen die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber festgelegt werden
- Erarbeitung eines Vorschlags für einen Ausschreibungstext
- Erörterung von Möglichkeiten zur proaktiven Ansprache möglicher Bewerberinnen und Bewerber
- Terminplanung
- Verschiedenes

4.1 Wesentliche Grundsätze der Kommissionsarbeit

4.1.1 Beschlussfähigkeit

Nach der Berufsordnung der TU Dortmund ist eine Berufungskommission beschlussfähig, wenn:

- mehr als die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder,
- mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Personen aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

und

- mehr stimmberechtigte Personen aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als sonstige stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind.

4.1.2 Beschlussfassung

Die Berufsordnung der TU Dortmund sieht vor, dass Beschlüsse der Berufungskommission nur mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission gefasst werden können. Es geht dabei nicht um die in einer konkreten Sitzung anwesenden Mitglieder, sondern um die Mehrheit aller stimmberechtigt in die Kommission Gewählten. Gibt es z. B. fünf stimmberechtigte Mitglieder, sind für einen Mehrheitsbeschluss immer drei Stimmen erforderlich. Die Berufsordnung knüpft allerdings noch weitere Voraussetzungen an die Mehrheitsfindung: Ein Beschluss kann nur dann gefasst werden, wenn ihm die Mehrheit der stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zustimmt. Auch dabei kommt es nicht auf die in einer Sitzung Anwesenden an, sondern darauf, wie viele Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit Stimmrecht in die Kommission gewählt wurden. Besteht also die (gewählte) Kommission aus fünf Mitgliedern, von denen drei zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zählen, sind für einen Mehrheitsbeschluss immer mindestens zwei Stimmen aus dieser Gruppe erforderlich.

Das HG NRW sieht vor⁴, dass Entscheidungen in Personalangelegenheiten in geheimer Abstimmung erfolgen. Abstimmungen über die Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern, über ihre Begutachtung sowie über den Listenvorschlag müssen daher in geheimer Wahl durchgeführt werden. Das Berufsmanagement stellt hierzu in den Sitzungen entsprechende Stimmzettel zur Verfügung.

Insbesondere bei Berufungsvorträgen und den Bewerbungsgesprächen kommt es darauf an, dass sich die Kommissionsmitglieder einen unmittelbaren persönlichen Eindruck von den eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern machen. Daher ist die persönliche Anwesenheit aller (internen sowie externen) stimmberechtigten Kommissionsmitglieder in diesem Verfahrensschritt unerlässlich. Prinzipiell sollten auch bei allen übrigen Sitzungen alle Mitglieder vor Ort sein. In Ausnahmefällen, z. B. wenn die Terminfindung sehr schwierig ist, können sich Mitglieder bei letzteren auch durch Video- oder Telefonkonferenzen beteiligen und auf diesem Weg auch an Abstimmungen teilnehmen.

Gelegentlich kommt es vor, dass nach einer Kommissionssitzung noch Termin- oder Organisationsfragen offen bleiben, die in keinem unmittelbaren inhaltlichen Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung stehen. Bei solchen Themen hat die Kommission die Möglichkeit, sich im Umlauf (auch per Email) abzustimmen.

4 § 12 Absatz 2 Satz 4 HG NRW.

4.1.3 Vertraulichkeit des Berufungsverfahrens

Berufungskommissionen sind bei ihrer Arbeit auf absolute Vertraulichkeit angewiesen. Kommissionsmitglieder (stimmberechtigte und nichtstimmberechtigte) sowie alle weiteren Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Sitzungen müssen sicher sein, dass ihre Meinungen sowie alle Kommissionsbeschlüsse während und nach Abschluss des Verfahrens nicht nach außen dringen. Diese Vertraulichkeit dient auch dem Schutz von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich unbedingt darauf verlassen können müssen, dass ihre Bewerbung oder persönliche Daten nicht öffentlich werden. Daher darf nur die oder der Vorsitzende Bewerberinnen und Bewerber allenfalls auf Nachfrage zum Stand des Verfahrens informieren. Informationen, welche die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, die Inhalte von Bewerbungsunterlagen, beteiligte Gutachterinnen und Gutachter oder Inhalte von Gutachten betreffen, dürfen auch Vorsitzende von Berufungskommissionen nicht weitergeben. An die Vertraulichkeit sind nicht nur Berufungskommissionen, sondern auch alle weiteren Verfahrensbeteiligten, z. B. Dekaninnen und Dekane, Fakultätsratsmitglieder oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Berufungsmanagements gebunden.

4.1.4 Anschein der Befangenheit

Die TU Dortmund ist gesetzlich dazu verpflichtet, sicher zu stellen, dass keine Personen an Berufungsverfahren teilnehmen, die von der Mitwirkung am Verfahren (z. B. als Mitglied der Berufungskommission, als Teilnehmerin oder Teilnehmer an den Sitzungen der Berufungskommission, als Gutachterin oder Gutachter oder als Mitglied des Fakultätsrats) wegen tatsächlicher Befangenheit oder des Anscheins der Befangenheit auszuschließen sind. Die Mitwirkung einer – auch nur dem Anschein nach – befangenen Person stellt einen Verfahrensfehler dar, der zum Scheitern des gesamten Verfahrens führen kann. Die Entscheidung, ob ein Anschein der Befangenheit vorliegt oder nicht, kann nicht pauschal getroffen werden. Es handelt sich hierbei immer um Einzelfallentscheidungen.

Die gesetzliche Verpflichtung, einen solchen Anschein von Befangenheit auszuschließen, ergibt sich aus dem Verwaltungsverfahrensgesetz NRW (VwVfG). Zu beachten sind § 20 und § 21 VwVfG.

§ 20 VwVfG nennt die Gründe, die unmittelbar zum Ausschluss vom Berufungsverfahren führen. Nicht tätig werden darf:

- wer selbst Beteiligte / Beteiligter ist; z. B. Personen, die sich selbst auf die ausgeschriebene Professur beworben haben,
- wer Angehörige / Angehöriger einer Beteiligten / eines Beteiligten ist ⁵;
- wer eine Beteiligten / einen Beteiligten kraft Gesetzes oder Vollmacht allgemein oder in diesem Verfahren vertritt,
- wer Angehörige / Angehöriger einer Person ist, die einen Beteiligten in diesem Verfahren vertritt,
- wer bei einer Beteiligten / einem Beteiligten gegen Entgelt beschäftigt ist oder bei ihm als Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrates oder eines gleichartigen Organs tätig ist. Dies gilt nicht für Beschäftigte einer Körperschaft (z. B. Hochschule, Land, Bund, Universität), die Beteiligte in diesem Verfahren ist.
- wer außerhalb seiner amtlichen Eigenschaft in der Angelegenheit ein Gutachten abgegeben hat oder sonst tätig geworden ist.

Ein Anschein der Befangenheit besteht, wenn objektiv feststellbare Gründe vorliegen, die geeignet sind, Zweifel an einer unparteiischen und unvoreingenommenen Entscheidung zu wecken (§ 21 VwVfG). Es ist also unerheblich, ob die betroffene Person tatsächlich befangen ist oder nicht.

Einen Anschein der Befangenheit kann z. B. bestehen bei:

- einer laufenden oder erkennbar geplanten engen wissenschaftlichen Kooperation,
- wissenschaftlicher Konkurrenz mit eigenen Projekten und Plänen,
- institutionellen Verbindungen (z. B. Zugehörigkeit zur selben Fakultät oder Forschungseinrichtung, Wahrnehmung einer Vertretungsprofessur an derselben Fakultät)
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen (auch in Promotions- und Habilitationsverfahren),
- wirtschaftlichen Interessen oder wirtschaftlichen Interessen von Angehörigen,
- dienstlicher Abhängigkeit oder einem Betreuungsverhältnis (z. B. Lehrer-Schüler-Verhältnis einschließlich der Postdoc-Phase),
- engen persönlichen Bindungen oder persönlichen Konflikten.

Als Orientierung bei der Beurteilung können die DFG-Richtlinien zum Anschein der Befangenheit herangezogen werden.⁶ Diese sehen z. B. vor, dass ein Anschein von Befangenheit in der Regel nicht besteht, wenn Kooperationen oder Publikationen länger als drei und gegenseitige Begutachtungen länger als ein Jahr zurückliegen. Dienstliche Abhängigkeiten sollten nach den DFG-Richtlinien länger als sechs Jahre zurückliegen. Analog dazu sollten auch keine institutionellen Verbindungen (insbesondere Vertretungsprofessuren) in den letzten sechs Jahren bestanden haben. In der Praxis kommt es allerdings stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an.

5 Wer Angehörige / Angehöriger ist, regelt § 20 Absatz 5 VwVfG: Dies sind z. B. die / der Verlobte, Ehegatte, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder.

6 http://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201_de.pdf

Die Gründe für einen Anschein der Befangenheit werden in der Regel nach Eingang der Bewerbungen offenkundig. Manchmal können sie auch zu einem späteren Zeitpunkt des Verfahrens entstehen. Die Grundsätze zum Anschein der Befangenheit gelten nicht nur zwischen Bewerberinnen oder Bewerbern und Mitgliedern der Berufungskommission. Sie betreffen auch die Beziehungen von Gutachterinnen und Gutachtern zu Bewerberinnen und Bewerbern oder zu Kommissionsmitgliedern (insbesondere Kommissionsvorsitzenden) oder von Bewerberinnen oder Bewerbern zu Mitgliedern des Fakultätsrats oder weiteren Mitwirkenden im Berufungsverfahren.

Alle Fragen zum Anschein der Befangenheit sollten möglichst rasch geklärt werden. Sonst besteht die Möglichkeit, dass wegen des Anscheins der Befangenheit die Beschlussfähigkeit der Kommission nicht gewährleistet ist. Um dann handlungsfähig zu bleiben, kann es erforderlich sein, rechtzeitig die Vertreterinnen und Vertreter der betroffenen Mitglieder zur Sitzung einzuladen. Die oder der Kommissionsvorsitzende sollte daher unmittelbar nach Ablauf der Bewerbungsfrist auf die Kommissionsmitglieder zugehen und diese bitten, ihre Beziehungen zu Bewerberinnen und Bewerbern offenzulegen. Dazu steht im Serviceportal der TU Dortmund ein unterstützendes Formular zur Verfügung. Für einen zügigen Fortgang des Berufungsverfahrens ist es wichtig, dass die Kommissionsmitglieder dieses Formular zeitnah nach Eingang der Bewerbungen ausgefüllt an die Kommissionsvorsitzende oder den Kommissionsvorsitzenden zurücksenden. So können noch rechtzeitig vor der Sitzung zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber Vertreterinnen und Vertreter eingeladen oder ggf. weitere Kommissionsmitglieder vom Fakultätsrat gewählt werden.

Liegen Anhaltspunkte für einen Anschein der Befangenheit vor, informiert die oder der Kommissionsvorsitzende umgehend das Berufsmanagement, damit rechtliche Fragen schnell geklärt werden können. Besteht ein Anschein der Befangenheit, darf das betreffende Mitglied vorläufig nicht mehr am Berufungsverfahren mitwirken. Es ist insbesondere nicht möglich, dass das Mitglied die Sitzung bei der Beratung über die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der den Anschein der Befangenheit begründet, nur vorübergehend verlässt. Sie oder er ist vielmehr von der Sitzung, in der die Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt werden, komplett ausgeschlossen. Sofern die oder der Vorsitzende betroffen ist, wählt die Berufungskommission aus ihrer Mitte eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer als Sitzungsleiterin oder Sitzungsleiter.

Wird die Bewerberin oder der Bewerber, die oder der den Anschein der Befangenheit begründet, zur Vorstellung eingeladen, endet die Mitgliedschaft des betreffenden Mitglieds in der Berufungskommission. An dessen Stelle tritt die oder der vom Fakultätsrat gewählte Vertreterin oder Vertreter. Im Falle der Befangenheit der oder des Vorsitzenden übernimmt bis zur Wahl einer oder eines neuen Vorsitzenden durch den Fakultätsrat die Sitzungsleiterin oder der Sitzungsleiter kommissarisch den Vorsitz.

Die Regeln zum Anschein der Befangenheit gelten, wie oben aufgeführt, auch über die Kommission hinaus und somit auch für Beschlüsse des Fakultätsrats zum Berufungsverfahren. Daher ist die Dekanin oder der Dekan aufgefordert, sicher zu stellen, dass keine Personen im Fakultätsrat an Entscheidungen zu Berufungsverfahren mitwirken, bei denen der Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Listenplatzierten besteht.

4.1.5 Gleichstellungsziele

Wesentlich für alle Berufungsverfahren sind die in Artikel 3 Grundgesetz (GG) normierten allgemeinen und besonderen Gleichbehandlungsgebote und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Absatz 2 GG). Diese Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen, sind strategische Ziele der TU Dortmund und feste Bestandteile ihres täglichen Handelns. Die TU Dortmund fördert Chancengleichheit unter anderem durch für alle Fakultäten festgelegte Gleichstellungsquoten für Professuren. An der Erreichung dieser Gleichstellungsziele wirken auch die Berufungskommissionen mit. Insbesondere in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schöpfen sie alle Möglichkeiten aus, möglichst viele Bewerberinnen in die Auswahl einzubeziehen.

4.2 Denomination der Professur

Bei der Erarbeitung der Denomination orientiert sich die Kommission am aktuellen Entwicklungsplan der Fakultät. In der Regel ist dort bereits die Denomination benannt, mit der die Professur ausgeschrieben werden soll. Die Kommission kann diese Bezeichnung bei Bedarf neu fassen oder präzisieren, solange sie die inhaltliche Ausrichtung der Professur nicht wesentlich verändert. Sie beachtet dabei die im Auftaktgespräch gegebenen Hinweise zur Denomination der Professur.

4.3 Auswahlkriterien

Die Berufungskommission erarbeitet in der ersten Kommissionssitzung Kriterien, nach denen die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgen soll. Die Auswahlkriterien objektivieren die Entscheidungsfindung und legen verbindlich fest, wonach diese sich richtet. Von den Kriterien kann im gesamten Verfahren nicht abgewichen werden, sie binden die Kommission als Ganzes, also auch (ggf. externe) Kommissionsmitglieder, die erst später im Verfahren, z. B. weil ein ursprüngliches Mitglied wegen des Anscheins der Befangenheit nicht mehr teilnehmen kann, in die Kommission gewählt werden. Die Kriterien binden selbstverständlich auch die Gutachterinnen und Gutachter sowie alle weiteren an der Auswahlentscheidung Beteiligten. Die Kommission formuliert die Auswahlkriterien so präzise wie möglich. Gleichzeitig fasst sie die Kriterien nicht zu eng, um das Bewerberinnen- und Bewerberfeld nicht zu stark einzuschränken. So ist es zum Beispiel möglich, als Kriterium „Erfahrungen mit der Einwerbung von Drittmitteln“ festzulegen, ohne dabei erfolgreich eingeworbene Drittmittel vorauszusetzen oder die Einwerbung von Drittmitteln in einer bestimmten Höhe zu verlangen.

Mit den Auswahlkriterien wird das Qualifikationsprofil für die zu besetzende Professur und somit die von Bewerberinnen und Bewerbern erwarteten Kompetenzen definiert. Bei einer Universitätsprofessur gehören zu diesen Kompetenzen immer herausragende und einschlägige wissenschaftliche⁷ Leistungen sowie die Bereitschaft, sich für die Forschungsziele der Fakultät und der Universität zu engagieren. Zudem stellen alle Disziplinen auf begutachtete Publikationen in anerkannten nationalen und internationalen Organen mit Qualitätssicherung ab und legen auch diese Erwartung als sogenanntes „Muss-Kriterium“ fest. Ebenfalls obligatorisch sind das Potenzial für herausragende Leistungen in der Lehre, die Bereitschaft zur Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung sowie Sozial- und Führungskompetenzen.

⁷ Bzw. in künstlerischen Fächern „künstlerische Leistungen“.

Optional können Praxiserfahrungen als Kriterium herangezogen werden. Die Kommission kann zusätzlich „Kann-Kriterien“ definieren. Diese haben den Zweck, unter den durch Erfüllung der „Muss-Kriterien“ prinzipiell geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern weiter zu differenzieren. Um die Erarbeitung der Auswahlkriterien zu unterstützen, findet sich im Serviceportal der TU Dortmund ein Muster-Kriterienkatalog.

4.4 Ausschreibungstext

Aufbauend auf dem Kriterienkatalog erstellt die Kommission einen Ausschreibungstext. Die von der TU Dortmund veröffentlichten Texte folgen einem einheitlichen Muster, für das bestimmte Passagen obligatorisch sind. Ein Muster findet sich im Serviceportal der TU Dortmund. Auch der Ausschreibungstext sollte keine zu engen Festlegungen treffen, um den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber nicht zu stark einzugrenzen und er sollte möglichst kurz und prägnant sein. Der Ausschreibungstext korrespondiert mit den Auswahlkriterien und kann daher keine weiteren Anforderungen enthalten oder Muss- und Kann-Kriterien anders als im Kriterienkatalog darstellen. Damit die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber erkennen können, welche Anforderungen an sie gestellt werden, finden sich alle Muss-Kriterien aus dem Kriterienkatalog im Ausschreibungstext wieder. Die Ausschreibung erfolgt auf Deutsch und auf Englisch. Dies eröffnet die Chance, über internationale Netzwerke auch Interessierte aus dem Ausland zu erreichen. Das Berufungsmanagement beauftragt bei Bedarf einen muttersprachlichen Übersetzungsdienstleister mit der Übersetzung des deutschen Textes. Bei kleineren Fächern oder einer stark vernetzten Community empfiehlt es sich, mit der Ausschreibung englischsprachige Bewerbungsunterlagen zu erbitten, um im späteren Verfahren auch Gutachterinnen und Gutachter aus dem nicht-deutschsprachigen Raum heranziehen zu können.

4.5 Proaktive Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern

Um möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen, verständigt sich die Berufungskommission in der ersten Sitzung darüber, ob Bewerberinnen und Bewerber proaktiv angesprochen und auf die Ausschreibung hingewiesen werden sollen (siehe dazu auch Kapitel II Nr. 5.2). Hilfreich bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen können Wissenschaftlerinnen-Datenbanken sein. Ein Überblick zu Recherchemöglichkeiten sowie Links zu einschlägigen Internetseiten findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

4.6 Sitzungsprotokoll

Die oder der Vorsitzende erstellt nach jeder Sitzung ein Protokoll. Berufungsverfahren unterliegen den Vorschriften über die Dokumentation von Verwaltungsverfahren. Daher müssen Protokolle die Entscheidungsfindung inhaltlich nachvollziehbar darstellen, also deutlich machen, aufgrund welcher Tatsachen und inhaltlichen Argumente die Kommission Entscheidungen getroffen hat. Sind Protokolle oder Berichte lückenhaft, kann dies einen Verfahrensfehler begründen, der die Wiederholung einzelner Verfahrensschritte erfordert oder sogar zum Abbruch eines Verfahrens führen kann. Die Protokolle dokumentieren außerdem, wer an der jeweiligen Sitzung teilgenommen bzw. wer nicht teilgenommen hat. Konnte ein Mitglied wegen des Anscheins der Befangenheit nicht an der Sitzung teilnehmen, ist auch dies im Protokoll zu dokumentieren.

5. Stellenzuweisung und Ausschreibung

Nachdem die Kommission ihre Vorschläge für Denomination, Auswahlkriterien und Ausschreibungstext beschlossen hat, leitet die oder der Kommissionsvorsitzende diese an das Dekanat weiter. Dieses legt die Texte dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung vor. Stimmt der Fakultätsrat zu, verbindet das Dekanat die Vorschläge zu einem Antrag auf Stellenzuweisung und beantragt die Stellenzuweisung und Ausschreibung über das Berufungsmanagement beim Rektorat. Hinweise zum Antrag auf Stellenzuweisung finden sich im Serviceportal der TU Dortmund. Um Vakanzen zu vermeiden empfiehlt es sich, den Antrag etwa 18 Monate vor dem Ruhestand der/des aktuellen Stelleninhaberin/Stelleninhabers zu stellen.

5.1 Veröffentlichung der Ausschreibung

Stimmt das Rektorat der Stellenzuweisung, dem Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien zu, wird der Ausschreibungstext vom Berufungsmanagement veröffentlicht. In der Regel erfolgt eine Veröffentlichung in der Wochenzeitung „DIE ZEIT“ (inkl. „academics“), die aus zentralen Mitteln finanziert wird. Zudem erscheint die Ausschreibung auf der Homepage der TU Dortmund, in den Medien des Deutschen Hochschulverbandes, in den Netzwerken des UA Ruhr-Verbindungsbüros in New York und auf dem Internetportal Euraxess. Die Verbreitung der Ausschreibung an nationale und internationale Wissenschaftsnetzwerke oder Fachgesellschaften erfolgt über die Fakultät. Sie kann darüber hinaus auf eigene Kosten Veröffentlichungen in weiteren Publikationsorganen veranlassen.

5.2 Proaktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche

Nach Veröffentlichung der Ausschreibung können potenzielle Bewerberinnen und Bewerber von der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission proaktiv angesprochen werden. Sie oder er nutzt zur Ermittlung solcher Personen insbesondere die Recherchemöglichkeiten, auf die sich die Kommission in ihrer ersten Sitzung verständigt hat. Die oder der Vorsitzende darf dabei auf die prinzipielle Möglichkeit einer Bewerbung aufmerksam machen. Selbstverständlich dürfen keine konkreten Zusagen gemacht oder Informationen zur Bewerberlage oder über andere Bewerbungen erteilt werden. In Fakultäten, in denen Frauen weniger als die Hälfte der Professuren innehaben, müssen mögliche geeignete Bewerberinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Die durchgeführten Maßnahmen der proaktiven Ansprache werden in den Sitzungsprotokollen sowie im abschließenden Berichtsbericht dokumentiert.

5.3 Eingehende Bewerbungen

Eingehende Bewerbungen auf die Ausschreibung nimmt die Dekanin oder der Dekan an und versendet für jede zeitnah eine Eingangsbestätigung. Ein Muster findet sich im Serviceportal der TU Dortmund. Gleichzeitig leitet sie oder er die Bewerbungen an die Kommissionsvorsitzende oder den Kommissionvorsitzenden weiter. Diese / dieser stellt den Kommissionsmitgliedern die Bewerbungsunterlagen möglichst spätestens zwei Wochen vor der zweiten Sitzung zur Verfügung. Es empfiehlt sich, die Unterlagen digital in einer durch Passwort geschützten Internetplattform, z. B. Moodle oder Confluence, einzustellen. Mit dem Versand bzw. der Bereitstellung der Unterlagen bittet die oder der Vorsitzende die Berufungskommission, eventuelle Gründe für einen Anschein von Befangenheit umgehend mitzuteilen (siehe dazu bereits unter II. 4.1.4). Falls sich eine schwerbehinderte Person beworben hat, informiert die oder der Kommissionsvorsitzende unverzüglich nach Eingang der Bewerbung die Schwerbehindertenvertretung und lädt sie zu allen weiteren Kommissionssitzungen ein.

6. Zweite Kommissionssitzung

Die Tagesordnung der zweiten Sitzung der Berufungskommission sieht vor:

- Feststellung der Beschlussfähigkeit und Verabschiedung der Tagesordnung
- Genehmigung des Protokolls der ersten Sitzung
- Prüfung des Anscheins von Befangenheit
- Diskussion der Bewerberlage und Auswahl zur Vorstellung
- Gestaltung von Bewerbungsvorträgen und Bewerbungsgespräch
- Organisation der Betreuung der Bewerberinnen und Bewerber sowie eines Rahmenprogramms für den Besuch der Bewerberinnen und Bewerber an der TU Dortmund
- Terminplanung
- Verschiedenes

6.1 Bewerberinnen- und Bewerberauswahl

Gibt es weniger als zehn Bewerbungen, informiert die oder der Kommissionsvorsitzende das Dekanat und das Berufungsmanagement. Es wird sodann erwogen, ob das Verfahren mit den vorhandenen Bewerbungen weitergeführt wird, ob die Fakultät weitere mögliche Interessierte zur Bewerbung auffordert, das Rektorat um eine Verlängerung der Ausschreibung gebeten wird oder ob das Verfahren beendet und die Professur neu ausgeschrieben werden soll.

Bewerben sich Personen, die an der TU Dortmund beschäftigt sind, können diese nur unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden. Für solche sogenannten „Hausberufungen“ legt § 37 Absatz 2 HG NRW fest, dass Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der eigenen Hochschule bei Berufungen nach W2 oder W3 nur berücksichtigt werden können, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Für eigene wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten noch strengere Anforderungen. Bei ihnen muss zusätzlich ein „besonders begründeter Ausnahmefall“ vorliegen.

Liegen ausreichend Bewerbungen vor, wählt die Berufungskommission diejenigen Bewerberinnen und Bewerber aus, die zu einem Bewerbungsvortrag und Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Da jede Bewerberin / jeder Bewerber einen Anspruch auf eine faire Beurteilung im Auswahlverfahren hat, muss sich die Berufungskommission als Ganzes mit jeder einzelnen Bewerbung befassen. Eine Vorauswahl, z. B. nur durch die oder den Vorsitzenden ist nicht möglich, auch nicht wenn ein Muss-Kriterium offensichtlich nicht erfüllt wird. Zur Arbeitserleichterung ist es ratsam, dass die oder der Kommissionsvorsitzende eine Übersicht mit den Kurzprofilen der Bewerberinnen und Bewerber erstellt. Ein Muster findet sich im Serviceportal der TU Dortmund. Hierbei ist es zweckmäßig, dass die Kurzprofile die von der Kommission festgelegten Auswahlkriterien beinhalten. Der Kommission obliegt es dann, für alle Bewerberinnen und Bewerber eine Einschätzung zur Erfüllung oder Nichterfüllung der Kriterien zu geben.

Diese Einschätzung kann für manche Kriterien durch ein Ja oder Nein erfolgen, z. B. wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht promoviert ist oder keine begutachteten Publikationen mit Peer-Review nachweisen kann. Für die Feststellung der Erfüllung oder Nichterfüllung der meisten Kriterien ist jedoch eine inhaltliche Begründung erforderlich. Ist die Kommission etwa der Ansicht, dass keine wissenschaftliche Einschlägigkeit vorliegt, werden die Gründe dafür im Protokoll dokumentiert. Es empfiehlt sich, auf alle nicht erfüllten MUSS-Kriterien in Stichworten kurz einzugehen. Dies macht die Auswahlentscheidung transparent und rechtlich weniger angreifbar.

Bewerbungen, die mindestens ein Muss-Kriterium nicht erfüllen, nehmen nicht mehr an der weiteren Auswahl teil. Bewerbungen, die alle Muss-Kriterien erfüllen, können qualitativ differenziert werden, z. B. nach der Qualität von Publikationen. Es ist möglich, bei der Feststellung der Muss-Kriterien Kategorien zu bilden. Zum Beispiel kann die Kommission eine Kategorie „A“ bilden, denen sie Bewerbungen zuordnet, die alle Kriterien in sehr hoher Qualität erfüllen. Einer Kategorie „B“ könnte die Kommission Bewerbungen zuordnen, die die Muss-Kriterien zwar formal erfüllen, aber qualitativ nur zufriedenstellend sind. Nutzt die Kommission solche Kategorien, sollten die qualitativen Unterschiede nachvollziehbar in Stichworten dargestellt werden. Auch damit wird die Universität ihrer Pflicht zur Dokumentation des Berufungsverfahrens gerecht und beugt eventuellen Klagen von ausgeschiedenen Bewerberinnen und Bewerbern gegen die Auswahlentscheidung vor.

Die Kommission beurteilt Bewerberinnen und Bewerber geschlechter- und diversitätsgerecht. Das heißt, sie stellt bei ihrer Bewertung in Rechnung, dass Karrierewege geschlechtsspezifisch oder aus sonstigen persönlichen oder familiären Gründen unterschiedlich verlaufen können. So sind bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung insbesondere Zeiten für Mutterschutz, die Kindererziehung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen. Als Orientierung und Diskussionshilfe können dabei die Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Wissenschaftsrats von 2007⁸ und 2012⁹ dienen. Weitere Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren finden sich im Berufungsportal der TU Dortmund¹⁰.

Eine besondere Regelung gilt in diesem Verfahrensschritt für Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt sind. Gemäß § 9 Landesgleichstellungsgesetz NRW sind in einem solchen Fall mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation (also alle MUSS-Kriterien) erfüllen, zur Vorstellung einzuladen.

Insgesamt sollte die Kommission mindestens vier Bewerberinnen und/oder Bewerber zur Vorstellung einladen, um ein möglichst breites Bild von der Bewerberlage zu bekommen und ggf. unterschiedliche Zugänge zum Wissenschaftsfeld der ausgeschriebenen Professur zu erhalten. Möchte die Kommission weniger als drei Bewerberinnen oder Bewerber einladen, stimmt sie sich über das weitere Vorgehen mit dem Berufungsmanagement ab.

8 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>

9 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

10 https://cms.tu-dortmund.de/cms/berufung/de/home/Geschlechtergerechtigkeit_in_Berufungsverfahren/index.html

6.2 Bewerbungsvorträge und Bewerbungsgespräch

Nach der Bewerberinnen- und Bewerberauswahl verständigt sich die Kommission darauf, wie die Bewerbungsvorträge¹¹ und das Bewerbungsgespräch inhaltlich und zeitlich gestaltet werden. Für den Bewerbungsvortrag kann die Kommission ein bestimmtes Thema vorgeben oder den Bewerberinnen und Bewerbern die freie Themenwahl überlassen. Zur Wahrung der Chancengleichheit müssen die Bewerbungsvorträge für alle Bewerberinnen und Bewerber unter gleichen zeitlichen und organisatorischen Bedingungen stattfinden. Für Schwerbehinderte sind ggf. besondere Vorkehrungen zu treffen, evtl. kann diesen auch mehr Zeit eingeräumt werden. Die Einladung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt mit einer Frist von mindestens vier Wochen vor dem Vortragstermin, um ihnen ausreichend Zeit zur Vorbereitung und Terminplanung zu geben. Sie informiert über den Ablauf der Vorstellung und die Zeiten, die für den Bewerbungsvortrag und das Bewerbungsgespräch vorgesehen sind. Zudem ist es praktikabel, mit der Einladung zugleich ein Forschungs- und Lehrkonzept innerhalb einer bestimmten Frist anzufordern, wenn dessen Einreichung in den Auswahlkriterien vorgesehen ist. Gegebenenfalls können Bewerberinnen und Bewerber auch um die Übersendung einer Auswahl ihrer wichtigsten Publikationen gebeten werden. Ein Muster-Einladungsschreiben findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

Die Einladung der Fakultäts- und Universitätsöffentlichkeit zu den Bewerbungsvorträgen erfolgt durch das Dekanat. Ein Muster findet sich im Serviceportal der TU Dortmund. Dabei werden Bewerbungsvorträge zum Vertrauensschutz als hochschulöffentliche Kolloquien angekündigt, ohne dass ein Hinweis auf das Berufungsverfahren erfolgt. Falls Bewerberinnen oder Bewerber dies ausdrücklich wünschen, verzichtet die Fakultät bei der Einladung ganz auf eine namentliche Ankündigung der Vortragenden. Damit die Bewerberinnen und Bewerber keine Rückschlüsse auf die Mitbewerberinnen und Mitbewerber ziehen können, sollte vermieden werden, dass sie durch öffentliche Aushänge Kenntnis über weitere Eingeladene erhalten. Für die Vortragsankündigungen sollten daher nur solche Orte gewählt werden, an denen sich Bewerberinnen und Bewerber nicht aufhalten.

Jedem Vortrag folgt ein Bewerbungsgespräch mit der Berufungskommission. Dieses dient dazu, den persönlichen Eindruck weiter zu vertiefen sowie noch offene Fragen zu klären und den Bewerberinnen und Bewerbern Raum für ihre Fragen zu geben. Für dieses Gespräch sollte sich die Berufungskommission eine Stunde Zeit nehmen, um sich ein umfassendes Bild von der Bewerberin / dem Bewerber zu machen. Es empfiehlt sich, zur Strukturierung einen einheitlichen Gesprächsleitfaden zu erarbeiten, der gezielte Nachfragen zu den von der Kommission beschlossenen Auswahlkriterien ermöglicht. Ein Muster-Gesprächsleitfaden findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

6.3 Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern

Für die TU Dortmund ist es selbstverständlich, alle Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur respektvoll, freundlich und zuvorkommend zu behandeln. Daran wirken die Fakultäten und Berufungskommissionen in der Auswahlphase entscheidend mit. Insbesondere die Kandidatinnen und Kandidaten, die zu Bewerbungsvorträgen eingeladen werden, verdienen besondere Aufmerksamkeit. Sie erhalten Einladungsschreiben, die sie nicht nur über den Ablauf von Bewerbungsvortrag und Bewerbungsgespräch, sondern auch über Anreise- und Unterkunftsmöglichkeiten informieren und ihnen eine Ansprechperson nennen, die sie auf dem Campus empfängt und in die Fakultätsräume führt.

11 Ggf. kann neben einem wissenschaftlichen Vortrag auch ein Probelehrvortrag vorgesehen werden.

Für den Vortragstag sollte die Fakultät einen angemessenen Warteraum zur Verfügung stellen, in dem Bewerberinnen und Bewerber sich nochmals alleine, ohne Mitbewerberinnen und Mitbewerber zu begegnen, sammeln und vorbereiten können. Zur Unterstützung der Kommissionen stellt das Berufungsmanagement Infomappen zur Verfügung. In diesen finden Bewerberinnen und Bewerber einen Überblick der Angebote der TU Dortmund zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Infos über die Stadt Dortmund und auch ein Formular zur Abrechnung ihrer Reisekosten. Die Kommissionsvorsitzenden können die Infomappen selbstverständlich noch fakultätsspezifisch ergänzen, bevor sie diese den Bewerberinnen / Bewerbern aushändigen. Insgesamt sollten die Aufenthalte der Kandidatinnen und Kandidaten an der TU Dortmund dazu genutzt werden, die Chancen und Perspektiven der Professur aufzuzeigen. Es empfiehlt sich, den Bewerberinnen und Bewerbern die Gelegenheit zu geben, die Fakultät auch über Vortrag und Gespräch hinaus kennenzulernen. Dazu kommen z. B. Führungen durch die Fakultät oder Treffen mit weiteren Vertreterinnen und Vertretern der eigenen Fakultät, oder aus Fakultäten, die an den Schnittstellen der Professur arbeiten, in Betracht. Auf jeden Fall sollte die Möglichkeit bestehen, die Büro- und Arbeitsräume der Professur zu besichtigen. Ideal ist es, wenn alle Bewerberinnen und Bewerber einen guten Eindruck von der TU Dortmund mit nach Hause nehmen und sich auch dann gerne an die TU Dortmund erinnern, wenn ihre Bewerbung nicht erfolgreich war. Zur Unterstützung der Berufungskommissionen bei der Planung und Gestaltung der Termine stehen im Serviceportal der TU Dortmund Musterschreiben sowie eine Checkliste zur Organisation von Bewerbungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen zur Verfügung.

7. Dritte Kommissionssitzung

Nach den Bewerbungsvorträgen und den Bewerbungsgesprächen entscheidet die Kommission in ihrer dritten Sitzung, wer von den Eingeladenen begutachtet werden soll oder ob weitere Personen zur Vorstellung eingeladen werden.

Die Tagesordnung der dritten Sitzung sieht vor:

- Feststellung der Beschlussfähigkeit
- Genehmigung des Protokolls der zweiten Sitzung
- Auswahl zu begutachtender Bewerberinnen und/oder Bewerber oder ggf. Nachladung von Bewerberinnen/Bewerbern
- Auswahl von Gutachterinnen und Gutachtern
- Terminplanung
- Verschiedenes

7.1 Auswahl der zu begutachtenden Bewerberinnen und Bewerber

Bei der Auswahl der zu begutachtenden Bewerberinnen und Bewerber orientiert sich die Kommission an den Eindrücken aus Bewerbungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen. Aus den Gesprächen entstehen neue Erkenntnisse für die zunächst anhand der Bewerbungsunterlagen getroffenen Einschätzungen. So wird in der Regel deutlicher, wie stark die Bewerberinnen und Bewerber fachlich einschlägig forschen. Daher vergewissert sich die Kommission nach jedem Gespräch, ob sich die zunächst nur anhand der Bewerbungsunterlagen getroffenen Einschätzungen bestätigt haben.

Darüber hinaus beurteilt die Kommission nach den Vorträgen und den Gesprächen diejenigen Kriterien erstmalig, die nur für die eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten gelten. Hatte die Kommission mit der Einladung Forschungs- und Lehrveranstaltungskonzepte erbeten, beurteilt sie deren Qualität und begründet ihre Einordnung. Nachdem die Berufungskommission sich ein Bild von allen eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten gemacht hat, entscheidet sie, über wen sie vergleichende Gutachten einholen möchte. Sie nimmt bei dieser Auswahl keine Reihung vor, da der Prozess der Entscheidungsfindung noch nicht abgeschlossen ist. Die Kommission sollte mindestens vier Personen begutachten lassen, um einen möglichst guten Vergleich zu erhalten. Kommen weniger als drei Personen für die Begutachtung in Betracht und sollen keine weiteren Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen werden, informiert die oder der Kommissionsvorsitzende das Berufungsmanagement.

7.2 Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter

Gutachterinnen und Gutachter bringen ihre Expertise in die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber ein und unterstützen damit die Entscheidungsfindung der Kommission. Diese Unterstützung gelingt besonders gut, wenn international ausgewiesene Expertinnen und Experten gewonnen werden können. Da diese in der Regel zeitlich stark eingebunden sind, empfiehlt es sich, sich in der Kommission auf möglichst viele in Betracht kommende Gutachterinnen und Gutachter zu verständigen. Es ist zweckmäßig, etwa zehn potenzielle Personen auszuwählen und festzulegen, in welcher Reihenfolge diese angefragt werden sollen. Auch bei dieser Auswahl hat die Kommission die Geschlechterparität im Blick. Sie benennt daher genauso viele Frauen wie Männer und fragt möglichst ein Gutachten von einer Frau und eines von einem Mann an. Insgesamt sind mindestens zwei vergleichende Gutachten einzuholen. Es steht der Kommission frei, auch ein drittes oder sogar viertes Gutachten zu erbitten.

Für die Erstellung der Gutachten stellt die oder der Vorsitzende der Berufungskommission den Gutachterinnen und Gutachtern alle von den betreffenden Bewerberinnen und Bewerbern eingereichten Unterlagen sowie die Auswahlkriterien und den Ausschreibungstext zur Verfügung. Die Gutachterinnen und Gutachter verfassen ihre Gutachten unabhängig und ohne Kenntnis voneinander. Überdies dürfen sie keine Informationen über Einschätzungen der Berufungskommission erhalten. Von den Gutachterinnen und Gutachtern wird ein Reihungsvorschlag erbeten, d.h. sie sollen eine Einschätzung dazu geben, wen sie jeweils am besten bzw. am zweit- oder drittbesten (ggf. weitere Platzierungen) für die Professur geeignet halten. Selbstverständlich können Gutachterinnen und Gutachter auch nicht geeignete Bewerberinnen und Bewerber identifizieren, die sie in ihre Reihung nicht einbeziehen. Ein Muster für die Gutachtenanfrage findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

Die oder der Kommissionsvorsitzende wirkt auch in diesem Verfahrensschritt darauf hin, dass kein Anschein der Befangenheit besteht. Dazu bittet sie oder er die Gutachterinnen und Gutachter um eine schriftliche Erklärung darüber, dass keine Beziehungen zu Bewerberinnen und Bewerbern oder der oder dem Kommissionsvorsitzenden bestehen, die einen Anschein der Befangenheit begründen könnten. Ein Formular hierfür findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

8. Vierte Kommissionssitzung

In ihrer vierten Sitzung verständigt sich die Kommission auf einen Berufungsvorschlag. Die Tagesordnung der vierten Sitzung sieht vor:

- Feststellung der Beschlussfähigkeit
- Genehmigung des Protokolls der dritten Sitzung
- Diskussion der Gutachten
- Beschluss eines Berufungsvorschlags (Berufungsliste)
- Verschiedenes

Die Berufungskommission würdigt die Gutachten und deren Einschätzung zur Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie die vorgenommenen Reihungen. Die Kommission kann die Einschätzungen zur Qualifikation und die daraus abgeleitete Reihung teilen. Sie kann von dieser Einschätzung auch abweichen. In diesem Fall legt sie die Gründe dafür im Sitzungsprotokoll ausführlich dar. Sind Gutachten inhaltlich nicht nachvollziehbar oder lückenhaft, bittet die Kommission die Gutachterinnen / Gutachter um entsprechende Ergänzung oder holt weitere Gutachten ein. Widersprechen sich die Gutachten sehr stark, kann es für die Entscheidungsfindung der Kommission ebenfalls hilfreich sein, ein weiteres Gutachten einzuholen.

Benötigt die Kommission keine weiteren Gutachten, erarbeitet sie eine sogenannte Berufungsliste, das heißt, sie entscheidet in welcher Reihenfolge die Bewerberinnen und Bewerber berufen werden sollen. Die Kommission vergewissert sich an dieser Stelle nochmals sehr ausführlich, ob sie sich bei allen Listenplätzen wirklich sicher ist, dass jede Kandidatin / jeder Kandidat die Voraussetzung der ausgeschriebenen Professur tatsächlich erfüllt und somit berufen werden kann. Es ist daher sehr ratsam, alle ggf. noch offenen Fragen zu klären und eventuelle Zweifel an der Berufbarkeit auszuräumen.

Die Berufsordnung sieht vor, dass grundsätzlich eine Dreierliste gebildet wird. Damit soll sichergestellt werden, dass bei einer Absage der oder des Listenersten weitere Möglichkeiten bestehen, das Berufungsverfahren erfolgreich abzuschließen. Der Kommission steht es bei guter Bewerbungslage frei, auch mehr als drei Listenplätze vorzuschlagen. Sie kann in Ausnahmefällen auch eine Zweier- oder Einerliste bilden. Bei der Erstellung der Liste berücksichtigt die Kommission, dass gemäß § 3 Absatz 1 der Berufsordnung Frauen unter den Voraussetzungen des § 7 Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Kann die Kommission also keine relevanten Unterschiede anhand der Auswahlkriterien zwischen einer Bewerberin und einem Bewerber feststellen, reiht sie eine Bewerberin vor einem Bewerber ein.

9. Bericht der oder des Kommissionsvorsitzenden

Nach der Kommissionssitzung erstellt die oder der Kommissionsvorsitzende einen Berufsberichtsbericht, der den Berufungsvorschlag ausführlich begründet. Ein Muster mit Verzeichnis der Anlagen findet sich im Serviceportal der TU Dortmund. In Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Professuren von Frauen besetzt sind, legt der Bericht die Bemühungen der Kommission zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und ggf. die Gründe dafür dar, warum keine Bewerberinnen in den Berufungsvorschlag aufgenommen wurden.

Die studentischen Mitglieder der Kommission haben die Möglichkeit, für ihre Gruppe eine eigene Einschätzung zu den Kandidatinnen und Kandidaten und Stellungnahme zu dem Berufungsverfahren abzugeben. Sie können diese der oder dem Vorsitzenden für den Bericht zur Verfügung zu stellen oder die Stellungnahme direkt an das Berufungsmanagement senden, das sie der Beschlussvorlage für das Rektorat hinzufügt. Den Berufsungsbericht übergibt die oder der Kommissionsvorsitzende nach Fertigstellung dem Dekanat zur Vorlage an den Fakultätsrat.

10. Beschluss des Fakultätsrats

Bei der Beratung des Fakultätsrates über Berufungsvorschläge sind alle W2- und W3-Professorinnen und -Professoren, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt. An der Fakultätsratssitzung sollte auch die oder der Vorsitzende der Berufungskommission teilnehmen, damit Rückfragen zum Bericht unmittelbar geklärt werden können. Personen, bei denen ein Anschein der Befangenheit besteht, können nicht an dem entsprechenden Tagesordnungspunkt der Fakultätsratssitzung teilnehmen. Das Dekanat bittet zur Wahrung der Regeln zum Anschein der Befangenheit alle Mitglieder des Fakultätsrats um eine schriftliche Erklärung darüber, dass keine Beziehungen zu den Bewerberinnen oder Bewerbern auf der Berufsungsliste bestehen, die einen Anschein der Befangenheit begründen könnten. Ein Muster findet sich im Serviceportal der TU Dortmund.

Der Fakultätsrat erörtert den Berufsungsbericht und den darin enthaltenen Vorschlag der Berufungskommission. Das Dekanat dokumentiert diese Diskussion zum Berufungsvorschlag im Protokoll der Fakultätsratssitzung.

Lehnt der Fakultätsrat den Berufungsvorschlag ab, gibt er ihn mit entsprechender Begründung an die Berufungskommission zurück. Der Fakultätsrat kann dabei Vorgaben zur Wiederholung von Verfahrensschritten machen, z. B. um eine ausführlichere Begründung bestimmter Aspekte bitten, zur Klärung aus seiner Sicht offener Fragen auffordern oder verlangen, dass ein weiteres Gutachten eingeholt wird. In solchen Fällen legt die Berufungskommission dem Fakultätsrat nach erneuter Beratung bzw. wiederholten Verfahrensschritten einen neuen Berufungsvorschlag in angemessener Frist vor und geht in dessen Begründung auf die vom Fakultätsrat geforderten Punkte ein. Anschließend befasst sich der Fakultätsrat erneut mit dem Berufungsvorschlag. Bei dieser zweiten Befassung kann der Fakultätsrat vom Berufungsvorschlag der Berufungskommission abweichen und ggf. den Listenvorschlag der Kommission modifizieren, z. B. die Reihung ändern oder die Zahl der Listenplatzierungen verringern. Solche Änderungen bedürfen einer ausführlichen Begründung.

Nach Beschlussfassung des Fakultätsrats übergibt das Dekanat den Berufsungsbericht inklusive aller erforderlichen Unterlagen (Bewerbungsunterlagen, Erklärungen zum Anschein der Befangenheit, Stellungnahme des Dekans / der Dekanin¹², gegebenenfalls Stellungnahme der Studierenden etc.) an das Berufsungsmanagement. Dieses reicht den komplettierten Bericht umgehend an die Berufsungsbeauftragte / den Berufsungsbeauftragten, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie, falls Bewerbungen Schwerbehinderter vorliegen, an die Schwerbehindertenvertretung weiter und bittet um deren Stellungnahme. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung können in ihren Stellungnahmen auf alle Aspekte des Berufsungsverfahrens eingehen. Sie senden ihre Stellungnahmen zeitnah nach Erhalt des Berichts an das Berufsungsmanagement zurück.

12 In der Stellungnahme wird der Berufungsvorschlag auch vor dem Hintergrund der Zielvorgaben bzw. der Gleichstellungsquote bewertet. Eine Stellungnahme ist nicht erforderlich, wenn ausschließlich Bewerberinnen vorgeschlagen werden.

11. Beschluss des Rektorats und Ruferteilung

Das Rektorat prüft, ob der Berufungsvorschlag ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Insbesondere wird geprüft, ob er frei von sachfremden Erwägungen erfolgt und unter Zugrundelegung der Auswahlkriterien schlüssig begründet ist.

Stimmt das Rektorat dem Berufungsvorschlag zu, erteilt die Rektorin oder der Rektor den Ruf an die Erstplatzierte oder den Erstplatzierten. Nimmt die oder der Erstplatzierte den Ruf nicht an, so wird in der Regel der oder dem Zweitplatzierten der Ruf erteilt, nachdem die Fakultät Gelegenheit zur Äußerung hatte. Lehnt die oder der Zweitplatzierte den Ruf ebenfalls ab, wird nach erneuter Rücksprache mit der Fakultät die oder der Drittplatzierte berufen usw. Haben alle Listenplatzierten den Ruf abgelehnt, ist das Berufungsverfahren beendet. In der Regel erfolgt nach einem erneuten Auftaktgespräch die Neuausschreibung der Professur.

Wenn das Rektorat beabsichtigt, den Berufungsvorschlag nicht oder nicht unverändert zu beschließen, hört es das Dekanat an und gibt dem Fakultätsrat anschließend Gelegenheit, den Berufungsvorschlag zurückzunehmen und von der Berufungskommission einen neuen Berufungsvorschlag anzufordern. Das weitere Verfahren hängt davon ab, ob und wie der ursprüngliche Berufungsvorschlag modifiziert wird:

Variante 1:

Der Fakultätsrat macht nach Beteiligung der Berufungskommission einen neuen Vorschlag. In diesem Fall legt das Dekanat diesen neuen Vorschlag dem Rektorat zur Entscheidung vor. Das Rektorat erörtert daraufhin, ob diese neu vorgeschlagene Liste frei von sachfremden Erwägungen und unter Zugrundelegung der Auswahlkriterien schlüssig begründet ist und fasst auf dieser Grundlage einen erneuten Beschluss.

Variante 2:

Der Fakultätsrat nimmt nach Beteiligung der Berufungskommission den Berufungsvorschlag insgesamt zurück, entscheidet sich also, das Berufungsverfahren einzustellen. In diesem Fall beantragt das Dekanat beim Rektorat den Abbruch des Berufungsverfahrens.

Variante 3:

Der Fakultätsrat nimmt nach Beteiligung der Berufungskommission den Berufungsvorschlag nicht zurück oder macht keinen neuen Vorschlag. In diesen Fällen sieht die Berufsungsordnung vor, dass das Rektorat die vorgeschlagene Liste an den Senat weiterleitet. Dieser prüft ebenfalls, ob der Listenvorschlag frei von sachfremden Erwägungen und unter Zugrundelegung der Auswahlkriterien schlüssig begründet wurde.

Abhängig von der Stellungnahme des Senats sind zwei Konstellationen möglich:

- a. Der Senat hält den Vorschlag der Fakultät für begründet. In diesem Fall gibt er seine Stellungnahme an das Rektorat weiter, das abschließend entscheidet. Das Rektorat kann unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Senats dem Vorschlag zustimmen, ihn aber auch ablehnen. Stimmt es zu, kann auf Grundlage der Liste ein Ruf erteilt werden. Lehnt es ab, endet das Berufungsverfahren.
- b. Der Senat hält den Vorschlag für nicht ausreichend begründet und lehnt ihn ab. Auch in diesem Fall endet das Berufungsverfahren.

III Berufungsverfahren für Juniorprofessuren (W1) ohne Tenure Track

Wenn die Fakultät beabsichtigt, eine Juniorprofessur einzurichten, legt sie dem Rektorat zunächst ein Konzept für die Professur vor. Hinweise zum Antrag finden sich im Serviceportal der TU Dortmund.

Relevant für die Zuweisung einer W1-Hülle für eine Juniorprofessur sind:

- die Stärkung eines oder mehrerer universitärer Profildbereiche oder fakultätsübergreifender Forschungsschwerpunkte
- die nachgewiesene bisherige Forschungsstärke des Bereichs (Drittmittel, Verbundprojekte etc.)
- der Aufbau von strategisch wichtigen Forschungsbereichen (z. B. im Rahmen von Antragsstellungen für SFBs etc.)
- die Erschließung innovativer Forschungsfelder, die zu erproben sind.

Befürwortet das Rektorat die Einrichtung der geplanten Juniorprofessur, kann die Fakultät das Berufungsverfahren (Bildung der Berufungskommission usw.) beginnen. Das weitere Verfahren verläuft wie bei einer W2/W3-Professur, mit folgenden Besonderheiten:

- Der Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 4 HG NRW wird nicht gefordert. Dies bedeutet, dass für eine Juniorprofessur keine Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen erforderlich sind. Die übrigen Einstellungsvoraussetzungen nach § 36 HG NRW sind natürlich weiterhin nachzuweisen, wie z. B. die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit nach § 36 Absatz 1 Nummer 3 HG NRW. Das heißt, auch von Bewerberinnen und Bewerbern auf eine Juniorprofessur werden selbstverständlich eine hervorragende Promotion und wissenschaftliche Leistungen, insbesondere hochwertige Publikationen, erwartet.
- Es ist ohne vorherige Beteiligung des Rektorats zulässig, nur eine Person begutachten zu lassen.
- Der Berufungsvorschlag kann weniger als drei Einzelvorschläge enthalten.
- Bei der Beratung des Fakultätsrates über den Berufungsvorschlag sind auch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt.
- Das „Hausberufungsverbot“ nach § 37 Absatz 2 HG NRW gilt nicht für die Berufung auf eine Juniorprofessur ohne Tenure Track.

IV Zwischenevaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen / Beamten auf Zeit ernannt. Wenn sich eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor bewährt hat, kann diese Zeit um weitere drei Jahre verlängert werden. Zur Prüfung der Bewährung findet eine Zwischenevaluierung statt.

Zur Durchführung der Zwischenevaluierung wird spätestens neun Monate vor dem Ende des Dienstverhältnisses, also vor Ende der ersten Drei-Jahres-Phase eine Evaluierungskommission gebildet. Für die Zusammensetzung der Evaluierungskommission gelten dieselben Regeln wie für die Berufungskommission¹³.

Die Evaluierungskommission beurteilt die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in einem Evaluierungsbericht. Ein Muster hierfür findet sich im Serviceportal der TU Dortmund. Grundlage für den Bericht sind:

- ein Evaluierungsgespräch der Kommission mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor,
- der Besuch zweier ihrer oder seiner Lehrveranstaltungen,
- der spätestens sechs Monate vor dem Ende der ersten Drei-Jahres-Phase einzureichende Bericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors über ihre oder seine bisherigen und geplanten Tätigkeiten sowie die Selbsteinschätzung ihrer oder seiner bisherigen Leistungen,
- zwei Gutachten von Professorinnen oder Professoren, die weder Mitglieder noch Angehörige der TU Dortmund sind und
- die Ergebnisse der studentischen Lehrveranstaltungsbeurteilungen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme zum Evaluierungsbericht; sofern Stellungnahmen abgegeben werden, sind diese dem Bericht beizufügen.

Auf der Grundlage des Evaluationsberichtes entscheidet der Fakultätsrat, ob die Verlängerung des Dienstverhältnisses befürwortet wird.

Dem Rektorat wird der Evaluierungsbericht einschließlich aller Stellungnahmen sowie der Empfehlung des Fakultätsrates vorgelegt. Das Rektorat entscheidet darüber, ob die Verlängerung des Dienstverhältnisses befürwortet wird. Nach der Entscheidung des Rektorats entscheidet die Rektorin oder der Rektor abschließend über die Verlängerung des Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.

13 Die Evaluierungskommission kann aus Mitgliedern der evaluierenden Fakultät bestehen. Die gemeinsame Zugehörigkeit zu einer Fakultät begründet noch keinen Anschein von Befangenheit. Bei sehr enger Zusammenarbeit, z. B. gemeinsamen Publikationen und Forschungsprojekten, wird dies anders zu beurteilen sein.

V Berufungsverfahren unter Ausschreibungsverzicht („Verkürzte Berufungsverfahren“)

Unter besonderen Umständen ist es möglich, eine Professur auch ohne Ausschreibung zu besetzen.

Die Ausnahmefälle sind:

- Das verkürzte Berufungsverfahren zur „Rufabwehr“. Der Verzicht auf eine Ausschreibung ist ausnahmsweise möglich, wenn durch das Angebot der Professur die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors der TU Dortmund verhindert werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass ein höherwertiger Ruf einer anderen Universität vorliegt.
- Das verkürzte Berufungsverfahren zur Unterstützung der strategischen Profilbildung. Hier ist der Verzicht auf die Ausschreibung ausnahmsweise möglich, wenn für die Besetzung der Professur eine in besonders herausragender Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der TU Dortmund liegt. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn ein strategisch bedeutsamer Forschungsbereich der TU Dortmund eine sehr spezielle Expertise erfordert und dafür eine international renommierte(r) Spitzenwissenschaftlerin oder Spitzenwissenschaftler gewonnen werden soll.
- Eine befristet an der TU Dortmund beschäftigte W2/W3-Professorin / ein befristet an der TU Dortmund beschäftigter W2/W3-Professor soll auf eine unbefristete Professur berufen werden, obwohl zuvor ohne Tenure Track ausgeschrieben wurde.
- Eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor soll auf eine unbefristete Professur berufen werden. Auch für ohne Tenure Track ausgeschriebene W1-Professuren besteht damit grundsätzlich die Möglichkeit einer verkürzten Berufung.
- Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, die oder der an der TU Dortmund beschäftigt ist, soll auf eine unbefristete Professur berufen werden.
- Eine sonstige (nicht an der TU Dortmund beschäftigte) Nachwuchswissenschaftlerin oder ein sonstiger Nachwuchswissenschaftler soll auf eine unbefristete Professur berufen werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler müssen zusätzlich die Einstellungs Voraussetzungen einer Juniorprofessorin / eines Juniorprofessors nach § 36 HG NRW erfüllen und in besonders herausragender Weise (z. B. durch exzellente Publikationen und wissenschaftliche Reputation mit höchster internationaler Sichtbarkeit) fachlich qualifiziert sein. Hierbei ist zu beachten, dass es sich nur um besondere Ausnahmefälle handeln sollte. Eine sehr gute Leistung in Forschung und Lehre allein ist naturgemäß kein besonderer Ausnahmefall. Darüber hinaus müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit der TU Dortmund in besonderer Weise verbunden sein.

Über die Durchführung eines verkürzten Berufungsverfahrens entscheidet das Rektorat auf Vorschlag der Fakultät und nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten. Bei den verkürzten Verfahren zur Gewinnung einer in besonderer Weise qualifizierten Persönlichkeit, einer herausragenden Nachwuchswissenschaftlerin / eines herausragenden Nachwuchswissenschaftlers oder der verkürzten Berufung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin / eines wissenschaftlichen Mitarbeiters ist zusätzlich das Einvernehmen des Hochschulrats erforderlich. Antragsformulare mit Erläuterungen für die unterschiedlichen Varianten der verkürzten Verfahren stehen im Serviceportal der TU Dortmund zur Verfügung. Prinzipiell gelten für diese Verfahren die gleichen Regeln wie für „normale“ Berufungsverfahren, abgesehen davon, dass nur eine Person begutachtet wird und sich der Berufungsvorschlag nur auf eine Person bezieht.

VI Berufungsverfahren für W1- oder W2-Professuren mit Tenure Track

Für Berufungen auf eine W1- oder W2-Professur mit Tenure Track gelten die in Kapitel II dargestellten Regeln. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass die Berufungskommission bereits in ihrer ersten Sitzung zusätzlich zu Auswahlkriterien und Ausschreibungstext sogenannte „Tenure-Track-Kriterien“ erarbeitet. Anhand dieser Kriterien wird nach Ablauf der Tenure-Phase entschieden, ob die Tenure-Track-Professur in eine dauerhafte Professur übergehen soll. Zur Unterstützung steht im Serviceportal der TU Dortmund ein vom Rektorat gemeinsam mit den Fakultäten entwickelter Kriterienkatalog mit Erläuterungen zur Verfügung. Die Tenure-Track-Kriterien legt die Fakultät dem Rektorat zusammen mit dem Antrag auf Stellenzuweisung, dem Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien für die W1- oder W2-Professur vor. Stimmt das Rektorat den Tenure-Track-Kriterien zu, werden diese den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten im Bewerbungsgespräch ausgehändigt.

Über den Übergang auf eine dauerhafte Professur wird nach der (in der Regel sechsjährigen) Tenure-Phase in einem verkürzten Berufungsverfahren entschieden. Dieses Verfahren startet auf Antrag der Tenure-Kandidatin oder des Tenure-Kandidaten. Das Berufungsmanagement weist diese etwa ein Jahr vor Ablauf der Tenure-Phase auf die Antragsstellung hin. Liegt ein solcher Antrag vor, bildet die Fakultät spätestens neun Monate vor dem Ende der Tenure-Phase eine Berufungskommission¹⁴. Für die Arbeit dieser Kommission gelten die üblichen Regeln für Berufungsverfahren (z. B. zur Zusammensetzung der Kommission, Bestellung von Berufungsbeauftragten, Anschein von Befangenheit¹⁵, Bewerbungsvortrag, Bewerbungsgespräch, etc.), allerdings ist kein Auftaktgespräch mehr erforderlich. Die Entscheidung über den Übergang auf eine dauerhafte Professur richtet sich nach den bereits bei Ausschreibung der Tenure-Track-Professur festgelegten Tenure-Track-Kriterien. Es ist also nicht mehr erforderlich, dass für das verkürzte Berufungsverfahren eigene Auswahlkriterien erarbeitet werden.

14 Mitglieder der Berufungskommission können auch derselben Fakultät wie die Tenure-Kandidatin / der Tenure-Kandidat angehören. Hier begründet allein die Zugehörigkeit zu einer Fakultät noch nicht den Anschein der Befangenheit.

15 Dieser kann z. B. bei einer besonders engen Zusammenarbeit, die über die normale Kooperation innerhalb einer Fakultät deutlich hinausgeht, bestehen.

Berufungsordnung der Technischen Universität Dortmund vom 9. Juli 2018

Aufgrund des § 2 Absatz 4 in Verbindung mit den §§ 37a Absatz 4, 38 Absatz 1a und 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW S. 547), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806), hat die Technische Universität Dortmund die folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsübersicht:

Präambel

Teil 1 Geltungsbereich, Beschleunigungsgrundsatz

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Beschleunigungsgrundsatz

Teil 2 Chancengleichheit der Geschlechter

- § 3 Gleichbehandlungsgrundsatz, Festsetzung von Gleichstellungsquoten

Teil 3 Allgemeine Verfahrensregeln

- § 4 Bildung und Zusammensetzung der Berufungskommission
- § 5 Berufungskommission – Vertraulichkeit, Beschlussfähigkeit, Protokolle
- § 6 Berufungskommission – Anschein der Befangenheit
- § 7 Berufsbeauftragte / Berufsbeauftragter
- § 8 Stellenzuweisung, Auswahlkriterien und Ausschreibung
- § 9 Bewerberinnen- / Bewerbersuche
- § 10 Beurteilung der Bewerbungen, Einladung zur Vorstellung
- § 11 Vorstellung der Bewerberinnen / Bewerber
- § 12 Begutachtung der Bewerberinnen / Bewerber
- § 13 Berufungsvorschlag
- § 14 Beschlussfassung des Fakultätsrates
- § 15 Beschlussfassung von Rektorat und Senat
- § 16 Beendigung von Berufsverfahren Teil 4 Besondere Verfahrensregeln
- § 17 Gemeinsame Berufsverfahren
- § 18 Stiftungsprofessuren
- § 19 Verkürzte Berufsverfahren
- § 20 Tenure-Track-Stellen

Teil 5 Evaluierungsregeln

- § 21 Zwischenevaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Teil 6 Schlussbestimmung

- § 22 Inkrafttreten; Übergangsbestimmung

Anlage: Musterkatalog: Tenure-Track-Kriterien

Präambel

Für die Technische Universität Dortmund ist die Gewinnung exzellenter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein entscheidendes und zentrales Element ihrer Weiterentwicklung. Daher legt die Technische Universität besonderen Wert auf qualitätsorientierte und transparente Berufungsprozesse. Diese Berufsordnungsordnung schafft einen interessengerechten Rahmen, innerhalb dessen die Verfahrensbeteiligten vertrauensvoll zusammenwirken. Insbesondere besteht für Fakultäten und Kommissionen jederzeit die Möglichkeit, bei Fragen mit dem Rektorat Kontakt aufzunehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle Berufsmanagement unterstützen Fakultäten und Kommissionen in allen Phasen des Berufungsverfahrens. Die Berufsordnungsordnung trägt außerdem dazu bei, die Gleichstellung der Geschlechter bei Berufungen zu verbessern.

Teil 1

Geltungsbereich, Beschleunigungsgrundsatz

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung regelt:
- Das Verfahren zur Vorbereitung der Besetzung von Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Es geht der Ruferteilung, den Berufungsverhandlungen sowie der Ernennung voraus und ist damit Teil des Berufungsverfahrens.
 - Die Festsetzung von Gleichstellungsquoten (§ 3).
 - Das Verfahren zur Zwischenevaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (§ 21).
- (2) Bei der Besetzung von Stellen für Professorinnen oder Professoren der evangelischen Theologie und der katholischen Theologie gehen die Bestimmungen des § 80 HG dieser Ordnung vor.

§ 2 Beschleunigungsgrundsatz

Das Berufungsverfahren ist so rechtzeitig und vorausschauend einzuleiten, dass im Sinne der Wahrnehmung der Dienstaufgaben die Besetzung zu dem frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgen kann. Die Verfahren sind in diesem Sinne zügig durchzuführen. Dabei sind auch die üblichen Kündigungsfristen der zu berufenden Person zu berücksichtigen.

Teil 2

Chancengleichheit der Geschlechter

§ 3 Gleichbehandlungsgrundsatz, Festsetzung von Gleichstellungsquoten

(1) Den Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber ist der sich aus den Artikeln 3 und 33 Grundgesetz ergebende Gleichbehandlungsgrundsatz stets zu beachten. Frauen sind unter den Voraussetzungen des § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Zur schnellstmöglichen Erreichung der Geschlechterparität zwischen Professorinnen und Professoren in allen Fächern (Gleichstellungsziel) werden Gleichstellungsquoten für Fächergruppen festgesetzt. Fächergruppen werden nach Fakultäten getrennt durch Beschluss des jeweiligen Fakultätsrates gebildet. Eine Fakultät kann aus einer oder mehreren Fächergruppen bestehen; fakultätsübergreifende Fächergruppen sind unzulässig. Die Bestimmung von Fächern erfolgt nach fachwissenschaftlichen Kriterien.

Fächergruppen sind dagegen unabhängig von fachwissenschaftlichen Kriterien so zu bilden, dass dies dem Gleichstellungsziel am besten dient. Hierbei zu berücksichtigen sind insbesondere die Professorinnenanteile in den einzelnen Fächern und die Frauenanteile an den Personenkreisen, die die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren in den einzelnen Fächern erfüllen.

(3) Im Anschluss an die Bildung der Fächergruppen bestimmt das Rektorat auf Grundlage der aktuellsten verfügbaren Daten die Ausgangsgesamtheiten der einzelnen Fächergruppen. Die Ausgangsgesamtheit einer Fächergruppe ist unter Berücksichtigung des Gleichstellungsziels so zu bestimmen, dass sie bezogen auf in der Bundesrepublik Deutschland oder einem die Technische Universität Dortmund einbeziehenden kleineren räumlichen Bereich erworbene Qualifikationen den gesamten Personenkreis erfasst, der die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren in dieser Fächergruppe erfüllt.

(4) Nach Bestimmung der Ausgangsgesamtheiten setzt das Rektorat im Einvernehmen mit den jeweils zuständigen Dekanaten Gleichstellungsquoten für die einzelnen Fächergruppen für grundsätzlich fünf Jahre fest. Als Gleichstellungsquote für eine Fächergruppe ist ein Frauenanteil an der jeweiligen Ausgangsgesamtheit in Prozent festzusetzen. Rektoratsbeschlüsse über die Festsetzung von Gleichstellungsquoten sind in den Amtlichen Mitteilungen zu veröffentlichen und in die entsprechenden Gleichstellungskonzepte aufzunehmen.

Teil 3 Allgemeine Verfahrensregeln

§ 4 Bildung und Zusammensetzung der Berufungskommission

(1) Die Fakultät erörtert die Berufungsangelegenheit in der Regel in einem Auftaktgespräch mit dem Rektorat. Dabei werden die Ausrichtung der Professur, die Ziele der Wiederbesetzung sowie Fragen zur Bildung und Zusammensetzung der Berufungskommission besprochen.

(2) Nach dem Auftaktgespräch bildet die Fakultät eine Berufungskommission. Bei Freiwerden einer Stelle durch Erreichen der Altersgrenze ist die Berufungskommission spätestens 22 Monate vor dem Freiwerden zu bilden. Das Dekanat informiert das Rektorat, die anderen Fakultäten der Technischen Universität Dortmund, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät rechtzeitig über die bevorstehende Wahl.

(3) Die stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission werden von den dem Fakultätsrat angehörenden Mitgliedern nach Gruppen getrennt gewählt. Gleichzeitig wählt der Fakultätsrat nach Gruppen getrennt eine angemessene Anzahl von Stellvertreterinnen und Stellvertretern für alle Statusgruppen. Die Wahl der Mitglieder der Berufungskommission sowie die Wahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter erfolgen unter Beachtung der Vorgaben für die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien (§ 11c HG).

(4) Mit Stimmrecht gehören der Berufungskommission mindestens drei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, eine akademische Mitarbeiterin oder ein akademischer Mitarbeiter und eine Studierende oder ein Studierender an. Sie müssen wahlberechtigte Mitglieder einer in- oder ausländischen Universität oder Hochschule mit Promotionsrecht sein. Darüber hinaus muss der Berufungskommission mindestens eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer einer anderen Universität oder Hochschule mit Promotionsrecht oder eine andere wissenschaftlich ausgewiesene Person als stimmberechtigtes Mitglied angehören.

(5) Die Berufungskommission muss so zusammengesetzt sein, dass die stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens einen Sitz mehr als die übrigen stimmberechtigten Mitglieder haben. Über die Anzahl der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission entscheidet der Fakultätsrat auf Vorschlag des Dekanats. Der Fakultätsrat wählt unter den stimmberechtigten Mitgliedern der Berufungskommission in integrierter Wahl eine Professorin oder einen Professor zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden der Berufungskommission. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der oder des Vorsitzenden wählt der Fakultätsrat eine neue Vorsitzende oder einen neuen Vorsitzenden.

(6) Neben den stimmberechtigten Mitgliedern gemäß Absatz 3 kann der Fakultätsrat Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Technischen Universität Dortmund oder anderer Hochschulen auch als nichtstimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission wählen.

(7) Jede andere Fakultät der Technischen Universität Dortmund kann bei begründetem Interesse eine Vertreterin oder einen Vertreter aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als nichtstimmberechtigtes Mitglied in die Berufungskommission entsenden.

(8) Das Rektorat kann Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Technischen Universität Dortmund oder anderer Universitäten oder Hochschulen mit Promotionsrecht als nichtstimmberechtigte Mitglieder in die Berufungskommission entsenden.

(9) Die Stellvertreterinnen und Stellvertreter dürfen an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen. Ein Antrags- und Rederecht besteht nur im Vertretungsfall.

(10) Die oder der Berufungsbeauftragte gemäß § 7 nimmt als nichtstimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission an den Sitzungen teil. Die Sitzungstermine sind mit der oder dem Berufungsbeauftragten abzustimmen.

(11) Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme mit Antrags- und Rederecht an allen Sitzungen, die das Berufungsverfahren betreffen, zu geben. Sie sind wie ein Mitglied des jeweiligen Gremiums zu laden. Sie haben das Recht, sich jederzeit über das Berufungsverfahren zu informieren und in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine Stellungnahme abzugeben. Das jeweilige Gremium nimmt dazu Stellung.

(12) Bewerben sich schwerbehinderte Personen um die Stelle, so ist die Schwerbehindertenvertretung direkt nach Eingang der Bewerbungen zu unterrichten und am weiteren Verfahren zu beteiligen. Sie ist über die Termine der Sitzungen der Berufungskommission, der Bewerbungsvorträge und der Bewerbungsgespräche zu informieren; sie darf an allen Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen.

(13) Die Dekanin/der Dekan oder die Prodekaninnen/Prodekane dürfen beratend an Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen, sofern nicht nach §§ 20, 21 VwVfG NRW der Anschein der Befangenheit besteht.

(14) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der für das Berufsmanagement zuständigen Stelle sind über die Termine der Sitzungen der Berufungskommission, der Bewerbungsvorträge und der Bewerbungsgespräche zu informieren; sie dürfen an allen Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen.

§ 5 Berufungskommission - Vertraulichkeit, Beschlussfähigkeit, Protokolle

(1) Alle Sitzungen der Berufungskommission und alle Bewerbungsunterlagen, Namen von Gutachterinnen und Gutachtern sowie Gutachten sind vertraulich. Die Mitglieder der Berufungskommission und Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Berufungskommission sind von der oder dem Vorsitzenden zu Beginn der ersten Sitzung oder bei der erstmaligen Teilnahme an einer Sitzung der Berufungskommission entsprechend zu unterweisen. Auskünfte über den Stand des Berufungsverfahrens darf nur die oder der Vorsitzende erteilen. Dabei dürfen keine Auskünfte erteilt werden, welche die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die Gutachterinnen und Gutachter oder die Gutachten betreffen. Allen Mitgliedern der Berufungskommission sind alle im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren stehenden Unterlagen vertraulich zur Kenntnisnahme zugänglich zu machen.

(2) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder, mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und mehr stimmberechtigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als sonstige stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse der Berufungskommission können ausschließlich mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission sowie der Mehrheit der stimmberechtigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gefasst werden.

(3) Für jede Sitzung der Berufungskommission ist ein ausführliches Ergebnisprotokoll anzufertigen.

§ 6 Berufungskommission - Anschein der Befangenheit

(1) An Berufungsverfahren dürfen keine Personen mitwirken, bei denen der Anschein der Befangenheit besteht (§§ 20, 21 VwVfG). Der Anschein der Befangenheit ist dann gegeben, wenn nach § 20 VwVfG ein Ausschlussgrund vorliegt oder im Rahmen einer Einzelfallentscheidung gemäß § 21 VwVfG ein objektiv feststellbarer Grund besteht, der Zweifel an einer unparteiischen und unvoreingenommenen Entscheidung wecken könnte.

(2) Auf den Anschein der Befangenheit hindeutende Umstände muss ein Mitglied der Berufungskommission jederzeit unaufgefordert der oder dem Vorsitzenden gegenüber offenlegen. Die oder der Vorsitzende muss solche in ihrer oder seiner Person liegenden Umstände den übrigen Mitgliedern gegenüber offenlegen. Das Berufungsmanagement ist von allen Fällen des möglichen Anscheins der Befangenheit sofort und umfassend zu unterrichten. Das Berufungsmanagement nimmt, gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Rektorat, eine rechtliche Einschätzung vor.

(3) Die Berufungskommission entscheidet schnellstmöglich ohne Mitwirkung der oder des Betroffenen über den Anschein der Befangenheit. Anstelle der oder des Betroffenen kann deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter an der Sitzung teilnehmen. Entscheidet die Berufungskommission, dass der Anschein der Befangenheit besteht, darf die oder der Betroffene am weiteren Berufungsverfahren vorläufig nicht mehr mitwirken. Die Mitgliedschaft in der Berufungskommission endet mit sofortiger Wirkung, wenn die Bewerberin oder der Bewerber, die / der Anlass zur Entscheidung über den Anschein der Befangenheit gegeben hat, zur Vorstellung eingeladen wird und im Verfahren verbleibt. An die Stelle des ausgeschiedenen Mitglieds tritt die oder der gemäß § 4 Absatz 3 Satz 2 gewählte Stellvertreterin oder Stellvertreter.

(4) Sofern die oder der Vorsitzende betroffen ist, wählt die Berufungskommission zunächst aus ihrer Mitte eine Professorin oder einen Professor als Sitzungsleiterin oder Sitzungsleiter. Im Falle der Betroffenheit der oder des Vorsitzenden übernimmt bis zur Wahl einer oder eines neuen Vorsitzenden durch den Fakultätsrat die Sitzungsleiterin oder der Sitzungsleiter kommissarisch ihre oder seine Aufgaben.

(5) Ist die Berufungskommission im Hinblick auf die Entscheidung über den Anschein der Befangenheit dauerhaft beschlussunfähig, entscheidet an ihrer Stelle der Fakultätsrat über den Anschein der Befangenheit der betroffenen Mitglieder.

§ 7 Berufungsbeauftragte / Berufungsbeauftragter

(1) Das Dekanat unterrichtet das Rektorat nach Bildung der Berufungskommission über deren Zusammensetzung. Das Rektorat bestellt sodann eine Professorin oder einen Professor zur / zum Berufungsbeauftragten für dieses Verfahren. Diese Person muss einer Fakultät angehören, die an dem Verfahren nicht beteiligt ist.

(2) Die Berufungsbeauftragte oder der Berufungsbeauftragte berichtet dem Rektorat und wirkt stellvertretend für das Rektorat darauf hin, dass die rechtlichen Vorgaben sowie die bei der Entscheidungsfindung zugrunde zu legenden Auswahlkriterien beachtet, die Vorgaben zur Entwicklungsplanung berücksichtigt, der wettbewerbliche und vertrauliche Charakter des Bewerbungsverfahrens gewahrt bleibt und dass eine notwendige Verfahrenstransparenz gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern stattfindet.

§ 8 Stellenzuweisung, Auswahlkriterien und Ausschreibung

(1) Auf Beschluss des Fakultätsrates legt das Dekanat der jeweiligen Fakultät dem Rektorat unter Beachtung des Entwicklungsplans der Fakultät einen Antrag auf Zuweisung oder Wiederzuweisung der Stelle einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers (Stellenzuweisung) und Entwürfe der Auswahlkriterien und des Ausschreibungstextes vor; über die Entwürfe beschließt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Berufungskommission. Bei Freiwerden einer Stelle durch Erreichen der Altersgrenze ist der Antrag auf Stellenzuweisung spätestens 18 Monate vor dem Freiwerden zu stellen. Das Rektorat entscheidet über die Stellenzuweisung, die Auswahlkriterien und den Ausschreibungstext. Vor einer vollständigen oder teilweisen Ablehnung des Antrags auf Stellenzuweisung oder einer Abweichung von den Entwürfen der Fakultät ist das Dekanat anzuhören.

(2) Zur Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber sind auf Grundlage der Einstellungsvoraussetzungen des § 36 HG Auswahlkriterien aufzustellen. Dabei sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Die Auswahlkriterien sind so präzise wie möglich zu formulieren. Sie dürfen jedoch nicht so eng gefasst werden, dass dies zu einem Ausschluss geeigneter Bewerberinnen oder Bewerber führen könnte.

(3) Die Ausschreibung hat geschlechtsneutral zu erfolgen und darf sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle orientieren; die Auswahlkriterien und der Ausschreibungstext müssen sich inhaltlich entsprechen.

(4) Die Ausschreibung erfolgt in deutscher und in englischer Sprache öffentlich in geeigneten Publikationsorganen. Bei der Auswahl der Publikationsorgane ist darauf zu achten, dass die Ausschreibung möglichst weit, insbesondere in fachspezifischen Organen, national und international verbreitet wird.

(5) Weitergehende Anforderungen der §§ 8, 10 LGG bleiben unberührt.

§ 9 Bewerberinnen- / Bewerbersuche

(1) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission kann nach Veröffentlichung des Ausschreibungstextes durch direkte Ansprache möglicher Bewerberinnen oder Bewerber sowie Fachkolleginnen und Fachkollegen für eine zusätzliche Verbreitung des Ausschreibungstextes sorgen. In Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch Frauen besetzt sind, sind mögliche Bewerberinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Satz 2 gilt im Hinblick auf die Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren entsprechend für Fächergruppen, in denen weniger als die Hälfte der Stellen für Professorinnen und Professoren durch Frauen besetzt sind.

(2) Die Rektorin oder der Rektor kann der Berufungskommission gemäß § 38 Absatz 4 Satz 4 HG Vorschläge unterbreiten. Auch die Berufungskommission darf Personen in das Berufungsverfahren einbeziehen, die sich nicht beworben haben. Auf diese Weise vorgeschlagene oder einbezogene Personen gelten mit ihrem Einverständnis gleichermaßen als Bewerberinnen und Bewerber.

(3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist eingegangene Bewerbungen können berücksichtigt werden. Das Rektorat kann die Bewerbungsfrist auf Antrag des Fakultätsrates verlängern.

§ 10 Beurteilung der Bewerbungen, Einladung zur Vorstellung

(1) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist beurteilt die Berufungskommission die eingegangenen Bewerbungsunterlagen und entscheidet darüber, welche Bewerberinnen und Bewerber in die nähere Auswahl kommen und damit zu einer Vorstellung eingeladen werden.

(2) Die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt anhand der Einstellungsvoraussetzungen des § 36 HG und der auf dieser Grundlage aufgestellten Auswahlkriterien.

(3) Bei Bewerbungen eigener Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren oder eigener wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ist § 37 Absatz 2 HG zu berücksichtigen.

(4) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Berufungskommission lädt die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber mit einer Frist von mindestens vier Wochen ein. Die Berufungskommission kann einheitlich allen Bewerberinnen und Bewerbern für die Bewerbungsvorträge die freie Themenwahl lassen oder ein Thema vorgeben.

(5) In Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch Frauen besetzt sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderten Auswahlkriterien erfüllen, zur Vorstellung einzuladen; § 9 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 11 Vorstellung der Bewerberinnen / Bewerber

(1) Die Vorstellung der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber erfolgt grundsätzlich durch einen Bewerbungsvortrag und ein strukturiertes Bewerbungsgespräch mit der Berufungskommission. Es kann im Rahmen der Vorstellung auch eine Probelehrveranstaltung von den Bewerberinnen und Bewerbern gefordert werden.

(2) Bewerbungsvorträge von Bewerberinnen und Bewerbern sind grundsätzlich hochschulöffentliche Kolloquien. Zu ihnen ist ohne Hinweis auf das Berufungsverfahren und auf Wunsch der jeweiligen Bewerberin oder des jeweiligen Bewerbers ohne Nennung ihres oder seines Namens einzuladen.

§ 12 Begutachtung der Bewerberinnen / Bewerber

(1) Nachdem alle Vorstellungen durchgeführt wurden, beschließt die Berufungskommission, welche Bewerberinnen und Bewerber in der Auswahl verbleiben. Über diese Bewerberinnen und Bewerber sind Gutachten einzuholen. Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber werden sowohl die Bewerbungsunterlagen als auch die Vorstellung berücksichtigt. Die Berufungskommission kann vor der Beschlussfassung über die Begutachtung weitere Bewerberinnen und Bewerber zur Vorstellung einladen.

(2) Es sollen nach Möglichkeit über mindestens vier Bewerberinnen oder Bewerber Gutachten eingeholt werden. Bei der vorgesehenen Begutachtung von weniger als drei Personen ist Rücksprache mit dem Rektorat zu nehmen. Davon abweichend kann die Berufungskommission bei der Besetzung von Juniorprofessuren beschließen, Gutachten nur über eine Bewerberin oder einen Bewerber einzuholen.

(3) Über die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber sind mindestens zwei Gutachten einzuholen. Jede Gutachterin bzw. jeder Gutachter hat ein Gutachten zu erstellen, das die in die Begutachtung einbezogenen Bewerberinnen und Bewerber unter Zugrundelegung der Auswahlkriterien miteinander vergleicht und auf dieser Grundlage eine Reihung der Kandidatinnen / Kandidaten vornimmt.

(4) Die Berufungskommission ist für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter verantwortlich. Zu Gutachterinnen und Gutachtern bestellt werden dürfen nur Personen, die weder Mitglieder noch Angehörige der Technischen Universität Dortmund sind. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen international ausgewiesene Professorinnen und Professoren sein. Nach Möglichkeit sollen ebenso viele Gutachterinnen wie Gutachter bestellt werden. Soweit dies im Hinblick auf die fachliche Ausrichtung der Stelle zweckmäßig erscheint, ist nach Möglichkeit mindestens eine ausländische Gutachterin oder ein ausländischer Gutachter zu bestellen. Die Regelungen zum Anschein der Befangenheit gemäß § 6 gelten für die Gutachterinnen und Gutachter entsprechend.

(5) Die Berufungskommission kann nach Eingang der Gutachten und vor der Aufstellung des Berufungsvorschlags weitere Bewerberinnen und Bewerber zur Vorstellung einladen; sofern diese Bewerberinnen und Bewerber sodann in die Begutachtung einbezogen werden sollen, sind alle erneut in die Begutachtung einbezogenen Bewerberinnen und Bewerber durch mindestens zwei Gutachten miteinander zu vergleichen.

§ 13 Berufungsvorschlag

(1) Nach Abschluss der Begutachtung stellt die Berufungskommission einen Berufungsvorschlag in Form einer Berufsungsliste auf. Die Berufsungsliste enthält in der Regel die Namen von mindestens drei Bewerberinnen und Bewerbern; in begründeten Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden. Bei der Besetzung einer Juniorprofessur kann die Berufsungsliste die Namen von weniger als drei Bewerberinnen und Bewerbern enthalten. Die in der Berufsungsliste genannten Bewerberinnen und Bewerber sind entsprechend der Bewertung zu reihen. Der Berufungsvorschlag ist hinsichtlich der Qualifikation und Rangfolge der vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerber umfassend zu begründen. Die Begründung erfolgt auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen, der Vorstellung und der Gutachten. Sie muss sich auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerber, insbesondere im Hinblick auf die zugrunde gelegten Auswahlkriterien, beziehen.

(2) Die in den Gutachten vorgeschlagene Reihung der Bewerberinnen und Bewerber ist für die Berufungskommission nicht bindend. Eine Abweichung von der Reihung in den Gutachten ist zu begründen.

(3) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission legt den begründeten Berufungsvorschlag mit einem Bericht über das Verfahren und den übrigen Unterlagen dem Dekanat zur Vorlage an den Fakultätsrat vor. In Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch Frauen besetzt sind, legt der Bericht zudem die Bemühungen um die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen sowie gesondert die Gründe dafür dar, dass anstelle der vorgeschlagenen Bewerber keine Bewerberinnen in den Berufungsvorschlag aufgenommen wurden; § 9 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Satz 2 gilt nicht, wenn der Berufungsvorschlag ausschließlich aus Bewerberinnen besteht. Die studentischen Mitglieder der Berufungskommission erhalten Gelegenheit, dem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme zu den im Bewerbungsvortrag gezeigten Leistungen der in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerber beizufügen.

§ 14 Beschlussfassung des Fakultätsrates

(1) Der Fakultätsrat beschließt über den Berufungsvorschlag der Berufungskommission.

(2) Bei der Beratung des Fakultätsrates über die Berufungsvorschläge von Professorinnen und Professoren sind alle Professorinnen und Professoren, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt. Bei der Beratung über Berufungsvorschläge von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind alle Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt.

(3) Die Regelungen zum Anschein der Befangenheit gemäß § 6 gelten für die Mitglieder des Fakultätsrates entsprechend.

(4) Der Fakultätsrat kann den Berufungsvorschlag beschließen und dem Rektorat vorlegen oder den Berufungsvorschlag ablehnen und von der Berufungskommission einen neuen Vorschlag anfordern. Im Falle der Ablehnung kann der Fakultätsrat der Berufungskommission Vorgaben zur Wiederholung von Verfahrensschritten machen. Die Berufungskommission legt dem Fakultätsrat einen neuen Berufungsvorschlag in angemessener Frist vor; die Fristen des § 37 Absatz 1 Satz 3 HG bleiben hiervon unberührt. Der Fakultätsrat kann bei der erneuten Beschlussfassung von dem Berufungsvorschlag der Berufungskommission abweichen. Die Abweichung ist zu begründen.

(5) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und / oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem von dem Fakultätsrat angenommenen Berufungsvorschlag. Hierzu sind ihnen alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In ihren Stellungnahmen können sie auf alle Aspekte des Berufungsverfahrens eingehen. Ist die Schwerbehindertenvertretung beteiligt worden, so erhält sie ebenfalls Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem Berufungsvorschlag.

§ 15 Beschlussfassung von Rektorat und Senat

(1) Der Berufungsvorschlag des Fakultätsrates ist dem Rektorat mit den erforderlichen Unterlagen zum Berufungsverfahren samt der Stellungnahmen nach § 14 Absatz 5 vorzulegen. Sofern im Hinblick auf die zu besetzende Stelle Zielvorgaben des einschlägigen Gleichstellungskonzeptes noch nicht erreicht wurden oder der Professorinnenanteil noch hinter der in der entsprechenden Fächergruppe zu erreichenden Gleichstellungsquote zurückbleibt, muss die Stellungnahme des Dekanats den Berufungsvorschlag auch vor dem Hintergrund der Zielvorgaben bzw. der Gleichstellungsquote bewerten. Satz 2 gilt nicht, wenn der Berufungsvorschlag ausschließlich aus Bewerberinnen besteht.

(2) Das Rektorat prüft, ob der Berufungsvorschlag ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Es hat dabei insbesondere zu prüfen, ob der Vorschlag frei von sachfremden Erwägungen erfolgt ist und unter Zugrundelegung der Auswahlkriterien schlüssig begründet wurde. Wenn das Rektorat den Berufungsvorschlag beschließt, leitet es ihn an die Rektorin oder den Rektor weiter, die / der über die Ruferteilung gemäß § 37 Absatz 1 HG entscheidet.

(3) Wenn das Rektorat beabsichtigt, den Berufungsvorschlag nicht oder nicht unverändert zu beschließen,

1. hört es das Dekanat an und gibt dem Fakultätsrat anschließend Gelegenheit, den Berufungsvorschlag zurückzunehmen und von der Berufungskommission einen neuen Berufungsvorschlag anzufordern,
2. wenn der Fakultätsrat bei Beteiligung nach Nr. 1 den Berufungsvorschlag nicht zurücknimmt, legt es den Berufungsvorschlag dem Senat vor.

(4) In seiner Befassung nach Absatz 3 Nummer 2 behandelt der Senat den Berufungsvorschlag unter entsprechender Anwendung von Absatz 2 Satz 1 und 2. Im Falle der Zustimmung durch den Senat wird der Berufungsvorschlag erneut dem Rektorat vorgelegt, das abschließend über den Berufungsvorschlag entscheidet.

§ 16 Verfahrensbeendigung

(1) Das Verfahren zur Vorbereitung der Besetzung von Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer endet mit der Zustimmung des Rektorats zum Berufungsvorschlag und der Weiterleitung an die Rektorin oder den Rektor.

(2) Das Berufungsverfahren endet ohne Berufungsvorschlag, wenn

- der Senat den Berufungsvorschlag ablehnt
- oder
- das Rektorat nach Zustimmung des Senats den Berufungsvorschlag ablehnt.

(3) Das Rektorat kann das Berufungsverfahren aus sachlichen Gründen nach Anhörung des Dekanats in jedem Verfahrensstadium abbrechen.

Teil 4

Besondere Verfahrensregeln

§ 17 Gemeinsame Berufungsverfahren

(1) Zur Durchführung eines gemeinsamen Berufungsverfahrens mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung bedarf es einer Vereinbarung mit der Einrichtung. Die Vereinbarung regelt die vorgesehenen Rechtsverhältnisse der oder des Berufenen zur Technischen Universität Dortmund sowie zur Forschungseinrichtung und gestaltet das Berufungsverfahren näher aus.

(2) Es soll eine gemeinsame Berufungskommission gebildet werden. Die Vertreterinnen und Vertreter der Technischen Universität Dortmund werden nach Maßgabe dieser Ordnung gewählt. Insbesondere muss der von der Technischen Universität bestimmten Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer einer anderen Universität oder Hochschule mit Promotionsrecht als stimmberechtigtes Mitglied angehören. Die stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertreter der Forschungseinrichtung müssen mehrheitlich die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach § 36 HG erfüllen; andere stimmberechtigte Vertreterinnen und Vertreter der Forschungseinrichtung sollen die Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten nach § 44 HG erfüllen. Der Berufungskommission müssen mindestens ebenso viele stimmberechtigte Vertreterinnen und Vertreter der Technischen Universität Dortmund wie stimmberechtigte Vertreterinnen und Vertreter der Forschungseinrichtung angehören. Die Arbeitsweise der Berufungskommission richtet sich nach dieser Ordnung.

(3) Sofern abweichend von Absatz 2 getrennte Berufungskommissionen gebildet werden, sollen diese zu gemeinsamen Sitzungen zusammenkommen. Abgesehen vom Austausch untereinander sind die Mitglieder beider Berufungskommissionen zur Vertraulichkeit zu verpflichten.

(4) Eine gemeinsame Berufung erfordert die Zustimmung sowohl der Organe der Technischen Universität Dortmund nach Maßgabe dieser Ordnung als auch der hierfür zuständigen Stellen der Forschungseinrichtung zum Berufungsvorschlag der gemeinsamen Berufungskommission oder zu den übereinstimmenden Berufungsvorschlägen der beiden Berufungskommissionen.

(5) Die gemeinsame Ausschreibung muss insbesondere im Hinblick auf Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4 auf die Besonderheiten der gemeinsamen Berufung hinweisen.

§ 18 Stiftungsprofessuren

(1) Stiftungsprofessuren dienen der Ergänzung des Lehr- und Forschungsangebots. Sie werden von Dritten in der Regel befristet finanziert.

(2) Einer Stiftungsprofessur liegt eine Vereinbarung zwischen der Technischen Universität Dortmund und einer Stifterin / einem Stifter oder mehreren Stifterinnen und / oder Stiftern zugrunde, in der insbesondere geregelt werden

- Wertigkeit und Denomination der Professur,
- Ziel und Inhalt der Professur,
- Laufzeit der Förderung,
- Modalitäten einer eventuellen Weiterfinanzierung z. B. aus dem Haushalt der Technischen Universität Dortmund,
- bereitgestelltes Mittelvolumen, Verwendungszweck und Auszahlungsmodalitäten sowie
- weitergehende Absprachen in Bezug auf die Stelle (z. B. gegenseitige Leistungen, Ausstattung etc.).

(3) Eine Vertreterin oder ein Vertreter der stiftenden Organisation / der Stifterin / des Stifters können als nichtstimmberechtigtes Mitglied an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen.

§ 19 Verkürzte Berufungsverfahren

(1) In den folgenden Fällen kann gemäß § 38 Absatz 1 Satz 3 HG auf die Ausschreibung einer Professur verzichtet und ein verkürztes Berufungsverfahren durchgeführt werden:

1. Eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis an der Technischen Universität Dortmund soll auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden.
2. In begründeten Fällen, wenn
 - a) eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor,
 - b) eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, die oder der an der Technischen Universität Dortmund beschäftigt ist, falls die Einstellungsvoraussetzungen einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors nach § 36 HG vorliegen und sie oder er in besonderer Weise fachlich qualifiziert ist,
oder
 - c) eine sonstige Nachwuchswissenschaftlerin oder ein sonstiger Nachwuchswissenschaftler, falls die Einstellungsvoraussetzungen einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors nach § 36 HG vorliegen und sie oder er in besonderer Weise fachlich sowohl qualifiziert als auch mit der Technischen Universität Dortmund verbunden ist,

auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.

3. In Ausnahmefällen, wenn durch das Angebot dieser Stelle die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors verhindert werden kann; dies setzt voraus, dass ein höherwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegt.

4. In Ausnahmefällen, wenn für die Besetzung der Professur eine in besonders herausragender Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Technischen Universität Dortmund liegt.

(2) Die Entscheidung über den Verzicht auf die Ausschreibung trifft das Rektorat auf Vorschlag der Fakultät und nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten. In den Fällen des Absatzes 1 Nummern 2 b), 2 c) und 4 bedarf die Entscheidung zusätzlich des Einvernehmens des Hochschulrats. Sofern im Hinblick auf die zu besetzende Stelle Zielvorgaben des einschlägigen Gleichstellungskonzeptes noch nicht erreicht wurden oder der Professorinnenanteil noch hinter der in der entsprechenden Fächergruppe zu erreichenden Gleichstellungsquote zurückbleibt, ist die Erforderlichkeit eines auf einen Bewerber bezogenen verkürzten Berufungsverfahrens vor dem Hintergrund der Zielvorgaben bzw. der Gleichstellungsquote gesondert zu begründen.

(3) Die Bildung der Berufungskommission für verkürzte Berufungsverfahren erfolgt nach Zustimmung des Rektorats bzw. in den Fällen des Absatzes 1 Nummern 2 b), 2 c) und 4 nach der Erteilung des Einvernehmens des Hochschulrats zur Durchführung eines verkürzten Berufungsverfahrens.

(4) In einem verkürzten Berufungsverfahren wird die einzige Bewerberin oder der einzige Bewerber von der Berufungskommission auf Grundlage ihrer oder seiner Bewerbungsunterlagen, einer gemäß § 11 durchgeführten Vorstellung und mindestens zweier Gutachten beurteilt; die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter erfolgt gemäß § 12 Absatz 3. Bei Befürwortung der Berufung der Bewerberin oder des Bewerbers legt die Berufungskommission dem Fakultätsrat einen entsprechenden Berufungsvorschlag vor. Die Beschlussfassung des Fakultätsrates, des Rektorats und ggf. des Senats erfolgt gemäß der §§ 14 bis 16.

(5) Bei verkürzten Berufungsverfahren, die sich auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität ohne Tenure-Track-Stelle oder in besonderer Weise mit der Technischen Universität Dortmund verbundene sonstige Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beziehen, ist über die Einstellungsvoraussetzungen einer Professorin oder eines Professors hinaus eine besondere fachliche Qualifizierung festzustellen, die sich in Übereinstimmung mit dem Qualitätssicherungskonzept (§ 38 Absatz 1a Satz 4 HG) aus Umständen ergeben muss, die unter dem Aspekt der Bestenauslese ein reguläres Berufungsverfahren entbehrlich machen.

§ 20 Tenure-Track-Stellen

(1) Eine nach Durchführung eines regulären Berufungsverfahrens auf Zeit bzw. befristet zu besetzende Stelle als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer kann als Tenure-Track- Stelle unter dem Vorbehalt eines erfolgreichen verkürzten Berufungsverfahrens mit der Zusage der späteren Berufung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis verbunden werden.

(2) Tenure-Track-Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind zusätzlich unter den Vorbehalt einer erfolgreichen Zwischenevaluierung (§ 21) zu stellen.

(3) § 19 Absatz 3 findet auf das verkürzte Berufungsverfahren für Inhaberinnen und Inhaber von Tenure-Track-Stellen keine Anwendung.

(4) Mit Zuweisung der Tenure-Track-Stelle werden klar definierte Kriterien zur Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberin oder des Bewerbers im verkürzten Berufungsverfahren festgelegt und aktenkundig gemacht. Grundlage für die Erstellung der Kriterien ist der Musterkatalog in der Anlage. Diese betreffen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Disziplin insbesondere auch die während des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder im Rahmen der befristeten Beschäftigungsposition zu erbringenden Leistungen. Die Kriterien sind der ausgewählten Bewerberin oder dem ausgewählten Bewerber vor ihrer oder seiner Berufung auf die Tenure-Track-Stelle schriftlich mitzuteilen.

(5) Das verkürzte Berufungsverfahren wird auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten eingeleitet. Die Berufungskommission für das verkürzte Berufungsverfahren wird spätestens neun Monate vor Ende des Dienstverhältnisses der Kandidatin oder des Kandidaten gebildet.

Teil 5

Evaluierungsregeln

§ 21 Zwischenevaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) Zur Vorbereitung der Entscheidung über die Verlängerung eines Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor wird im Rahmen einer Zwischenevaluierung festgestellt, ob sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat.

(2) Zur Durchführung der Zwischenevaluierung wird spätestens neun Monate vor dem Ende des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors eine Evaluierungskommission gebildet. Auf die Evaluierungskommission finden die §§ 4 bis 6 entsprechende Anwendung. Die Evaluierungskommission beurteilt die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in einem Evaluierungsbericht auf Grundlage eines Evaluierungsgesprächs mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor, eines Besuchs zweier ihrer oder seiner Lehrveranstaltungen und der Würdigung folgender Unterlagen:

1. einem spätestens sechs Monate vor dem Ende des Dienstverhältnisses einzureichenden Bericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors über ihre oder seine bisherigen und geplanten künftigen Tätigkeiten sowie die Selbsteinschätzung ihrer oder seiner bisherigen Leistungen,
2. zweier Gutachten von Professorinnen oder Professoren, die weder Mitglieder noch Angehörige der Technischen Universität Dortmund sind und
3. den Ergebnissen der studentischen Lehrveranstaltungsbeurteilungen.

(3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ggf. die Schwerbehindertenvertretung erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme zum Evaluierungsbericht; sofern Stellungnahmen abgegeben werden, sind diese dem Bericht beizufügen.

(4) Auf der Grundlage des Evaluierungsberichtes entscheidet der Fakultätsrat, ob die Verlängerung des Dienstverhältnisses befürwortet wird.

(5) Dem Rektorat wird der Evaluierungsbericht einschließlich der Stellungnahmen nach Absatz 3 sowie der Empfehlung des Fakultätsrates vorgelegt. Das Rektorat entscheidet ebenfalls darüber, ob die Verlängerung des Dienstverhältnisses befürwortet wird. Nach der Entscheidung des Rektorats entscheidet die Rektorin oder der Rektor abschließend über die Verlängerung des Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.

Teil 6

Schlussbestimmung

§ 22 Inkrafttreten; Übergangsbestimmung

(1) Diese Berufsordnung wird in den Amtlichen Mitteilungen der Technischen Universität Dortmund veröffentlicht und tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Zugleich tritt die Berufsordnung der Technischen Universität Dortmund vom 24. Oktober 2012 (AM Nr. 20/2012, S. 1) außer Kraft.

(2) Diese Berufsordnung findet auch Anwendung auf zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens bereits laufende Berufungsverfahren. In solchen Berufungsverfahren noch unter Geltung der Berufsordnung vom 24. Oktober 2012 ordnungsgemäß gefasste Beschlüsse und durchgeführte Verfahrensschritte bleiben jedoch wirksam.

Ausgefertigt aufgrund der Beschlüsse des Senates der Technischen Universität Dortmund vom 26. April 2018 und vom 28. Juni 2018.

Dortmund, 9. Juli 2018

Die Rektorin
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessorin
Dr. Dr. h.c. Ursula Gather

Anlage: Musterkatalog: Tenure-Track-Kriterien

Der vorliegende Musterkatalog dient als Grundlage für die Erstellung der Tenure-Track-Kriterien durch die Berufungskommission.

Er setzt sich zusammen aus Kriterien, die in der Regel immer Bestandteil der Tenure-Track-Evaluierung sein sollen und aus optionalen Kriterien (kursiv dargestellt), welche unter Berücksichtigung der fachspezifischen Besonderheiten gewählt werden können. Für einzelne Kriterien (z. B. die Anzahl von Publikationen) können auch die geforderten Quantitäten festgelegt werden. Hierbei soll keine feste Mindestanzahl sondern ein ungefährer Richtwert festgelegt werden.

Bei den Tenure-Track-Kriterien handelt es sich um Muss-Kriterien. Für den Übergang auf die dauerhafte Professur müssen alle von der Berufungskommission gewählten Kriterien erfüllt sein. Um eine Gesamtbetrachtung der Kandidatin / des Kandidaten zu ermöglichen, wurden einige Kriterien durch Indikatoren ergänzt. Die Indikatoren dienen als Auslegungshilfen bei der Beurteilung, ob das jeweilige Kriterium erfüllt wurde. Die Indikatoren können disziplinspezifisch konkretisiert werden.

Es ist darauf zu achten, dass die Tenure-Track-Kriterien mit den Auswahlkriterien für die Juniorprofessur korrespondieren. Ist z. B. die Bereitschaft zur Einwerbung von Drittmitteln ein (Muss-) Auswahlkriterium für die Juniorprofessur, sollte dieser Aspekt in den Tenure-Track-Kriterien aufgegriffen werden. Zugleich sollen die Tenure-Track-Kriterien nicht über die Anforderungen hinausgehen, die üblicherweise an W2/W3-Professuren gestellt werden und auch in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen der Professorinnen und Professoren der Fakultät stehen.

Forschungsleistungen

- *(optional: mindestens ca. ...)* qualitativ hochwertige Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in national und international renommierten Organen mit Peer-Review
(mögliche Indikatoren für Qualität: methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen, Originalität, Kreativität, Erweiterung des Forschungsansatzes im Vergleich zur Dissertation)

*alternativ je nach Fachdisziplin äquivalente herausragende (Forschungs-) Leistungen:
z.B. (internationale) Ausstellungen / (bau-)künstlerische Werke*
- Beteiligung an Forschungsverbänden oder wissenschaftlichen Kooperationen innerhalb oder außerhalb der Technischen Universität Dortmund (z.B. gemeinsame Publikationen)
(optional: auch international)
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (mögliche Indikatoren: Betreuung von Doktorandinnen / Doktoranden)
- *optional: selbstständig eingeworbene Forschungsprojekte oder Drittmittel in kompetitiven Verfahren (z.B. EU, DFG, BMBF, AiF, Industrie, Stiftungen) (mindestens ca. in Höhe von ...)*

-
-
-
- *optional: Sichtbarkeit (mögliche Indikatoren: Vortragseinladungen, Beiträge zu Konferenzen (key note / plenary lectures) oder Tagungen (national und international), Forschungspreise / Forschungsstipendien / wissenschaftliche Auszeichnungen / Zitationsindex)*

Lehrleistungen

- qualitativ hochwertige Lehre (mögliche Indikatoren: gute Ergebnisse bei Lehrevaluationen, hochwertiges Lehrkonzept)
- Betreuung von Abschlussarbeiten (*optional: mindestens ca. ...*)

Sozial- und Führungskompetenz

- Führungskompetenz (mögliche Indikatoren: Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, ziel- und zukunftsorientiertes Handeln, Belastbarkeit, Engagement und Initiative zeigen, Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Projektpartner motivieren)
- Teamfähigkeit
- Kommunikationskompetenz (mögliche Indikatoren: Überzeugungs- und Durchsetzungsvermögen, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Kooperations- und Kompromissbereitschaft)

Akademische Selbstverwaltung

- Beteiligung an Fakultäts- oder Universitätskommissionen oder Gremien

