

Berufungsleitfaden der Technischen Universität Dortmund



Inhaltsverzeichnis

I. Berufungsleitfaden.....	3
Präambel	3
0. Auftaktgespräch	4
1. Berufungskommission	4
1.1 Bildung der Berufungskommission	4
1.2 Zusammensetzung der Berufungskommission	4
1.3 Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter	5
1.4 Vorsitz der Berufungskommission.....	6
1.5 Sitzungen der Berufungskommission	6
1.6 Beschlussfähigkeit der Berufungskommission.....	7
1.7 Anschein der Befangenheit	7
1.8 Selbstverpflichtung der Mitglieder einer Berufungskommission – Code of Conduct.....	9
2. Ausschreibung	10
2.1 Auswahlkriterien	10
2.2 Ausschreibungstext	12
3. Antragsverfahren auf (Wieder-) Zuweisung	12
4. Proaktive Suche nach Bewerbern und insbesondere Bewerberinnen	13
5. Bewerbungen.....	13
5.1 Bewerbungsunterlagen	13
5.2 Kurzprofile	14
6. Berufungsvorträge	14
6.1 Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber	14
6.2 Beratungsmöglichkeit im Rektorat.....	15
6.3 Terminsetzung und Gestaltung der Berufungsvorträge	15
6.4 Hausberufungen.....	15
6.5 Durchführung der Berufungsvorträge	16
7. Begutachtungsverfahren	16
7.1 Auswahl der zu begutachtenden Personen	16
7.2 Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter.....	17
7.3 Anschein der Befangenheit der Gutachterinnen/Gutachter	17
7.4 Gutachten	17
8. Beschlüsse im Berufungsverfahren.....	17
8.1 Erstellung des Berufungsvorschlages.....	17
8.2 Beschluss und Weiterleitung	18
8.3 Beschlussfassung durch das Rektorat	19

9.	Ruferteilung und Berufungsverhandlung.....	20
9.1	Ruferteilung.....	20
9.2	Berufungsverhandlung.....	20
10.	Beendigung.....	20
11.	Besonderheiten bei der Berufung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren	20
12.	Verkürzte Berufungsverfahren	21
II.	Verzeichnis der Anlagen.....	22
Anlage 1:	Zusammensetzung der Berufungskommission.....	23
Anlage 2:	Mustertagesordnung für die konstituierende Sitzung der Berufungskommission	24
Anlage 3:	Antrag auf (Wieder-) Zuweisung	25
Anlage 4.1:	Musterausschreibungstext „Universitätsprofessur“	26
Anlage 4.2:	Musterausschreibungstext „Juniorprofessur“	27
Anlage 5:	Erklärung der Kommissionsmitglieder über den möglichen Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Bewerberinnen/Bewerber	28
Anlage 6:	Kurzprofile/Bewerberübersicht.....	30
Anlage 7:	Erklärung der Gutachterinnen/Gutachter über den möglichen Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Bewerberinnen/Bewerber	31
Anlage 8:	Musteraufbau eines Berufungsberichtes.....	33
Anlage 9:	Bericht der/des Berufungsbeauftragten	37
Anlage 10:	Konzept für die Einrichtung einer Juniorprofessur.....	41
III.	Berufungsordnung der Technischen Universität Dortmund vom 24. Oktober 2012	42
§ 1	Geltungsbereich und allgemeine Vorgaben	42
§ 2	Bildung der Berufungskommission	42
§ 3	Berufungsbeauftragte oder Berufungsbeauftragter	44
§ 4	(Wieder-)Zuweisung und Ausschreibung	44
§ 5	Ablauf des Bewerbungsverfahrens	45
§ 6	Entscheidungskriterien und Leistungsbewertung.....	45
§ 7	Probevorträge	46
§ 8	Gutachten	46
§ 9	Berufungsvorschlag	46
§ 10	Beschluss des Fakultätsrates	47
§ 11	Beschlussfassung des Rektorats	48
§ 12	Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	49
§ 13	Besetzung von Professuren in zentralen Einrichtungen.....	49
§ 14	Besetzung von Professuren an An-Instituten.....	49
§ 15	In-Kraft-Treten und Veröffentlichung	49
	Impressum.....	50

I. Berufungsleitfaden

Leitfaden zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren an der Technischen Universität Dortmund

Präambel

Die Gewinnung exzellenter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist ein zentrales Element der Qualitätsentwicklung einer Universität. Der Gewinnung der besten Köpfe kommt daher auch im Wettbewerb der Universitäten untereinander eine besondere Bedeutung zu.

Ziel eines Qualitätsmanagements in Berufungsverfahren muss es somit sein, Berufungen zu einem Steuerungselement der strategischen Ausrichtung der Fakultäten sowie der Universität insgesamt zu entwickeln.

Dieser Leitfaden richtet sich an alle Hochschulangehörigen, die aktiv an Berufungsverfahren beteiligt sind. Er soll die ordnungsgemäße Durchführung von Berufungsverfahren erleichtern und überdies wichtige Hinweise zur formalen sowie inhaltlichen Ausgestaltung der Verfahren liefern. Der Berufungsleitfaden erläutert und interpretiert die Berufsungsordnung der TU Dortmund und gibt weitergehende Empfehlungen.

Im Leitfaden wird der Regelfall einer Berufung beschrieben. In Sonderfällen (z.B. bei der Besetzung von Professuren in zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, bei gemeinsamen Berufungen mit An-Instituten sowie bei Honorarprofessuren und außerplanmäßigen Professuren) gelten andere Verfahrensabläufe. Für die Besetzung von Juniorprofessuren entfallen einzelne Schritte (siehe Abschnitt 11).

Das Berufsungsmanagement (Dez. 2 – Hochschulentwicklung und Organisation) unterstützt und begleitet die jeweilige Fakultät und die Berufungskommission in allen Phasen des Berufsungsverfahrens von der Vorbereitung der (Wieder-) Zuweisung bis zur Rufannahme. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Teams nimmt an allen Sitzungen der Berufungskommission teil und steht für rechtliche und inhaltliche Fragen ebenso zur Verfügung wie für Fragen zur erfolgreichen bzw. zielführenden Durchführung des Verfahrens. So kann die Kommission vom Erfahrungsschatz und Wissen, das sich durch die Begleitung zahlreicher Verfahren gebildet hat, profitieren. Wenn erforderlich, weisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Berufsungsmanagements die Kommission auch auf bestehende Probleme hin.

0. Auftaktgespräch

Vor Beginn eines Berufungsverfahrens stimmen sich die Dekanin/der Dekan der Fakultät und das Rektorat über die Ziele des anstehenden Berufungsverfahrens ab. Dieses Gespräch bietet die Gelegenheit, sich gemeinsam nochmals der geplanten Ziele der Wiederbesetzung und Ausschreibung sowie der Einbindung der Professur in die universitäre Entwicklungsplanung zu versichern. Darüber hinaus dient der Auftaktdialog dazu, die mögliche Zusammensetzung der Berufungskommission, Fragen zu externen Kommissionsmitgliedern, die zu erreichende Geschlechterparität der Berufungskommission sowie ggf. noch offene Verfahrensfragen zu klären.

Der Kreis der Teilnehmenden kann um Mitglieder weiterer Fakultäten der TU Dortmund erweitert werden, wenn die Berufung Bedeutung für übergreifende Forschungsschwerpunkte hat.

Die Koordination des Auftaktgesprächs übernimmt das Berufsmanagement.

1. Berufungskommission

1.1 Bildung der Berufungskommission

Die Fakultät informiert die übrigen Fakultäten, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die Vertreterin/den Vertreter der Schwerbehinderten über die beabsichtigte Bildung einer Berufungskommission. Zusätzlich setzt die Fakultät das Berufsmanagement in Kenntnis.

Bestellt wird die Berufungskommission durch den Fakultätsrat der betreffenden Fakultät. Mit der Bildung der Berufungskommission beginnt das Berufungsverfahren. Damit die zu besetzende Professur eine möglichst kurze Zeit vakant ist, ist die Berufungskommission spätestens 22 Monate vor dem planmäßigen Freiwerden der Professur zu bilden.

Die Fakultät unterrichtet das Rektorat und das Berufsmanagement über die Zusammensetzung der vom Fakultätsrat bestellten Berufungskommission.

Ein Formular für die Zusammensetzung der Berufungskommission befindet sich im Anhang (siehe Anlage 1).

1.2 Zusammensetzung der Berufungskommission

Die Berufungskommission muss grundsätzlich, entsprechend den hochschulrechtlichen Regelungen, in jeder Statusgruppe zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Sollte eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission nicht möglich sein, müssen die Ausnahmegründe hierfür aktenkundig gemacht werden.

Die Mehrheit der Mitglieder der Berufungskommission muss der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer angehören. Die übrigen Fakultäten dürfen Vertreterinnen/Vertreter ohne Stimmrecht in die Berufungskommission entsenden.

In Berufungskommissionen müssen externe Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer als stimmberechtigte Mitglieder vertreten sein. Wünschenswert sind insbesondere Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer ausländischer Universitäten. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass das externe Kommissionsmitglied selbst kein Interesse an der zu besetzenden Stelle hat.

Es ist auch möglich, dass die gesamte Berufungskommission aus externen Mitgliedern besteht.

Bei Berufungsverfahren in gemeinsamen Profildbereichen der UA Ruhr sollen stimmberechtigte Mitglieder der jeweiligen Partneruniversität(en) vertreten sein.

Die Mitglieder der Berufungskommission, die der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer angehören, sind auf dem Fachgebiet der zu besetzenden Professur wissenschaftlich ausgewiesen. Dies bedeutet, dass sie einen wesentlichen Teil ihrer Arbeit in Forschung und Lehre solchen Themen widmen, die die zu besetzende Professur bearbeiten soll. Dies gilt insbesondere für die externen Kommissionsmitglieder.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Berufungskommission mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Gleiches gilt für die Vertreterin/den Vertreter der Schwerbehinderten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen.

1.3 Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter

Nach Mitteilung der Fakultät, dass eine Berufungskommission gebildet wurde, benennt das Rektorat eine Beauftragte/einen Beauftragten für das Berufungsverfahren. Die/Der Berufungsbeauftragte ist nicht-stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Sie/Er fungiert als Verfahrensbeobachterin/Verfahrensbeobachter, die/der die Hochschulleitung über den Stand des Berufungsverfahrens unterrichtet. Die/Der Berufungsbeauftragte ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Um effizient auf diese Funktion vorbereitet zu sein, führt die/der Berufungsbeauftragte ein Vorbereitungsgespräch mit dem für Forschung zuständigen Rektorsmitglied. Die/Der Berufungsbeauftragte sollte es terminlich einrichten, an allen Sitzungen der Berufungskommission wie auch an allen Vorträgen teilzunehmen. Im Verlauf des Berufungsverfahrens informiert sie/er die Prorektorin/den Prorektor Forschung, sofern sich Sachverhalte ergeben, die dies notwendig erscheinen lassen. Zudem verpflichtet sich die/der Berufungsbeauftragte zur Vertraulichkeit. Sie/Er verfasst einen vertraulichen Abschlussbericht und stellt diesen der Hochschulleitung zur Verfügung. Das Formular für die Erstellung des Abschlussberichts durch die Berufungsbeauftragte/den Beauftragten findet sich im Anhang (siehe Anlage 9).

1.4 Vorsitz der Berufungskommission

Der Fakultätsrat wählt die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission. Die herausgehobene Bedeutung der Berufungskommission erfordert, dass sie von einer Person geleitet wird, die eine W2/W3-Professur innehat und über substantielle Erfahrungen in Berufsangelegenheiten verfügt. Bei Berufungsverfahren zur Besetzung von W3-Professuren sollte die/der Vorsitzende der Berufungskommission zudem nach Möglichkeit selbst Inhaberin/Inhaber einer W3-Professur sein.

Es steht der Fakultät frei, den Vorsitz alternativ einer/einem (fakultäts-) externe/n Universitätsprofessorin/Universitätsprofessor ohne Stimmrecht zu übertragen. Es muss allein sichergestellt sein, dass mindestens drei professorale Mitglieder der Kommission mit Stimmrecht auf dem Gebiet der zu besetzenden Professur wissenschaftlich ausgewiesen sind.

Die/Der Vorsitzende verpflichtet sich, das Verfahren nach den in der Berufsordnung festgeschriebenen und im Berufsleitfaden ausgeführten Grundsätzen zu führen. Nur sie/er gibt Auskunft über den Stand des Verfahrens.

1.5 Sitzungen der Berufungskommission

Die Dekanin/Der Dekan lädt zur konstituierenden Sitzung der Berufungskommission ein. Neben den Mitgliedern der Kommission ist von Beginn an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die/der Berufsbeauftragte des Rektorats und die Vertreterin/der Vertreter der Schwerbehinderten einzuladen. Zur Begleitung des Berufsverfahrens ist immer auch das Berufsmanagement zu den Sitzungen einzuladen. Eine Muster Tagesordnung für die konstituierende Sitzung liegt diesem Leitfaden bei (siehe Anlage 2). Die/Der Vorsitzende verpflichtet die Mitglieder der Berufungskommission in der konstituierenden Sitzung auf die im Berufsverfahren zu wahrende besondere Vertraulichkeit.

Die/Der Vorsitzende lädt zu allen weiteren Sitzungen der Berufungskommission ein. Sie/Er leitet alle Sitzungen, informiert die Mitglieder zum Verfahren und stellt rechtzeitig alle Unterlagen bereit. Alle Sitzungen der Berufungskommission werden von einem Mitglied protokolliert, wobei die Abstimmungsergebnisse festgehalten werden und die Protokolle in der jeweils nachfolgenden Sitzung bestätigt werden.

Alle wesentlichen Entscheidungen, insbesondere alle Entscheidungen, die die Auswahl von Bewerberinnen/Bewerbern betreffen, müssen im Rahmen von Sitzungen der Berufungskommission getroffen werden. Es ist rechtlich nicht zulässig, solche Beschlüsse ganz oder teilweise in einem schriftlichen Verfahren (z.B. Umlaufverfahren) oder anderweitig außerhalb einer Sitzung zu treffen.

Möglich ist es aber, die Kommissionssitzung mithilfe von Videokonferenzen (dies gilt nicht für Probevorträge) stattfinden zu lassen, wenn die technischen Voraussetzungen die besondere Vertraulichkeit des Verfahrens gewährleisten.

1.6 Beschlussfähigkeit der Berufungskommission

Formal ist die Beschlussfähigkeit der Berufungskommission gegeben, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder bei einer Sitzung anwesend ist. Aufgrund des für die Entscheidungen der Berufungskommission besonders bedeutsamen Sachverstandes der Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer ist jedoch zu empfehlen, Sitzungen der Berufungskommission nur dann stattfinden zu lassen, wenn alle Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer teilnehmen können. Zumindest sollte aber wenigstens die Hälfte der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer anwesend sein. Außerdem sollten so viele Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer an der Sitzung teilnehmen, dass diese eine Mehrheit gegenüber den anderen Gruppenvertreterinnen/Gruppenvertretern bilden.

1.7 Anschein der Befangenheit

Ein entscheidender Aspekt für die Gewährleistung eines professionellen und fairen Verfahrens ist die Vermeidung des Anscheins von Befangenheiten. Die Mitglieder der Berufungskommission müssen vorab, wie während des gesamten Verfahrens, auf die Problematik hingewiesen und für die Thematik sensibilisiert werden.

In jedem Fall ausgeschlossen von der Mitwirkung an der Berufungskommission sind gemäß § 20 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG NRW) folgende Personen:

- Bewerberinnen und Bewerber
- Angehörige von Bewerberinnen/Bewerbern
- Personen, die eine Bewerberin/einen Bewerber kraft Gesetzes oder Vollmacht allgemein oder im Berufungsverfahren vertreten
- Angehörige von Personen, die eine Bewerberin/einen Bewerber im Berufungsverfahren vertreten
- bei einer Bewerberin/einem Bewerber gegen Entgelt beschäftigte Personen sowie
- Personen, die durch ihre Tätigkeit in der Berufungskommission oder durch die Berufsentscheidung einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil erlangen können.

Darüber hinaus dürfen gemäß § 21 VwVfG NRW Personen am Berufungsverfahren schon dann nicht mitwirken, wenn bei ihnen auch nur der Anschein der Befangenheit besteht (der sog. „böse Schein“). Nicht erforderlich ist, dass sie tatsächlich befangen sind. Der Anschein der Befangenheit ist bereits gegeben, wenn ein objektiv feststellbarer Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische und unvoreingenommene Entscheidung zu rechtfertigen.

Eine Entscheidung darüber, ob der Anschein der Befangenheit gegeben ist, ist immer eine Einzelfallentscheidung. Unter Heranziehung der Befangenheitsregeln der DFG muss von dem Anschein der Befangenheit bei Vorliegen folgender Umstände grundsätzlich ausgegangen werden, d.h. diese begründen die (im Einzelfall möglicherweise auch widerlegbare) Vermutung der Befangenheit:

- sonstige eigene wirtschaftliche Interessen oder wirtschaftliche Interessen von Angehörigen (s.o.) an der Berufungsentscheidung
- derzeitige oder geplante enge wissenschaftliche Kooperation und
- dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis einschließlich der Postdoc-Phase) bis mindestens sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses.

Folgende weitere Umstände stellen in Anlehnung an die DFG-Kriterien Indizien für den Anschein der Befangenheit dar, d.h. es ist unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls sorgfältig zu prüfen, ob der Anschein der Befangenheit gegeben ist:

- sonstige Verwandtschaftsverhältnisse, andere persönliche Bindungen oder Konflikte
- wirtschaftliche Interessen sonstiger Verwandter an der Berufungsentscheidung
- derzeitige oder geplante (nicht enge) wissenschaftliche Kooperation oder wissenschaftliche Kooperation innerhalb der letzten drei Jahre (z.B. die Durchführung gemeinsamer Projekte oder gemeinsame Publikationen)
- unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten und Plänen
- Bewerbung auf eine Stelle als Hochschullehrerin / Hochschullehrer in einem laufenden oder innerhalb der letzten 12 Monate abgeschlossenen Berufungsverfahren, an dem die Bewerberin/der Bewerber ebenfalls beteiligt ist/war (z.B. als Mitglied der Berufungskommission, Bewerberin/Bewerber etc.)
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen (auch in Promotions- und Habilitationsverfahren) innerhalb der letzten 12 Monate
- auf eine gewisse Dauer angelegte und auf einem besonderen persönlichen Vertrauensverhältnis basierende Geschäftsbeziehung.

Diese Liste ist nicht abschließend, d.h. auch andere Umstände können den Anschein der Befangenheit begründen. So können z.B. auch bestimmte Äußerungen einer Person dazu führen, dass dieser besteht.

Für die Beurteilung des Anscheins der Befangenheit ist nicht die tatsächliche Befangenheit maßgeblich. Entscheidend ist, welcher Anschein bei einem unbeteiligten Dritten erweckt wird. Nach Vorlage der Bewerbungen ist von jedem Mitglied der Berufungskommission eine schriftliche Erklärung über mögliche Befangenheiten zu Protokoll zu geben. Das entsprechende Formular liegt diesem Leitfaden bei (siehe Anlage 5).

Die Mitglieder der Berufungskommission sind zu jeder Zeit verpflichtet, in ihrer Person liegende, für einen Anschein der Befangenheit sprechende Umstände der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission mitzuteilen. Diese/Dieser informiert die gesamte Berufungskommission hierüber; gleiches gilt, wenn ein solcher Umstand in der Person der/des Vorsitzenden selbst vorliegt.

Sollten bei Mitgliedern der Berufungskommission Anhaltspunkte für den Anschein der Befangenheit bestehen, so ist unverzüglich Kontakt mit dem Berufungsmanagement aufzunehmen. Das Ergebnis der Prüfung durch das Berufungsmanagement ist in den Berufsberichtsbericht mitaufzunehmen.

Nach rechtlicher Prüfung dieses Anscheins der Befangenheit ist zu entscheiden, ob das betroffene Kommissionsmitglied in der Kommission verbleiben kann oder von dem gesamten Verfahren ausgeschlossen werden muss.

Soweit bezüglich eines Kommissionsmitglieds der Anschein der Befangenheit besteht, darf dieses Mitglied nicht weiter am Berufungsverfahren mitwirken, weder als Vorsitzende/Vorsitzender noch als einfaches Mitglied der Berufungskommission, weder in stimmberechtigter noch in beratender Funktion.

Das Ergebnis der Prüfung des Anscheins der Befangenheit für jedes Kommissionsmitglied wird im Bericht der Berufungskommission dargestellt. Die Erklärungen der Kommissionsmitglieder über mögliche Befangenheiten (siehe Anlage 5) sind dem Berufsberichtsbericht beizufügen.

Die Mitwirkung eines – auch nur dem Anschein nach – befangenen Mitglieds stellt einen Verfahrensfehler dar, der zum Scheitern des gesamten Verfahrens führen kann.

1.8 Selbstverpflichtung der Mitglieder einer Berufungskommission – Code of Conduct

Exzellente Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer zu gewinnen, erfordert nicht nur, dass die Bewerberinnen/Bewerber selbst exzellent sind und sich ebenso präsentieren. Es ist dabei auch unerlässlich, dass sich die Berufungskommission, die Fakultät und die TU Dortmund insgesamt in einer Weise darstellen, die diese exzellenten Persönlichkeiten dazu motiviert, Mitglieder unserer Universität werden zu wollen.

Die Kommission soll Bewerberinnen/Bewerbern das Gefühl vermitteln, dass die TU Dortmund sie gewinnen will. Deshalb soll der Umgang mit den Bewerberinnen/Bewerbern von besonderer Wertschätzung geprägt, freundlich und zugewandt sein. Konkreter Ausdruck dieser Grundhaltung sind beispielsweise die folgenden Punkte:

- Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen wird zeitnah die Eingangsbestätigung verschickt, die
 - › den Dank für das Interesse und die Bewerbung zum Ausdruck bringt
 - › den Namen der/des Vorsitzenden der Berufungskommission mitteilt
 - › unter Angabe der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners auf die Möglichkeit hinweist, Rückfragen zu stellen
 - › den Hinweis auf das Berufsportal der TU Dortmund gibt und
 - › einen Zeitplan zum Verfahren beinhaltet.
- Über den Stand des Verfahrens ist so gut zu informieren, wie es vor dem Hintergrund der Vertraulichkeit möglich ist.
- Eingeladenen Bewerberinnen/Bewerbern ist der Präsentationstermin frühzeitig bekanntzugeben.

- Eingeladene Bewerberinnen/Bewerber sind zuvorkommend zu betreuen, z.B.:
 - › Abholung vom Bahnhof – oder zumindest vom S-Bahnhof – anbieten
 - › Erläuterungen zum Campus geben
 - › die Möglichkeit zum Kennenlernen der potenziellen neuen Kolleginnen/Kollegen bieten
 - › die Räume der Fakultät zeigen
 - › für den Vortrag und das Gespräch: Getränke für die Bewerberinnen/Bewerber bereitstellen.
- Nach Abschluss des Verfahrens durch Rufannahme werden die nicht berücksichtigten Bewerberinnen/Bewerber unverzüglich unterrichtet. Es wird ihnen für ihre Bewerbung und Teilnahme am Verfahren gedankt und die Bewerbungsunterlagen werden ihnen zurückgesandt.

Die Mitglieder der Berufungskommission verpflichten sich zu einem von Wertschätzung geprägten Umgang mit den Bewerberinnen/Bewerbern und zur Vertraulichkeit während des gesamten Verfahrens.

2. Ausschreibung

Die Berufungskommission arbeitet einen Katalog von Kriterien aus, nach denen die Auswahl qualifizierter Bewerberinnen/Bewerber im Berufsverfahren erfolgt. Die Kommission erstellt aufbauend auf dem Kriterienkatalog den Ausschreibungstext für die neu zu besetzende Professur.

Der Fakultätsrat beschließt den Kriterienkatalog sowie den Ausschreibungstext und legt dem Rektorat beides zusammen mit dem Antrag auf (Wieder-) Zuweisung (siehe Abschnitt 3) zur abschließenden Beschlussfassung vor.

2.1 Auswahlkriterien

Der Kriterienkatalog enthält alle allgemeinen und fachspezifischen Kriterien, die die Bewerberinnen/Bewerber als Grundlage für eine Berufung auf die jeweilige Professur erfüllen müssen. Um den Bewerberinnen- und Bewerberkreis nicht unnötig einzuschränken, sollten die Kriterien so breit wie möglich und nur so eng wie unbedingt erforderlich gefasst sein. Für jeden Leistungsbereich sollen die Mindestkriterien (bei Forschung und Lehre obligatorisch) und/oder die (weiteren) Indikatoren benannt werden, nach denen die Bewerberinnen/Bewerber beurteilt werden. Dabei sollten die Kriterien und Indikatoren verständlich und eindeutig formuliert sein.

Der nachstehende Kriterienkatalog ist ein Beispiel und dient der Orientierung. Obligatorisch sind die Leistungsbereiche „Einschlägigkeit/inhaltliche Passung“, „Hervorragende Forschungsleistungen passend zur Ausschreibung“ und „Exzellente Leistungen in der Lehre/Potenzial für hervorragende Lehrleistungen“:

- **Einschlägigkeit/inhaltliche Passung (im Sinne der Ausschreibung)**
- **Hervorragende (international beachtete) Forschungsleistungen passend zur Ausschreibung**

Mindestens müssen beispielsweise folgende Kriterien erfüllt sein (Muss-Kriterien):

- › einschlägige Promotion und Habilitation bzw. der Habilitation gleichwertige Leistungen
- › Forschung in einem oder mehreren der genannten Bereiche
- › Publikationen in anerkannten Organen, möglichst mit Peer Review
- › Einwerbung von Drittmitteln in Höhe von mindestens xxx.xxx € oder (je nach Fachkultur) Erfahrung in der Einwerbung von Drittmitteln
- › ...

Darüber hinaus werden beispielsweise folgende Indikatoren herangezogen (Kann-Kriterien):

- › Forschungspreise
- › Beiträge zu Konferenzen und Tagungen
- › (eingeladene) Vorträge
- › Zitationsindex
- › ...

- **Internationalität/internationale Sichtbarkeit**

Mindestens müssen beispielsweise folgende Kriterien erfüllt sein (Muss-Kriterien):

- › internationale Kooperationen
- › internationale Publikationen

Darüber hinaus werden beispielsweise folgende Indikatoren herangezogen (Kann-Kriterien):

- › internationale Forschungskontakte
- › wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland
- › ...

- **Exzellente Leistungen in der Lehre/Potenzial für hervorragende Lehrleistungen**

Mindestens müssen beispielsweise folgende Kriterien erfüllt sein (Muss-Kriterien):

- › Lehrerfahrung
- › ...

Darüber hinaus werden beispielsweise folgende Indikatoren herangezogen (Kann-Kriterien):

- › Qualität des vorgelegten Lehrkonzepts
- › Lehrpreise
- › positive Lehrevaluationen
- › Fähigkeit und Bereitschaft, Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abzuhalten
- › Erfahrung in der Betreuung von Abschlussarbeiten
- › hochschuldidaktische Fortbildungen
- › Engagement für Lehre und Studium in der universitären Selbstverwaltung
- › Probelehrveranstaltung
- › ...

- **Sozial- und Führungskompetenz (Kann-Kriterien)**

Herangezogen werden beispielsweise folgende Indikatoren:

- › strategische Kompetenz (z.B. vernetzt denken und handeln, Veränderungsprozesse fördern und steuern sowie Mitarbeiter fördern und entwickeln)

- › Führungskompetenz (z.B. Verantwortung übernehmen, ziel- und zukunftsorientiert handeln, belastbar sein, Engagement und Initiative mitbringen, Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter und Projektpartnerinnen/Projektpartner motivieren)
- › Kommunikationskompetenz (z.B. über Verhandlungsgeschick verfügen, Überzeugungs- und Durchsetzungsvermögen besitzen, kritik- und konfliktfähig sein)
- › ...
- **Fachspezifische (Berufs-) Erfahrungen (Muss- oder Kann-Kriterien)**
Herangezogen werden beispielsweise folgende Indikatoren:
 - › Wirtschafts-, Industrie- oder sonstige Praxiserfahrungen
 - › ...

Der Kriterienkatalog ist für jedes Verfahren in Abhängigkeit des gewünschten Qualifikationsprofils auszuarbeiten. Der Kriterienkatalog ist maßgeblich für die Kurzprofile (siehe Abschnitt 5.2) und bindend für die Bewerberauswahl. Der Kriterienkatalog darf im Laufe des Verfahrens nicht verändert werden.

2.2 Ausschreibungstext

Ein Muster für den Ausschreibungstext liegt diesem Leitfaden bei (siehe Anlagen 4.1 und 4.2). Aus Qualitätssicherungs- und Gleichstellungsaspekten soll der Ausschreibungstext ein möglichst offen gefasstes Anforderungsprofil beschreiben, um möglichst viele passende Kandidatinnen/Kandidaten anzusprechen. Er sollte sowohl in Deutsch als auch in Englisch vorgelegt werden. Der Text wird vom Berufsmanagement in der Regel in der Wochenzeitung „DIE ZEIT“ und nach Absprache mit der Fakultät ggf. in weiteren Publikationsorganen veröffentlicht. Er sollte zudem in geeigneter Weise international bekannt gegeben werden, z.B. durch internationale Veröffentlichungen oder durch Weiterleitung an ausländische Fakultäten und internationale Fachgesellschaften. Der Ausschreibungstext wird zusätzlich im Internet in geeigneter Weise bekannt gegeben.

Die Kosten für die Ausschreibung in einem Publikationsorgan werden aus zentralen Mitteln finanziert. Wenn die Fakultät eine Veröffentlichung des Ausschreibungstextes in zusätzlichen Publikationsorganen wünscht, dann hat sie die Kosten hierfür zu tragen.

3. Antragsverfahren auf (Wieder-) Zuweisung

Die Dekanin/Der Dekan legt dem Rektorat den Antrag auf (Wieder-) Zuweisung spätestens 18 Monate vor dem geplanten Ausscheiden der/des aktuellen Stelleninhaberin/Stelleninhabers zusammen mit dem auf Vorschlag der Berufungskommission vom Fakultätsrat beschlossenen Kriterienkatalog und Ausschreibungstext (siehe Abschnitt 2) vor.

Mit dem Antrag begründet die Fakultät, warum die (Wieder-) Besetzung und die gewählte Denomination der Professur unter strukturellen und inhaltlichen Gesichtspunkten notwendig ist. Dazu stellt die Fakultät dar, welche Aufgaben die Professur in Forschung und Lehre übernehmen soll, und benennt die Auswahlkriterien, die Bewerberinnen/Bewerber erfüllen müssen. Zudem zeigt die Fakultät im Antrag auf, wie die Professur in die Strukturplanung der Fakultät

integriert ist, d.h. welche strategischen und die Fakultät insgesamt betreffenden Ziele sie mit der Besetzung der Professur verbindet. Dies gilt insbesondere für die Forschungsperspektiven der Fakultät, also welchen konkreten Beitrag die Professur leisten soll, um die Forschung innerhalb der Fakultät zu stärken und/oder weiterzuentwickeln. Hierbei soll auch auf etwaige im Auftaktgespräch gegebene Hinweise eingegangen werden. Die Mindestanforderungen an die im Antrag darzustellenden Aspekte sind in Anlage 3 aufgeführt.

Der Antrag wird vom Rektorat an das Berufungsmanagement weitergeleitet. Zur Beurteilung der strategischen und strukturellen Gesichtspunkte der beantragten (Wieder-)Zuweisung bezieht das Berufungsmanagement das Dez. 2.1-Strategie und Qualitätsmanagement ein.

Das Rektorat entscheidet über die (Wieder-) Zuweisung.

4. Proaktive Suche nach Bewerbern und insbesondere Bewerberinnen

Kandidatinnen/Kandidaten sollen auch proaktiv angesprochen werden. Dabei sollen nur grundsätzliche Informationen über die Ausschreibung und die Möglichkeit der Bewerbung, aber keine darüber hinausgehenden Informationen, z.B. konkrete Zusagen oder Wertung des Ausschreibungstextes, gegeben werden.

Damit kann sichergestellt werden, dass eine hinreichende Anzahl potenziell qualifizierter Bewerberinnen/Bewerber erreicht wird. Zudem muss die Fakultät dafür Sorge tragen, ihre avisierten Gleichstellungsziele zu erreichen. Deshalb sollen gerade qualifizierte Frauen zur Bewerbung gezielt aufgefordert werden. Geeignete Kandidatinnen können z.B. in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken recherchiert werden. Die durchgeführten Maßnahmen sind im Bericht der/des Kommissionsvorsitzenden zu protokollieren.

5. Bewerbungen

5.1 Bewerbungsunterlagen

Die Dekanin/Der Dekan sammelt die eingehenden Bewerbungen und versendet zeitnah Eingangsbestätigungen, die Wertschätzung für die Kandidatinnen und Kandidaten ausdrücken (siehe auch Code of Conduct, Abschnitt 1.8).

Die Berufungskommission sichtet die Bewerbungsunterlagen. Sie entscheidet ggf. über die Berücksichtigung verspätet eingegangener Bewerbungen.

Das Berufungsverfahren sollte nur weitergeführt werden, wenn eine mindestens zweistellige Anzahl von qualifizierten Bewerbungen, darunter auch Bewerbungen von Frauen, eingegangen ist.

Wird die geforderte Anzahl an Bewerbungen gleichwohl nicht erreicht, benachrichtigt die/der Kommissionsvorsitzende die Dekanin/den Dekan und das Rektorat. Es wird erwogen, ob das Verfahren mit den vorhandenen Bewerbungen weitergeführt wird, ob die Fakultät weitere Kandidatinnen/Kandidaten zur Bewerbung auffordert oder ob eine erneute und breitere Ausschreibung zielführend ist.

Vor dem Hintergrund der eingegangenen Bewerbungen findet die Prüfung des Anscheins der Befähigung für alle Kommissionsmitglieder statt (siehe Anlage 5); ggf. werden erforderliche Maßnahmen getroffen (siehe Abschnitt 1.7). Der Vorgang wird für jedes Kommissionsmitglied protokolliert. Befindet sich unter den Bewerberinnen/Bewerbern erkennbar eine schwerbehinderte Person, muss die Vertreterin/der Vertreter der Schwerbehinderten umgehend informiert und in das weitere Verfahren einbezogen werden.

5.2 Kurzprofile

Für die Auswahlentscheidung der Bewerberinnen/Bewerber sind Kurzprofile anzufertigen. Die Kurzprofile werden anhand der von der Berufungskommission festgelegten Auswahlkriterien erstellt. Die Übersicht über die Profile aller Bewerberinnen/Bewerber erfolgt alphabetisch und ohne Bewertung bzw. Empfehlung (siehe Anlage 6).

Das Anfertigen der Kurzprofile sollte mindestens jeweils einer Hochschullehrerin/einem Hochschullehrer übertragen werden, die/der die fachliche Bedeutung der Auswahlkriterien einschätzen kann. Jeweils zwei Mitglieder der Berufungskommission sind für die Richtigkeit und Vollständigkeit eines Kurzprofils verantwortlich.

Die Kurzprofile werden Bestandteil des Berufsberichts.

6. Berufungsvorträge

6.1 Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber

Liegt eine hinreichend große Anzahl geeigneter Bewerbungen vor, wählt die Berufungskommission die Personen aus, die zu einem Berufungsvortrag eingeladen werden. Basis für die Entscheidung der Kommission sind die festgelegten Auswahlkriterien. Dies bedeutet, dass die Kommission für jede Bewerberin/jeden Bewerber detailliert darlegt, ob sie/er die Auswahlkriterien erfüllt bzw. nicht erfüllt. Die Kommission prüft darüber hinaus, ob sie die Bewerberinnen/Bewerber in Bezug auf die Kriterien geschlechtergerecht beurteilt, d.h. dass sie bei der Bewertung in Rechnung stellt, dass Karrierewege geschlechtsspezifisch unterschiedlich verlaufen können. Die Kommission dokumentiert ihre Entscheidung. Zur Arbeitserleichterung und um die Entscheidung transparent zu machen (z.B. falls Mitglieder der Kommission aus der Kommission ausscheiden und durch neue ersetzt werden müssen), nutzt die Kommission das in Anlage 6 abgebildete Formular.

Mindestens vier Bewerberinnen/Bewerber sollten zu Berufungsvorträgen eingeladen werden. Hält die Kommission nicht mindestens vier Bewerberinnen und Bewerber für eindeutig qualifiziert, stimmt sie sich über das weitere Vorgehen mit dem Rektorat ab.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber sind die Gleichstellungsstandards der DFG und die noch festzulegende Gleichstellungsquote im Sinne von § 37a HG NRW zu berücksichtigen. Damit ein ausgeglichenes Verhältnis von Professorinnen und Professoren erreicht werden kann, sind ggf. mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Berufungsvortrag einzuladen (siehe auch § 9 LGG).

6.2 Beratungsmöglichkeit im Rektorat

Über den Termin der Sitzung, in der über die Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber zu Berufungsvorträgen entschieden wird, ist die Rektorin/der Rektor vorab zu informieren. Sie/Er kann ein Mitglied des Rektorats als Gast in die Sitzung entsenden. Grundsätzlich ist bei Unklarheiten auch ein Beratungspunkt im Rektorat möglich.

6.3 Terminsetzung und Gestaltung der Berufungsvorträge

Die Kommission entscheidet darüber, wann die Berufungsvorträge stattfinden und aus welchen Bestandteilen sie sich zusammensetzen sollen. Der Probevortrag und das anschließende Gespräch der Kommission mit der jeweiligen Bewerberin/dem jeweiligen Bewerber sind verbindliche Elemente des Verfahrens. Fakultativ kann darüber hinaus eine Probelehrveranstaltung durchgeführt werden. Für die einzelnen Elemente der persönlichen Präsentation sollte genügend Zeit zur Verfügung stehen. Bei der Terminsetzung soll darauf geachtet werden, dass alle Eingeladenen über ausreichend und vergleichbar viel Zeit zur Vorbereitung verfügen und einander bei ihrer Vorstellung an der TU Dortmund nicht begegnen. In der Einladung zu den Probevorträgen sollen u.a. die Mitglieder der Berufungskommission mit Namen und Funktion vorgestellt werden.

6.4 Hausberufungen

In § 37 Abs. 2 HG NRW ist der Umgang mit sogenannten „Hausberufungen“ geregelt. Demnach können die Bewerbungen von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der TU Dortmund bei der Berufung auf eine W2/W3-Professur nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Bewerbungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der TU Dortmund können bei der Berufung auf eine W2/W3-Professur nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden, und wenn sie überdies ebenfalls nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

6.5 Durchführung der Berufungsvorträge

Die Berufungsvorträge müssen für alle Bewerberinnen/Bewerber unter gleichen Bedingungen stattfinden (siehe auch Code of Conduct Abschnitt 1.8).

Das Dekanat lädt die Hochschulöffentlichkeit, zu der auch die Studierenden der Fakultät gehören, zu den Berufungsvorträgen ein. Zur Wahrung der Vertraulichkeit sollten sie als Kolloquien angekündigt werden.

An jeden Vortrag schließt sich eine Diskussion und ein Gespräch der/des Vortragenden mit der Berufungskommission an. Hierfür einigt sich die Kommission zuvor auf einen Frageleitfaden. Die Berufungskommission erläutert der Bewerberin/dem Bewerber die Stelle und ihr Umfeld. Außerdem klärt das Gespräch offene Fragen. Dazu gehören:

- geplante zukünftige Schwerpunkte der Bewerberin/des Bewerbers in Forschung und Lehre
- Vorstellungen der Bewerberin/des Bewerbers bezüglich der Ausstattung der Stelle mit Sach- und Personalmitteln sowie Räumen
- Bereitschaft zur Kooperation innerhalb der Universität (ggf. im Rahmen der UA Ruhr)
- Bereitschaft zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung
- Rahmenbedingungen bezüglich des möglichen Antritts der Stelle wie z.B. Kündigungsfristen
- Bereitschaft, den Wohnsitz nach Dortmund oder Umgebung zu verlegen
- Führungserfahrung und Sozialkompetenz.

Darüber hinaus informiert die Kommission die Bewerberinnen/Bewerber über die Dual Career und familienfreundlichen Angebote der TU Dortmund. Auch zur Stadt Dortmund und der Region sollten Informationsmaterialien zusammengestellt und weitergegeben werden. Das Berufungsmanagement bietet hierbei Unterstützung.

Solange noch keine Gutachten erstellt worden sind, können gegebenenfalls Bewerberinnen/Bewerber nachträglich zum Vortrag eingeladen werden.

7. Begutachtungsverfahren

7.1 Auswahl der zu begutachtenden Personen

Die Berufungskommission entscheidet, über welche Bewerberinnen/Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden. Sie nimmt keine Reihung unter den Bewerberinnen/Bewerbern vor, die begutachtet werden sollen. Es sollen nach Möglichkeit mindestens vier Personen in die Begutachtung gegeben werden. Bei der vorgesehenen Begutachtung von weniger als drei Personen ist Rücksprache mit dem Rektorat zu nehmen.

7.2 Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter

Unmittelbar im Anschluss an die Berufungsvorträge legt die Berufungskommission fest, welche auswärtigen Professorinnen/Professoren um ein vergleichendes Gutachten über die Bewerberinnen/Bewerber gebeten werden. Dabei soll die Kommission jeweils mindestens fünf einschlägige und ausgewiesene externe Gutachterinnen und Gutachter benennen, deren Namen im Sitzungsprotokoll vermerkt werden. Im Plenum der Berufungskommission soll zugleich die Reihenfolge festgelegt werden, in der diese Gutachterinnen/Gutachter um ihre Stellungnahme gebeten werden. Insgesamt sind mindestens zwei vergleichende Gutachten über alle ausgewählten Bewerberinnen/Bewerber einzuholen.

Bei der Bestellung der externen Gutachten ist eine Parität unter den Geschlechtern anzustreben. Wenn diese nicht erreicht werden kann, sind die diesbezüglichen Bemühungen darzulegen.

7.3 Anschein der Befangenheit der Gutachterinnen/Gutachter

Die Berufungskommission sowie insbesondere ihre Vorsitzende/ihr Vorsitzender ist verpflichtet, darauf zu achten, dass niemand um ein Gutachten gebeten wird, der in dieser Sache befangen ist oder den Anschein der Befangenheit erweckt. Die Gutachterinnen/Gutachter werden gebeten, in einem Formular (siehe Anlage 7) ihre Nichtbefangenheit explizit zu bestätigen.

Gutachterinnen/Gutachter nehmen nicht an den Sitzungen der Berufungskommission teil und verfassen ihre Gutachten unabhängig voneinander. Überdies dürfen sie keine Informationen über Einschätzungen der Berufungskommission erhalten, um möglichst unvoreingenommen zu ihrem Urteil zu kommen.

7.4 Gutachten

Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission fordert die Gutachten an und versendet die notwendigen Unterlagen an die Gutachterinnen/Gutachter, insbesondere den Ausschreibungstext und den Kriterienkatalog. Aus den Unterlagen muss der Werdegang der Bewerberinnen/Bewerber ersichtlich sein. Von den Bewerberinnen/Bewerbern eingesandte Unterlagen sind den Gutachterinnen/Gutachtern ebenfalls zur Verfügung zu stellen. Maßstab für die Gutachten sind die von der Kommission festgelegten Auswahlkriterien.

Die Gutachterinnen/Gutachter müssen ihrem Gutachten einen Reihungsvorschlag beifügen.

8. Beschlüsse im Berufungsverfahren

8.1 Erstellung des Berufungsvorschlages

Die Berufungskommission würdigt die Gutachten. Sie schlägt eine Berufungsliste vor. Grundsätzlich ist eine Dreierliste zu erstellen. In begründeten Ausnahmefällen kann auf Basis der Gutachterinnenurteile/Gutachterurteile eine Einer- oder Zweierliste erstellt werden.

Bei der Beschlussfassung sind die Gleichstellungsstandards der DFG und die noch festzulegende Gleichstellungsquote gemäß § 37a HG NRW zur Erreichung eines ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren zu berücksichtigen.

Die Berufungskommission kann von der Reihung der Gutachterinnen/Gutachter abweichen und dies begründen, insbesondere wenn die Gutachterin/der Gutachter Kriterien anders gewichtet hat. Dies gilt gleichermaßen, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber nicht auf der Berufsungsliste berücksichtigt wird, obwohl sie/er begutachtet wurde. Bei der Begründung der Reihung ist auf die Ergebnisse der Gutachten explizit einzugehen.

Die/Der Kommissionsvorsitzende erstellt den Berufsungsbericht und die Laudationes. Sie/Er fasst das Ergebnis mit den vollständigen Unterlagen der vorgeschlagenen Bewerberinnen/Bewerber zu einem Berufsungsvorschlag zusammen. Zudem ist für jeden Verfahrensschritt für jede Bewerberin/für jeden Bewerber einzeln darzulegen, aus welchen konkreten Gründen sie/er im Verfahren berücksichtigt bzw. nicht berücksichtigt wurde. Ein entsprechendes Muster für den Aufbau des Berufsungsberichts liegt diesem Leitfaden bei (siehe Anlage 8).

Die Studierenden in der Berufsungskommission bzw. im Fakultätsrat werden ausdrücklich auf ihr Beteiligungsrecht hingewiesen. Sie werden gebeten, ein Votum zu den Leistungen der Bewerberinnen/Bewerber in den Berufsungsvorträgen abzugeben oder schriftlich den Verzicht auf ein Votum zu erklären.

Die Studierenden werden aufgefordert, ihr Votum selbstständig an das Berufsungsmanagement zu senden bzw. dort ihren Verzicht zu erklären.

Die/Der Vorsitzende leitet die vollständigen Berufsungsunterlagen mit dem Berufsungsvorschlag an die Dekanin/den Dekan weiter.

8.2 Beschluss und Weiterleitung

Der Berufsungsvorschlag wird dem erweiterten Fakultätsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

Bei der Beschlussfassung berücksichtigt der Fakultätsrat die Gleichstellungsstandards der DFG und die noch festzulegende Gleichstellungsquote gemäß § 37a HG NRW, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Professorinnen und Professoren zu erreichen. Dabei muss ggf. auch auf die zur Erreichung der Gleichstellungsquote zu treffenden Maßnahmen eingegangen werden.

Die von der Fakultät getroffenen Beschlüsse werden dokumentiert und dem Rektorat mit dem Listenvorschlag vorgelegt.

Verweist der Fakultätsrat die Liste an die Berufsungskommission zur Überarbeitung zurück, kann die Berufsungskommission die Liste ändern oder einen neuen Berufsungsvorschlag erstellen. Erstellt sie einen neuen Berufsungsvorschlag, ist der alte Vorschlag dem neuen Vorschlag beizufügen.

Weist der Fakultätsrat den Berufungsvorschlag zurück, kann die Berufungskommission neue Bewerbungen zulassen. Dann ist allen Bewerberinnen/Bewerbern, die sich bereits beworben haben, die Möglichkeit zu geben, ihre Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren.

Auf Antrag des Fakultätsrats kann die Professur neu ausgeschrieben werden. In diesem Fall sind dem Rektorat erneut der Ausschreibungstext und die Liste der Auswahlkriterien zur Genehmigung vorzulegen. Die beantragte Änderung der Ausrichtung/Denomination der Professur ist zu begründen. Das Rektorat kann den neuen Ausschreibungstext gegebenenfalls mit Modifikationen genehmigen.

Der Fakultätsrat kann zudem auf die Stelle verzichten. Dann fällt die Professur in den zentralen Planstellenpool zurück und kann ggf. von der Fakultät zu einem späteren Zeitpunkt neu beantragt werden.

8.3 Beschlussfassung durch das Rektorat

Sobald der Berufungsvorschlag durch den erweiterten Fakultätsrat angenommen wurde, leitet ihn die Dekanin/der Dekan an das Berufsmanagement zur Aufbereitung für die Beschlussfassung durch das Rektorat weiter. Der Berufungsvorschlag enthält auch die von der Berufungskommission angeforderten Gutachten.

Die Dekanin/Der Dekan legt eine gesonderte Stellungnahme bei, in der die Übereinstimmung des Berufungsvorschlags mit dem Strukturplan der Fakultät sowie mit den Gleichstellungsstandards der DFG und der noch festzulegenden Gleichstellungsquote dargelegt wird.

Die Stellungnahme der Studierenden, die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ggf. die der Vertreterin/des Vertreters der Schwerbehinderten sind direkt an das Berufsmanagement zu übermitteln. Es fordert auch den Bericht der/des Berufsbeauftragten an und legt diesen zusammen mit dem Berufungsvorschlag dem Rektorat unverzüglich nach Eingang und Prüfung sämtlicher Unterlagen vor. Gegebenenfalls fordert das Berufsmanagement fehlende Unterlagen an oder macht auf festgestellte Formfehler aufmerksam. Die/Der Berufsbeauftragte soll bei den Beratungen im Rektorat hinzugezogen werden.

Das Rektorat kann

- den Berufungsvorschlag annehmen
- selbst weitere Gutachten anfordern
- dem Senat insbesondere in den in § 11 Abs. 2 BO genannten Fällen Gelegenheit zur Stellungnahme geben
- nach Anhörung der Dekanin/des Dekans eine Berufung abweichend von der Reihung im Vorschlag beschließen
- den Berufungsvorschlag nach Anhörung der Dekanin/des Dekans an die Fakultät zurückverweisen und einen neuen Berufungsvorschlag anfordern
- unter den Voraussetzungen von § 37 Abs. 1 HG NRW eine Berufung ohne Vorschlag der Fakultät beschließen oder das Berufungsverfahren abbrechen
- den Berufungsvorschlag als rechtswidrig beanstanden und einen rechtmäßigen Berufungsvorschlag anfordern.

Das Rektorat begründet der Fakultät gegenüber seine Entscheidungen.

Falls das Rektorat den Berufungsvorschlag an die Fakultät zurückweist, kann die Fakultät die Liste zur Überarbeitung an die Berufungskommission zurückverweisen, auf die Stelle verzichten oder eine Neuausschreibung beantragen.

9. Ruferteilung und Berufungsverhandlung

9.1 Ruferteilung

Ist der Berufungsvorschlag durch das Rektorat angenommen, erteilt die Rektorin/der Rektor den Ruf an die Erstplatzierte/den Erstplatzierten. Nimmt die/der Erstplatzierte den Ruf nicht an, so wird in der Regel der/dem Zweitplatzierten der Ruf erteilt, nachdem die Fakultät Gelegenheit zur Äußerung hatte. Lehnt diese/dieser den Ruf ebenfalls ab, so geht der Ruf nach erneuter Rücksprache mit der Fakultät an die Drittplatzierte/den Drittplatzierten. Kommt auch eine Berufung der/des Drittplatzierten nicht zu Stande und ist die Liste mithin erschöpft, fordert das Rektorat einen neuen Vorschlag der Fakultät an. Nun entscheidet der Fakultätsrat über das weitere Vorgehen. In der Regel ist die Beantragung einer Neuausschreibung erforderlich.

9.2 Berufungsverhandlung

Die Vorbereitung und Durchführung der Berufungsverhandlung erfolgt nach dem Leitfaden für Berufungs- und Bleibeverhandlungen.

10. Beendigung

Mit der Ernennung oder mit dem Abschluss eines privatrechtlichen Dienstvertrages ist das Berufungsverfahren beendet. Für den Fall, dass das Berufungsverfahren ohne Ruferteilung erfolglos beendet werden muss (z.B. aufgrund eines Verfahrensfehlers), übernimmt die Kommunikation (Absageschreiben usw.) mit den Bewerberinnen/Bewerbern zentral das Berufungsmanagement.

11. Besonderheiten bei der Berufung von Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren

Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen/Beamten auf Zeit ernannt. Wenn sich eine Juniorprofessorin/ein Juniorprofessor bewährt hat, kann diese Zeit um weitere 3 Jahre gemäß § 39 Abs. 5 HG NRW verlängert werden. Zur Prüfung der Bewährung findet eine Evaluation statt (siehe Leitfaden zur Evaluation der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren).

Wenn die Fakultät beabsichtigt, eine Juniorprofessur einzurichten, muss zunächst ein Konzept zur Einrichtung der Juniorprofessur (gemäß Anlage 10) an das Rektorat geschickt werden.

Wird vom Rektorat die Einrichtung der Juniorprofessur befürwortet, kann die Fakultät mit dem Berufungsverfahren (Bildung der Berufungskommission usw.) beginnen.

Für das Verfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur gelten dann grundsätzlich die allgemeinen Regeln für die Besetzung von Professuren, mit den folgenden Besonderheiten:

- Der Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 4 HG NRW wird nicht gefordert.
- Es ist 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/Juniorprofessoren, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt.

12. Verkürzte Berufungsverfahren

Ein verkürztes Berufungsverfahren, bei dem auf eine Stellenausschreibung verzichtet wird, kann gemäß § 38 Abs. 1 HG NRW in den folgenden Fällen in Betracht kommen:

- Eine Professorin/Ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit bzw. einem befristeten Beschäftigungsverhältnis soll auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden.
- Eine Juniorprofessorin/Ein Juniorprofessor soll auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden.
- Durch das Angebot der Stelle kann die Abwanderung einer Professorin/eines Professors verhindert werden, wobei Voraussetzung ist, dass ein mindestens gleichwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegt.
- Für die Besetzung der Professur steht eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der TU Dortmund liegt.

In diesen Fällen ist der Antrag auf ein verkürztes Berufungsverfahren zur Vorlage im Rektorat an das Berufungsmanagement zu richten.

II. Verzeichnis der Anlagen

- Anlage 1: Zusammensetzung der Berufungskommission
- Anlage 2: Mustertagesordnung für die konstituierende Sitzung der Berufungskommission
- Anlage 3: Antrag auf (Wieder-) Zuweisung
- Anlage 4.1: Musterausschreibungstext „Universitätsprofessur“
- Anlage 4.2: Musterausschreibungstext „Juniorprofessur“
- Anlage 5: Erklärung der Kommissionsmitglieder über den möglichen Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Bewerberinnen/Bewerber
- Anlage 6: Kurzprofile/Bewerberübersicht
- Anlage 7: Erklärung der Gutachterinnen/Gutachter über den möglichen Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Bewerberinnen/Bewerber
- Anlage 8: Musteraufbau eines Berufungsberichtes
- Anlage 9: Bericht der/des Berufungsbeauftragten
- Anlage 10: Konzept für die Einrichtung einer Juniorprofessur

Anlage 1: Zusammensetzung der Berufungskommission

Gruppe	Frau/Herr	Titel	Nachname, Vorname	Professur/ Universität	Der/Dem zukünftigen Stellenin- haber/in unterstellt Ja/Nein
Professorinnen/ Professoren					
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter					
Studierende					

Anlage 2: Mustertagesordnung für die konstituierende Sitzung der Berufungskommission¹

Die Dekanin/Der Dekan lädt zur konstituierenden Sitzung ein.

Verteiler:

- Kommissionsmitglieder
- Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund
- Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
- Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter des Rektorats
- Vertreterin/Vertreter der Schwerbehinderten
- Berufungsmanagement

TOP 1

- Begrüßung durch die Dekanin/den Dekan
- Vorstellung der/des von der Fakultät gewählten Kommissionsvorsitzenden
- Hinweis auf die besondere Vertraulichkeit des Berufungsverfahrens

TOP 2

Feststellung der Beschlussfähigkeit

TOP 3

Erstellung des Kriterienkataloges zur Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber

TOP 4

Entwurf des Ausschreibungstextes

TOP 5

Verschiedenes

¹Die Tagesordnung kann ggf. weitere Punkte enthalten

Anlage 3: Antrag auf (Wieder-) Zuweisung

Der Antrag auf (Wieder-) Zuweisung muss mindestens folgende Informationen enthalten:

- Widmung der Professur
- Beschreibung der zukünftigen Ausrichtung der Professur in Forschung und Lehre
- Beschreibung der strukturellen Einbindung der Professur in das Profil der Fakultät unter Berücksichtigung des mit dem Rektorat abgestimmten Strukturplans der Fakultät einschließlich einer Begründung der Notwendigkeit der Stelle in der aktuellen Situation der Fakultät
- Erläuterung der Forschungsperspektive: Welchen konkreten Beitrag soll die Professur leisten, um die Forschung innerhalb der Fakultät zu stärken und/oder weiterzuentwickeln?
- Erläuterung der strukturellen Einbindung in die Universität, mögliche fach- und fakultätsübergreifende Anschlüsse
- Entwurf des Ausschreibungstextes in Deutsch und ggf. Englisch, inklusive des Datums der Beschlussfassung im Fakultätsrat
- Kriterien für die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten
- Sollte das Fachgebiet einer bisherigen Professur durch die neue Professur inhaltlich fortgesetzt werden, so sind die vollständigen Leistungsdaten der bisherigen Professur der letzten fünf Jahre beizufügen. Diese Leistungsdaten umfassen vor allem:
 - › Höhe der eingeworbenen Drittmittel und ihre Aufgliederung
 - › Anzahl der Publikationen, aufgegliedert nach Monographien, Zeitschriftenbeiträgen und begutachteten Tagungsbeiträgen, einschließlich der Publikationen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Arbeitsgebietes oder Lehrstuhls
 - › Anzahl der betreuten Promotionen
 - › Anzahl der abgenommenen Prüfungen mit den jeweiligen Fächern
 - › Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten untergliedert nach Abschlussart (Bachelor, Master u.a.)
- Liste der gewünschten Ausschreibungsmedien
- Liste, wo und wie aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wird (z.B. einschlägige Datenbanken)
- Detaillierter Zeitplan für den Ablauf des Berufungsverfahrens
- Aktueller, mit dem Rektorat abgestimmter, Strukturplan der Fakultät

Anlage 4.1: Musterausschreibungstext „Universitätsprofessur“



Mit 6.200 Beschäftigten in Forschung, Lehre und Verwaltung und ihrem einzigartigen Profil gestaltet die Technische Universität Dortmund Zukunftsperspektiven: Das Zusammenspiel von Ingenieur- und Naturwissenschaften, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften treibt technologische Innovationen ebenso voran wie Erkenntnis- und Methodenfortschritt, von dem nicht nur die mehr als 32.800 Studierenden profitieren.

In der Fakultät _____ der Technischen Universität Dortmund ist ab sofort die **Universitätsprofessur (W3/W2)** „_____“ zu besetzen. Die Universitätsprofessur soll das Fach „_____“ (ggf. mit den Schwerpunkten _____) in Forschung und Lehre vertreten.

Leittext Forschung:

Bewerberinnen/Bewerber sind auf dem Gebiet _____ national sowie international ausgewiesen. Sie sind bereit, sich innerhalb und außerhalb der Technischen Universität Dortmund an Forschungsverbänden und -kooperationen (hier ggf. konkret benennen, wenn es sich z.B. um einen SFB oder Transregio handelt) zu beteiligen.

Leittext Lehre:

Eine angemessene Beteiligung an der Lehre in den Studiengängen der Fakultät wird vorausgesetzt.

Bewerberinnen und Bewerber verfügen über die erforderliche Sozial- und Führungskompetenz und sind zudem bereit, an der akademischen Selbstverwaltung mitzuwirken.

Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 36 HG des Landes NRW.

Die Technische Universität Dortmund hat sich das strategische Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen und ermutigt nachdrücklich Wissenschaftlerinnen, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt.

Die Technische Universität Dortmund unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördert die Gleichstellung von Mann und Frau in der Wissenschaft.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden erbeten innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen der Anzeige an

die Dekanin/den Dekan der Fakultät _____,
Univ.-Prof. Dr. _____,
Technische Universität Dortmund,
D-44221 Dortmund,
Telefon: 0231/755-_____,
Fax: 0231/755-_____,
E-Mail: _____,
www._____.tu-dortmund.de“

Anlage 4.2: Musterausschreibungstext „Juniorprofessur“



Mit 6.200 Beschäftigten in Forschung, Lehre und Verwaltung und ihrem einzigartigen Profil gestaltet die Technische Universität Dortmund Zukunftsperspektiven: Das Zusammenspiel von Ingenieur- und Naturwissenschaften, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften treibt technologische Innovationen ebenso voran wie Erkenntnis- und Methodenfortschritt, von dem nicht nur die mehr als 32.800 Studierenden profitieren.

In der Fakultät _____ der Technischen Universität Dortmund ist ab sofort die **Juniorprofessur (W1)** „_____“ zu besetzen.

Die Juniorprofessur soll das Fach „_____“ (ggf. mit den Schwerpunkten _____) in Forschung und Lehre vertreten.

Leittext Forschung:

Bewerberinnen/Bewerber sind auf dem Gebiet _____ national sowie international ausgewiesen. Sie sind bereit, sich innerhalb und außerhalb der Technischen Universität Dortmund an Forschungsverbänden und -kooperationen (hier ggf. konkret benennen, wenn es sich z.B. um einen SFB oder Transregio handelt) zu beteiligen.

Leittext Lehre:

Eine angemessene Beteiligung an der Lehre in den Studiengängen der Fakultät wird vorausgesetzt.

Bewerberinnen und Bewerber verfügen über die erforderliche Sozial- und Führungskompetenz und sind zudem bereit, an der akademischen Selbstverwaltung mitzuwirken.

Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 36 HG NRW.

Die Einstellung erfolgt zunächst für die Dauer von 3 Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit. Bei Bewährung als Hochschullehrerin/Hochschullehrer soll das Beamtenverhältnis im Laufe des dritten Jahres um weitere 3 Jahre verlängert werden.

Die Technische Universität Dortmund hat sich das strategische Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen und ermutigt nachdrücklich Wissenschaftlerinnen, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt.

Die Technische Universität Dortmund unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördert die Gleichstellung von Mann und Frau in der Wissenschaft.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden erbeten innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen der Anzeige an

die Dekanin/den Dekan der Fakultät _____,
Univ.-Prof. _____,
Technische Universität Dortmund,
D-44221 Dortmund,
Telefon: 0231/755- _____,
Fax: 0231/755- _____,
E-Mail: _____,
www._____.tu-dortmund.de“

Anlage 5: Erklärung der Kommissionsmitglieder über den möglichen Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Bewerberinnen/Bewerber

Die Technische Universität Dortmund legt Wert auf eine hohe Qualität der Berufungsverfahren. Dazu zählen nicht nur Vertraulichkeit, Transparenz und Fairness, sondern auch der zügige Abschluss des Verfahrens. Leider werden immer mehr Verfahren durch Konkurrentenklagen gebremst. Um den Erfolg solcher Klagen zu verhindern, ist es notwendig, jeglichen „**Anschein der Befangenheit**“ zu vermeiden.

Aus diesem Grund müssen die Mitglieder von Berufungskommissionen etwaige Verbindungen zu den Bewerberinnen/Bewerbern offen legen.

Eine Verbindung besteht insbesondere, wenn Sie ...

- mit einer der Personen verwandt, verlobt, verheiratet, eine eingetragene Lebenspartnerschaft oder nichteheliche Lebensgemeinschaft eingegangen oder verschwägert sind oder waren oder in einem tatsächlichen Verhältnis stehen oder standen, das mit einem Eltern-Kind-Verhältnis vergleichbar ist
- mit einer der Personen andere persönliche Bindungen oder Konflikte haben
- eine der Personen allgemein oder in diesem Berufungsverfahren vertreten oder für sie im Zusammenhang mit diesem Berufungsverfahren privat tätig geworden sind oder Ihre Angehörige/Ihr Angehöriger eine der Personen in diesem Berufungsverfahren vertritt
- mit einer der Personen ein berufliches/dienstliches Betreuungsverhältnis (Lehrer-Schüler-Verhältnis) haben oder in den vergangenen sechs Jahren hatten
- mit einer der Personen in einem dienstlichen/beruflichen Abhängigkeitsverhältnis stehen oder in den vergangenen sechs Jahren standen
- mit einer der Personen wissenschaftliche Kooperationen, wie z.B. gemeinsame Projekte, Publikationen, Veranstaltungen oder Ausstellungen haben, in den vergangenen drei Jahren hatten oder für die Zukunft planen
- im Hinblick auf eigene Projekte und Pläne mit einer der Personen unmittelbar wissenschaftlich konkurrieren
- als Bewerberin/Bewerber an einem Berufungsverfahren beteiligt sind oder in den letzten 12 Monaten beteiligt waren, an dem auch eine der Personen beteiligt ist oder war (z.B. als Bewerberin/Bewerber, Mitglied der Berufungskommission etc.)
- in den letzten 12 Monaten eine der Personen begutachtet haben oder von einer der Personen begutachtet wurden (z.B. in einem Promotions- oder Habilitationsverfahren)
- mit einer der Personen in einer auf eine gewisse Dauer angelegten und auf einem besonderen persönlichen Vertrauensverhältnis basierenden Geschäftsbeziehung stehen.

Mitglieder von Berufungskommissionen müssen zudem offenlegen, wenn sie durch die Tätigkeit in der Berufungskommission oder die Berufungsentscheidung einen Vor- oder Nachteil erlangen können (insb. wenn sie oder Verwandte ein wirtschaftliches Interesse an der Berufungsentscheidung haben).

Ich erkläre, dass ich mit keiner der Bewerberinnen/keinem der Bewerber in Verbindung stehe und ich weder durch die Tätigkeit in der Berufungskommission noch durch die Berufungsentscheidung einen Vor- oder Nachteil erlangen kann.

Ich stehe mit nachstehender Person bzw. nachstehenden Personen in folgender Verbindung:

Ich kann durch die Tätigkeit in der Berufungskommission oder die Berufungsentscheidung folgenden Vor- oder Nachteil erlangen:

Ort, Datum

Unterschrift u. Name in Druckbuchstaben

Anlage 6: Kurzprofile/Bewerberübersicht

	Bewerber 1	Bewerber 2	Bewerber 3	Bewerber 4	Bewerber 5
Akad. Grad					
Name					
Vorname					
Geb.-Datum					
Studienabschluss (Jahr, Uni, Studiengang)					
Promotion (Jahr, Uni)					
Habilitation (Jahr, Uni)					
Einschlägigkeit/ inhaltliche Passung					
Anzahl Publikationen					
davon mit Peer Review					
Drittmittelwerbung					
Lehrerfahrungen					
Kooperationsmöglichkeiten					
Internationalität					
Sozial-u. Führungskompetenz					

Anlage 7: Erklärung der Gutachterinnen/Gutachter über den möglichen Anschein der Befangenheit in Bezug auf die Bewerberinnen/Bewerber

Die Technische Universität Dortmund dankt Ihnen für die Bereitschaft, als Gutachterin/Gutachter in einem Berufungsverfahren mitzuwirken.

Gemäß der Berufsordnung der Technischen Universität Dortmund ist darauf zu achten, dass die Gutachterinnen/Gutachter zu keiner der Bewerberinnen/keinem der Bewerber in einer persönlichen oder beruflichen Verbindung stehen oder standen. Dabei orientiert sich die TU Dortmund an solchen Umständen, bei denen der **„Anschein der Befangenheit“** besteht.

Eine Verbindung besteht demnach insbesondere, wenn Sie ...

- mit einer der Personen verwandt, verlobt, verheiratet, eine eingetragene Lebenspartnerschaft oder nichteheliche Lebensgemeinschaft eingegangen oder verschwägert sind oder waren oder in einem tatsächlichen Verhältnis stehen oder standen, das mit einem Eltern-Kind-Verhältnis vergleichbar ist
- mit einer der Personen andere persönliche Bindungen oder Konflikte haben
- eine der Personen allgemein oder in diesem Berufungsverfahren vertreten oder für sie im Zusammenhang mit diesem Berufungsverfahren privat tätig geworden sind oder Ihre Angehörige/Ihr Angehöriger eine der Personen in diesem Berufungsverfahren vertritt
- mit einer der Personen ein berufliches/dienstliches Betreuungsverhältnis (Lehrer-Schüler-Verhältnis) haben oder in den vergangenen sechs Jahren hatten
- mit einer der Personen in einem dienstlichen/beruflichen Abhängigkeitsverhältnis stehen oder in den vergangenen sechs Jahren standen
- mit einer der Personen wissenschaftliche Kooperationen, wie z.B. gemeinsame Projekte, Publikationen, Veranstaltungen oder Ausstellungen haben, in den vergangenen drei Jahren hatten oder für die Zukunft planen
- im Hinblick auf eigene Projekte und Pläne mit einer der Personen unmittelbar wissenschaftlich konkurrieren
- als Bewerberin/Bewerber an einem Berufungsverfahren beteiligt sind oder in den letzten 12 Monaten beteiligt waren, an dem auch eine der Personen beteiligt ist oder war (z.B. als Bewerberin/Bewerber, Mitglied der Berufungskommission etc.)
- eine der Personen oder eine der Personen Sie in den letzten 12 Monaten (z.B. in einem Promotions- oder Habilitationsverfahren) begutachtet haben oder hat
- mit einer der Personen in einer auf eine gewisse Dauer angelegten und auf einem besonderen persönlichen Vertrauensverhältnis basierenden Geschäftsbeziehung stehen.

Gutachterinnen/Gutachter müssen zudem offenlegen, wenn sie durch die Tätigkeit als Gutachterin/Gutachter oder die Berufungsentscheidung einen Vor- oder Nachteil erlangen können (insb. wenn sie oder Verwandte ein wirtschaftliches Interesse an der Berufungsentscheidung haben).

Das vergleichende Gutachten soll über folgende Bewerberinnen/Bewerber (in alphabetischer Reihenfolge) eingeholt werden:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Ich erkläre, dass ich mit keiner der Bewerberinnen/keinem der Bewerber in Verbindung stehe.

Ich stehe mit nachstehender Person bzw. nachstehenden Personen in folgender Verbindung:

Ich könnte durch die Tätigkeit als Gutachterin/Gutachter oder die Berufungsentscheidung folgenden Vor- oder Nachteil erlangen:

Ort, Datum

Unterschrift u. Name in Druckbuchstaben

Anlage 8: Musteraufbau eines Berufsberichts

Inhaltsverzeichnis

1. Ausrichtung der Professur und Ausschreibung

- 1.1 Ausrichtung der Professur
 - › Inhaltliche Ausrichtung
 - › W1/W2/W3
 - › Fakultät:
 - › Fachgebiet:
- 1.2 Zuweisung
 - › zugewiesen am:
 - › frei ab:
- 1.3 Ausschreibung
 - › Ausschreibung erfolgte am:
 - › in folgenden Medien:

2. Mitglieder der Berufungskommission

- Name der/des Vorsitzenden
- Stimmberechtigte Mitglieder
 - › Professorinnen
 - › Professoren
 - › Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
 - › Wissenschaftliche Mitarbeiter
 - › Studentinnen
 - › Studenten
- Weitere Mitglieder
 - › Frauen
 - › Männer
- Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter des Rektorats
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
- evtl. Vertreterin/Vertreter der Schwerbehinderten

3. Anschein der Befangenheit

- Angaben zur Prüfung des Anscheins der Befangenheit und Erläuterungen von Maßnahmen bei vorliegendem Anschein der Befangenheit

4. Bewerberinnen und Bewerber

- Anzahl der Bewerbungen von Frauen/Männern
- Erläuterungen zu proaktiver Rekrutierung von Bewerberinnen
- Erläuterungen zu proaktiver Rekrutierung von Bewerbern

Eine Liste aller Bewerberinnen/Bewerber mit Nachnamen, Vornamen, Geburtsdatum, Promotions- und Habilitationsdatum sowie der wissenschaftlichen oder beruflichen Stellung und den Kurzprofilen ist dem Berufungsvorschlag als Anlage beizufügen. Soweit bekannt, ist kenntlich zu machen, welche der Bewerberinnen/Bewerber schwerbehindert sind.

5. Ablauf des Berufungsverfahrens

5.1 Zeitlicher Ablauf

5.2 Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber

- › Auflistung der Auswahlkriterien
- › Begründung über die Entscheidung, eine Bewerberin/einen Bewerber zu dem Berufungsvortrag bzw. nicht zu dem Berufungsvortrag einzuladen (einzeln für jede Bewerberin/jeden Bewerber)

5.3 Berufungsvorträge

5.4 Bewertung der Bewerberinnen/Bewerber

5.5 Vergleichende Gutachten

- › Angaben zu den Gutachterinnen/Gutachtern
- › Ggf. Angaben zum Anschein der Befangenheit
- › Reihung durch die Gutachterinnen/Gutachter

Platzierung	Gutachter 1	Gutachter 2	...
Platz 1:			
Platz 2:			
Platz 3:			
...			

6. Berufungsvorschlag

- Anzahl der gelisteten Bewerberinnen/Bewerber

6.1 Angaben zu jeder/jedem einzelnen Listenplatzierten

Titel, Nachname, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Studium – Hochschule: von - bis:	
Abschluss:	
Promotion – Hochschule: Jahr:	
Gesamturteil:	
Juniorprofessur – Hochschule: von - bis	
Habilitation – Hochschule: von - bis:	
Venia legendi in:	
Derzeitige Tätigkeit: seit:	

6.2 Begründung der Reihenfolge der Berufsungsliste

- › Die Reihenfolge der Berufsungsliste wird begründet.
- › Eine Erläuterung ist insbesondere dann erforderlich, wenn die Reihung von der der Gutachterinnen/Gutachter abweicht und wenn eine Person nicht gelistet wird, die begutachtet wurde. Dabei ist explizit auf die Gutachten einzugehen.

7. Verabschiedung der Liste in der Fakultät

- Der (erweiterte) Fakultätsrat hat der Liste der Berufsungskommission zugestimmt mit Datum vom:
- Falls der erste Platz mit einem Mann belegt ist: Erläuterungen zu den zusätzlichen Aktivitäten, die die Fakultät entfaltet, um die im Rahmen der DFG-Gleichstellungsstandards vereinbarten Ziele zu erreichen.
- Erläuterungen zur Anwendung der DFG-Gleichstellungsstandards und der noch festzulegenden Gleichstellungsquote, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Professorinnen/Professoren zu erreichen.

8. Laudationes

- Der Bericht enthält eine Laudatio für jede Bewerberin/jeden Bewerber der Berufsungsliste. In den Laudationes äußert sich die/der Vorsitzende der Berufsungskommission zur wissenschaftlichen Qualifikation der gelisteten Bewerberinnen/Bewerber und vergleicht sie vor dem Hintergrund der festgelegten Kriterien. Die Laudationes sollten so abgefasst sein, dass es auch fachfremden Leserinnen/Lesern möglich ist, Vergleiche unter den Bewerberinnen/Bewerbern zu ziehen.

9. Anlagen

- 9.1 Ausschreibungstext
- 9.2 Liste aller Bewerberinnen/Bewerber
- 9.3 Programm der Probevorträge/Ankündigungstext
- 9.4 Bewerbungsunterlagen

Bitte die folgenden Bewerbungsunterlagen der Platzierten beifügen:

- › Lebenslauf
 - › Verzeichnis der Veröffentlichungen
 - › Verzeichnis der Lehrveranstaltungen
 - › Lehrevaluationen
 - › Kopien der Zeugnisse
- 9.5 Vergleichendes Gutachten Nr. 1
 - 9.6 Vergleichendes Gutachten Nr. 2
 - 9.7 Ggf. weitere vergleichende Gutachten
 - 9.8 Stellungnahme der Dekanin/des Dekans
 - › Stellungnahme der Dekanin/des Dekans zur Übereinstimmung des Berufungsvorschlags mit dem Strukturplan der Fakultät im Hinblick auf die Vorgaben zur Einhaltung der DFG-Gleichstellungsstandards und die Erreichung der noch festzulegenden Gleichstellungsquote.

9.9 Stellungnahme der Studierendenvertretung

- › Die Stellungnahme der studentischen Mitglieder der Berufungskommission zu den Leistungen der Bewerberinnen/Bewerber in der Lehre wird durch die Studierenden selbständig an das Berufsmanagement gesendet.

9.10 Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

- › Die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird auf Basis des Berichtes der/des Vorsitzenden der Kommission verfasst und geht direkt an das Berufsmanagement.

9.11 Bericht der/des Berufsbeauftragten des Rektorats

- › Der Bericht der/des Berufsbeauftragten des Rektorats geht direkt an das Berufsmanagement.

9.12 Stellungnahme der Vertreterin/des Vertreters der Schwerbehinderten

9.13 Unterschriebene Erklärungen zum Anschein der Befangenheit von allen Kommissionsmitgliedern und den Gutachterinnen/Gutachtern

Anlage 9: Bericht der/des Berufungsbeauftragten

Stellungnahme zum Berufungsverfahren

Berufungsbeauftragte / Berufungsbeauftragter:		
Verfahren	Besoldung: Fach: Fakultät:	
Berufungs- kommission	Stimmberechtigte Mitglieder:	
	Professorinnen: - - - -	Professoren: - - - -
	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: - - - -	Wissenschaftliche Mitarbeiter: - - - -
	Studentinnen: - - -	Studenten: - - -
	Gäste:	
	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät:	
	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:	
	Vertreterin/Vertreter der Schwerbehinderten:	
	Die Berufungskommission war geschlechterparitätisch besetzt: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
	Bemerkung:	
Sitzungen der Berufungskommission	Haben Sie an allen Sitzungen der Berufungskommission teilgenommen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Bemerkung:	
Vertraulichkeit	Wurden alle Kommissionsmitglieder auf die Vertraulichkeit hingewiesen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Bemerkung:	

<p>Anschein von Befangenheit</p>	<p>Wurde der Anschein von Befangenheiten von Kommissionsmitgliedern von der Kommission festgestellt?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Welcher Anschein der Befangenheit wurde festgestellt?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Wie ist die Kommission mit dem festgestellten Anschein der Befangenheit umgegangen?</p>
<p>Umgang mit Bewerberinnen/ Bewerbern</p>	<p>Welchen Eindruck haben Sie vom Umgang der Kommission mit den Bewerberinnen/ Bewerbern?</p> <hr/> <p>Sind alle Bewerberinnen/Bewerber gleich behandelt worden? Bitte erläutern Sie kurz:</p>
<p>Kriterienkatalog</p>	<p>Nach welchen Kriterien wurden die Bewerberinnen/Bewerber bewertet?</p>
<p>Präsentation</p>	<p>Welche Anforderungen wurden an die Präsentation der Bewerberinnen/Bewerber gestellt?</p>

Gutachten	Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter:	
	Gutachterinnen: - -	Gutachter: - -
	Anschein der Befangenheit? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn ja, welcher:	
	Für welche Personen wurden Gutachten eingeholt? - - - -	
Reihung durch die Gutachterinnen/Gutachter	Waren die Beurteilungen durch die Gutachterinnen/Gutachter einheitlich oder widersprachen sie einander?	
	Platzierung:	Gutachten erstellt von:
	Platz 1	
	Platz 2	
	Platz 3	
	Platz 4	
Wie ist die Berufungskommission mit den Platzierungen der Gutachterinnen/Gutachter umgegangen?		
Listenvorschlag	Gab es Konsens innerhalb der Berufungskommission bei der Reihung der Bewerberinnen/Bewerber auf der Berufsungsliste? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Erläutern Sie bitte:	

Listenvorschlag der Kommission:	Platz 1
	Platz 2
	Platz 3
Persönlicher Eindruck	Bitte schildern Sie, welchen persönlichen Eindruck Sie von den Bewerberinnen/Bewerbern haben:
	Bestätigt die von der Kommission beschlossene Liste Ihren persönlichen Eindruck?

Datum

Unterschrift

Anlage 10: Konzept für die Einrichtung einer Juniorprofessur

Bei der Einrichtung einer Juniorprofessur steht die strategische Entwicklung der TU Dortmund und damit die Forschungsperspektive der einzurichtenden Juniorprofessur im Vordergrund. Die Kriterien für die Vergabe der Stellen für Juniorprofessuren orientieren sich daher an folgenden Aspekten:

- Stärkung von universitären Profildbereichen oder weiteren fakultätsübergreifenden Forschungsschwerpunkten
- Forschungsstärke des Bereichs bisher (Drittmittel, Verbundprojekte etc.)
- Aufbau von strategisch wichtigen Forschungsbereichen (z.B. im Rahmen von Antragsstellungen für SFBs etc.)
- Erschließung innovativer Forschungsfelder, die zu erproben sind.

Für die Antragsstellung soll dem Rektorat daher ein ca. zweiseitiges Konzeptpapier vorgelegt werden, aus dem die strategische Bedeutung der geplanten Juniorprofessur für einen fakultätsübergreifenden Forschungsschwerpunkt oder einen strategisch besonders herausragenden Forschungsschwerpunkt der Fakultät hervorgeht. Die Forschungsperspektive der geplanten Juniorprofessur ist nachvollziehbar darzulegen.

III. Berufungsordnung der Technischen Universität Dortmund vom 24. Oktober 2012

Aufgrund des § 2 Abs. 4 in Verbindung mit § 38 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW S. 474) zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. Januar 2012 (GV. NRW S. 90) hat die Technische Universität Dortmund die folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich und allgemeine Vorgaben

- (1) Diese Ordnung regelt das Verfahren zur Besetzung von Stellen für Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Technischen Universität Dortmund.
- (2) Das Berufungsverfahren ist so rechtzeitig und vorausschauend durchzuführen, dass im Sinne der Wahrnehmung der Lehrverpflichtungen die Besetzung zu dem frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgen kann. Dabei sind auch die üblichen Kündigungsfristen der zu berufenden Person zu berücksichtigen.
- (3) Den Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber ist der sich aus den Art. 3 und 33 GG ergebende Gleichbehandlungsgrundsatz stets zu beachten.

§ 2 Bildung der Berufungskommission

- (1) Vor der Antragstellung auf (Wieder-)Zuweisung der Professur bildet die Fakultät eine Berufungskommission. Bei Freiwerden einer Stelle durch Erreichen der Altersgrenze ist die Berufungskommission spätestens 22 Monate vor dem Freiwerden zu bilden. Die Fakultät teilt dem Rektorat, den anderen Fakultäten der Universität, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät rechtzeitig mit, dass eine Berufungskommission gebildet werden soll. Die Berufungskommission soll geschlechterparitätisch besetzt sein.
- (2) Die stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission werden von den dem Fakultätsrat angehörenden Mitgliedern nach Gruppen getrennt gewählt. Im Fall des vorzeitigen Ausscheidens eines stimmberechtigten Kommissionsmitglieds wählen die Mitglieder der jeweiligen Gruppe im Fakultätsrat unverzüglich eine entsprechende Nachfolgerin oder einen entsprechenden Nachfolger.
 - a) Mit Stimmrecht gehören der Berufungskommission mindestens drei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, eine akademische Mitarbeiterin oder ein akademischer Mitarbeiter und eine Studentin oder ein Student an. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer müssen Mitglied einer in- oder ausländischen Hochschule, die übrigen Mitglieder der Kommission Mitglied der Technischen Universität Dortmund sein. 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 Mitglieder haben. Über die Anzahl der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission entscheidet der Fakultätsrat auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans. Der Fakultätsrat kann Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer anderer Hochschulen als nicht stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission wählen. Es soll möglichst mindestens eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer einer anderen Hochschule als nichtstimmberechtigtes Mitglied wählen, wenn der Berufungskommission keine stimmberechtigten Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer anderer Hochschulen angehören. Die Wahl von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern anderer Hochschulen kann auf Beschluss des Fakultätsrates auch noch unverzüglich nach (Wieder-)Zuweisung der Stelle erfolgen.

- b) Jede andere Fakultät der Universität kann eine Vertreterin oder einen Vertreter als Mitglied ohne Stimmrecht in die Berufungskommission entsenden.
 - c) Der Fakultätsrat wählt unter den stimmberechtigten Mitgliedern der Berufungskommission in integrierter Wahl eine Professorin oder einen Professor zum Vorsitzenden oder zur Vorsitzenden der Berufungskommission. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens wählt der Fakultätsrat eine neue Vorsitzende oder einen neuen Vorsitzenden.
 - d) Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ist Gelegenheit zur stimmrechtslosen Teilnahme 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.
 - e) Bewerben sich auch schwerbehinderte Personen um die Stelle, so ist die Schwerbehindertenvertretung direkt nach Eingang der Bewerbung zu unterrichten und am weiteren Verfahren zu beteiligen. Sie kann an allen Sitzungen der Berufungskommission und an allen Probevorträgen teilnehmen.
- (3) Für jede Sitzung der Berufungskommission ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen.
- (4) Alle Sitzungen der Berufungskommission und alle Bewerbungsunterlagen sowie Gutachten sind vertraulich. Die Mitglieder der Berufungskommission sind von der oder dem Vorsitzenden zu Beginn der ersten Sitzung entsprechend zu unterweisen. Auskünfte über den Stand des Berufungsverfahrens darf nur die oder der Vorsitzende erteilen. Allen Mitgliedern der Berufungskommission sind alle im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren stehenden Unterlagen vertraulich zur Kenntnisnahme zu überlassen.
- (5) Auf einen Ausschluss (§ 20 VwVfG NRW) oder die Besorgnis der Befangenheit (§ 21 VwVfG NRW) 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. Die Berufungskommission entscheidet schnellstmöglich ohne Mitwirkung der oder des Betroffenen über den Ausschluss oder die Besorgnis der Befangenheit. Sofern die oder der Vorsitzende betroffen ist, wählt die Berufungskommission zunächst aus ihrer Mitte eine Professorin oder einen Professor als Sitzungsleiterin oder Sitzungsleiter. Entscheidet die Berufungskommission, dass die oder der Betroffene ausgeschlossen ist oder die Besorgnis ihrer oder seiner Befangenheit besteht, darf sie oder er am weiteren Berufungsverfahren nicht mehr mitwirken. Im Falle der oder des Vorsitzenden übernimmt bis zur Wahl einer oder eines neuen Vorsitzenden die Sitzungsleiterin oder der Sitzungsleiter kommissarisch ihre oder seine Aufgaben. Ist die Berufungskommission im Hinblick auf die Entscheidung über den Ausschluss oder die Besorgnis der Befangenheit dauerhaft beschlussunfähig, entscheidet an ihrer Stelle der Fakultätsrat.

§ 3 Berufungsbeauftragte oder Berufungsbeauftragter

- (1) Das Rektorat bestellt unter Einbeziehung von Vorschlägen aus den Fakultäten für drei Jahre einen Kreis von in Berufungsverfahren besonders erfahrenen Professorinnen und Professoren zu Berufungsbeauftragten. Von dieser Liste benennt das Rektorat jeweils nach Eingang der Mitteilung über die Bildung einer Berufungskommission eine Person für dieses Verfahren. Diese Person muss einer Fakultät angehören, die an dem Verfahren nicht beteiligt ist. Sie nimmt als nichtstimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission an dem Verfahren teil und ist als solches zu allen Sitzungen zu laden und zu informieren.
- (2) Die Berufungsbeauftragte/der Berufungsbeauftragte berichtet der Hochschulleitung regelmäßig über den Stand des Berufungsverfahrens. Sie oder er wirkt stellvertretend für die Hochschulleitung darauf hin, dass die rechtlichen Vorgaben beachtet und die Pläne zur strategischen Entwicklung der Hochschule sowie die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission berücksichtigt werden, dass der wettbewerbliche Charakter des Bewerbungsverfahrens gewahrt bleibt und dass eine hinreichende Verfahrenstransparenz und eine tragfähige Informationspolitik gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern stattfindet.

§ 4 (Wieder-)Zuweisung und Ausschreibung

- (1) Die Dekanin oder der Dekan der jeweiligen Fakultät legt dem Rektorat unter Beachtung des ebenfalls vorzulegenden Strukturplans der Fakultät einen Antrag auf (Wieder-)Zuweisung der Stelle und den Entwurf eines auf Vorschlag der Berufungskommission vom Fakultätsrat beschlossenen Ausschreibungstextes vor. Bei Freiwerden einer Stelle durch Erreichen der Altersgrenze ist der Antrag auf (Wieder-)Zuweisung spätestens 18 Monate vor dem Freiwerden zu stellen. Das Rektorat entscheidet – gegebenenfalls nach Rücksprache mit der Fakultät – über die (Wieder-)Zuweisung und gibt einen – gegebenenfalls veränderten – Ausschreibungstext zur Veröffentlichung frei.

- (2) Die Ausschreibung erfolgt in deutscher oder auch in englischer Sprache in einem geeigneten Publikationsorgan. Bei der Auswahl des Publikationsorgans ist darauf zu achten, dass die Ausschreibung möglichst weit verbreitet wird.

§ 5 Ablauf des Bewerbungsverfahrens

- (1) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission kann nach Veröffentlichung des Ausschreibungstextes durch direkte Ansprache möglicher Kandidatinnen oder Kandidaten sowie Fachkolleginnen und Fachkollegen für eine zusätzliche Verbreitung des Ausschreibungstextes sorgen.
- (2) Alle Bewerbungen, die bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist eingegangen sind, müssen berücksichtigt werden. Bewerbungen, die nach Ablauf der Bewerbungsfrist, aber noch vor dem Beschluss über die Einholung von Gutachten eingegangen sind, kann die Berufungskommission berücksichtigen, wenn dies das Berufungsverfahren nicht unverhältnismäßig verzögert.

§ 6 Entscheidungskriterien und Leistungsbewertung

- (1) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist führt die Berufungskommission eine Bewertung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen durch und legt die Kandidatinnen und Kandidaten fest, die in die nähere Auswahl kommen und damit zu einem Probevortrag einzuladen sind. Vor der Entscheidung über die Einholung von Gutachten kann die Kommission weitere Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Probevortrag einladen.
- (2) Die Bewertung basiert gemäß § 36 HG auf den wissenschaftlichen und pädagogischen Qualitäten der Kandidatin oder des Kandidaten und berücksichtigt insbesondere
 - a) Übereinstimmung der bisherigen Tätigkeit in Forschung und Lehre sowie des sonstigen Profils mit den Kriterien des Ausschreibungstextes,
 - b) Leistungen in der Forschung,
 - c) Eignung und Erfahrung in der Lehre sowie pädagogische Eignung.
- (3) In Fakultäten, bei denen weniger als die Hälfte der Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch Frauen besetzt sind, sind gemäß § 9 LGG mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Probevortrag einzuladen.
- (4) Bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt die Berufungskommission die besondere Regelung des § 37 Abs. 2 HG für die Bewerbung von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren und eigenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern.

§ 7 Probevorträge

- (1) Probevorträge von Bewerberinnen und Bewerbern sind grundsätzlich hochschulöffentliche Kolloquien. Sie sind ohne Hinweis auf das Berufungsverfahren und auf Wunsch der jeweiligen Bewerberin oder des jeweiligen Bewerbers ohne Nennung ihres oder seines Namens anzukündigen.
- (2) Die Berufungskommission kann den Bewerberinnen oder den Bewerbern die freie Themenwahl lassen oder ein Thema vorgeben.
- (3) Zusätzlich zu einem Fachvortrag kann die Berufungskommission von den Bewerberinnen und Bewerbern eine Probelehrveranstaltung gegebenenfalls zu einem vorgegebenen Thema verlangen. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 8 Gutachten

- (1) Nachdem alle Probevorträge durchgeführt wurden, beschließt die Berufungskommission, für welche Kandidatinnen und Kandidaten Gutachten eingeholt werden sollen. Bei dieser Auswahl werden sowohl die Kriterien nach § 6 als auch die Ergebnisse des Probevortrags, der Lehrveranstaltung und des Gesprächs mit der Berufungskommission berücksichtigt.
- (2) Es sind mindestens zwei vergleichende Gutachten von nicht der Technischen Universität Dortmund angehörenden Professorinnen oder Professoren einzuholen. Davon abweichend kann die Berufungskommission bei der Besetzung von Juniorprofessuren beschließen, Gutachten nur über eine Kandidatin oder einen Kandidaten einzuholen.
- (3) Die Berufungskommission ist für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter verantwortlich. § 2 Abs. 5 gilt für die Gutachterinnen und Gutachter entsprechend.

§ 9 Berufungsvorschlag

- (1) Nach Eingang der Gutachten stellt die Berufungskommission als Vorschlag für den Fakultätsrat eine Berufungsliste auf. Der Berufungsvorschlag soll bei der Besetzung einer Professur drei Einzelvorschläge enthalten, bei der Besetzung einer Juniorprofessur kann er bis zu drei Einzelvorschläge enthalten. Der Berufungsvorschlag muss die Einzelvorschläge insbesondere im Hinblick auf die von der Stelleninhaberin oder von dem Stelleninhaber zu erfüllenden Lehr- und Forschungsaufgaben ausreichend begründen. Die Einzelvorschläge sind entsprechend der Bewertung zu reihen.
- (2) Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und ihre Reihenfolge berücksichtigen die in § 6 genannten Kriterien und alle Ergebnisse des Berufungsverfahrens.
- (3) Die vorgeschlagene Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten in den Gutachten ist für die Berufungskommission nicht bindend. Eine Abweichung von der Reihung in den Gutachten ist zu begründen.

- (4) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission legt den begründeten Berufungsvorschlag mit einem Bericht über das Verfahren und den übrigen Unterlagen der Dekanin oder dem Dekan zur Vorlage an den Fakultätsrat vor. Die studentischen Mitglieder der Berufungskommission erhalten Gelegenheit, dem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme zu den in der Probelehrveranstaltung gezeigten Leistungen der in die Berufsungsliste aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerber beizufügen.

§ 10 Beschluss des Fakultätsrates

- (1) Der Fakultätsrat entscheidet über den von der Berufungskommission empfohlenen Berufungsvorschlag.
- (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. § 2 Abs. 5 gilt für die Mitglieder des Fakultätsrates entsprechend.
- (3) Der Fakultätsrat kann den Berufungsvorschlag ablehnen und von der Berufungskommission einen neuen Vorschlag anfordern. Er kann zudem beim Rektorat eine Neuausschreibung der Stelle beantragen oder auf die zugewiesene Stelle verzichten.
- (4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erstellt eine Stellungnahme zu dem von dem Fakultätsrat angenommenen Berufungsvorschlag. Hierzu sind ihr alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In ihrer Stellungnahme kann sie auf alle Aspekte des Berufungsverfahrens eingehen. Ist die Schwerbehindertenvertretung beteiligt worden, so erstellt sie ebenfalls eine Stellungnahme zu dem Berufungsvorschlag.

§ 11 Beschlussfassung des Rektorats

- (1) Der Berufungsvorschlag des Fakultätsrats wird mit der Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem Bericht der oder des Berufungsbeauftragten, einer Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans zur Übereinstimmung des Berufungsvorschlags mit dem Strukturplan der Fakultät sowie im Hinblick auf die im Plan enthaltenen Gleichstellungsziele und mit den übrigen Unterlagen dem Rektorat zur Beschlussfassung zugeleitet.
- (2) Das Rektorat kann, insbesondere bevor es
 1. die Anforderung eines neuen Berufungsvorschlags der Fakultät beschließt (Abs. 3),
 2. die Berufung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers ohne Vorschlag der Fakultät beschließt (Abs. 4),
 3. die Beendigung des Berufungsverfahrens ohne Berufung beschließt (Abs. 4),
 4. in einem Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur in einer zentralen Einrichtung selbst über den Berufungsvorschlag der Berufungskommission entscheidet (§ 13 Abs. 2) oder
 5. über einen Berufungsvorschlag beschließt, zu dem mindestens ein Mitglied der Berufungskommission oder des Fakultätsrates ein Sondervotum i.S.d. § 12 Abs. 3 HG abgegeben hat dem Senat Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Das Rektorat berichtet dem Senat regelmäßig über die laufenden Berufungsverfahren.
- (3) Das Rektorat entscheidet über den Berufungsvorschlag. Nach Anhörung der Fakultät kann die Rektorin oder der Rektor auf Beschluss des Rektorats eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer abweichend von der Reihenfolge des Vorschlags der Fakultät berufen oder einen neuen Vorschlag der Fakultät anfordern. Vor seiner Entscheidung kann das Rektorat die Gleichstellungsbeauftragte, die Berufungsbeauftragte oder den Berufungsbeauftragten, die Vertreterin oder den Vertreter der Studierenden in der Berufungskommission und/oder die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Senats hören.
- (4) Nach Ablauf der in § 37 Abs. 1 Satz 3 HG genannten Fristen kann die Rektorin oder der Rektor auf Beschluss des Rektorats nach Anhörung der Fakultät eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ohne Vorschlag der Fakultät berufen oder das Berufungsverfahren ohne Berufung beenden.
- (5) § 16 Abs. 4 HG bleibt unberührt.

§ 12 Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Zur Prüfung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer gemäß § 39 Abs. 5 Satz 2 HG sowie zur Beratung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren findet eine Evaluation der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren statt. Die Evaluation erfolgt nach dem vom Rektorat zu erlassenden „Leitfaden zur Evaluation der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ der Technischen Universität Dortmund.

§ 13 Besetzung von Professuren in zentralen Einrichtungen

- (1) Bei Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren in zentralen Einrichtungen entscheidet das Rektorat, welche Fakultät/en beteiligt werden.
- (2) Das Rektorat kann das Berufungsverfahren auch selbst durchführen. In diesem Fall bestellt das Rektorat die Mitglieder der Berufungskommission und ihre Vorsitzende/ihren Vorsitzenden. Zur Besetzung der Berufungskommission kann das Rektorat die Fakultäten und den Vorstand der Einrichtung um Vorschläge bitten. Das Rektorat entscheidet über den Berufungsvorschlag der Berufungskommission. Das Rektorat kann in diesem Fall vor einer Entscheidung eine Stellungnahme des Vorstandes der zentralen Einrichtung zu der Berufsungsliste einholen.

§ 14 Besetzung von Professuren an An-Instituten

Die Mitwirkung der Technischen Universität Dortmund bei Berufungen auf Stellen sogenannter An-Institute (§ 29 Abs. 5 HG NRW) richtet sich nach der zwischen der Universität und dem jeweiligen Institut geschlossenen Kooperationsvereinbarung.

§ 15 In-Kraft-Treten und Veröffentlichung

Diese Berufsungsordnung wird in den Amtlichen Mitteilungen der Technischen Universität Dortmund veröffentlicht und tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Zugleich tritt die Berufsungsordnung der Technischen Universität Dortmund vom 22. Juni 2009 (AM Nr. 9/2009, S. 47) außer Kraft. Die Berufsungsordnung vom 22. Juni 2009 findet jedoch weiterhin Anwendung auf Berufungsverfahren, in denen der Antrag auf (Wieder-) Zuweisung der Stelle dem Rektorat zum Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens bereits zugegangen war.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates der Technischen Universität Dortmund vom 11.10.2012.

Dortmund, 24. Oktober 2012

Die Rektorin
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessorin
Dr. Ursula Gather

Impressum

Herausgeber:
Technische Universität Dortmund
Die Rektorin
44221 Dortmund

Ausführung und Kontakt:
Dezernat 2.5-Berufungsmanagement
Nicole Hofmann
Tel.: 0231/755-4821
E-Mail: nicole.hofmann@tu-dortmund.de
bzw. berufungsmanagement@tu-dortmund.de

Gestaltung:
IT & Medien Centrum

Stand: Juni 2015