

Hinweise zur Durchführung der Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld

Gemäß § 38 Abs. 4 Hochschulgesetz (HG) hat der Senat der Universität Bielefeld zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren eine Berufsordnung erlassen. Die nachfolgenden konkretisierenden Verfahrensregelungen dienen allen in und an Berufungsverfahren mitwirkenden Personen als Verständnishilfe. Zugleich sollen durch sie die zentralen Anliegen der Universität im Kontext von Berufungsverfahren praktisch umgesetzt werden. Dies ist zum einen die strategische Einbettung einer neu bzw. wieder zu besetzenden Professur in die Entwicklungsplanung der Fakultät sowie der Universität; über die entsprechenden Ziele tauschen sich Rektorat und Fakultät regelmäßig in den sog. „Entwicklungsgesprächen“ aus. Zum anderen sollen Berufungsverfahren so vorbereitet und durchgeführt werden, dass nur solche Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt werden, die in persönlicher sowie inhaltlicher Hinsicht eine hervorragende Passung aufweisen. Ein weiteres Ziel ist die Hebung des Frauenanteils im professoralen Bereich.

Die Hinweise sind sehr ausführlich gestaltet worden, um auch solchen an Berufungskommissionen mitwirkenden Personen einen umfassenden Überblick bzw. Einstieg zu ermöglichen, die noch keine oder wenige Erfahrungen in Berufsangelegenheiten haben. Zudem sollte auch ein punktueller Zugriff möglich gemacht werden, so dass auf Wiederholungen nicht verzichtet werden konnte.

0. Perspektivplanung/ Perspektivgespräch

Berufungsverfahren beginnen formal mit der Erstellung der Vorlage zur Zuweisung, Freigabe und Zweckbestimmung einer Professur in der Fakultätskonferenz. Im Interesse eines möglichst bruchlosen Übergangs zur Nachfolgerin bzw. zum Nachfolger auf vakanten Professuren startet die Vorbereitung des Verfahrens mindestens 2 Jahre vor Freiwerden der Professur. Die Fakultät stellt hierzu ihre Überlegungen zum zukünftigen Forschungs- und Lehrprofil der Professur dar. Sie orientiert sich hierbei an den im folgenden Abschnitt (I.) aufgeführten Aspekten.

Auf Wunsch der Fakultät bzw. des Rektorats führen Fakultät und Rektorat ein Perspektivgespräch über die anstehende Berufung. Im Perspektivgespräch können auch mehrere perspektivische Berufungen und sonstige strategische Maßnahmen gebündelt werden, um diese besser in den Gesamtkontext der Fakultät setzen zu können. Neben strategischen Erwägungen sollen auch die Ausstattung der Stelle erörtert werden, denkbare Leistungen der Fakultät sowie die Möglichkeit, weitere Ressourcen durch Drittmittel einzuwerben. Ein weiterer Aspekt des Gesprächs stellt die Entwicklung des Frauenanteils an der Professorenschaft der Fakultät dar.

Die Fakultäten sollen auch ein Verfahren zur aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten anstrengen, dessen Ergebnisse in einer Scouting-Liste festgehalten werden, die ebenfalls im Vorfeld des Perspektivgesprächs an das Rektorat gesandt werden sollte. Ein solches Scouting-Verfahren kann etwa dabei dienen, die geplante Denomination zu prüfen und gegebenenfalls auszuweiten, wenn sich ein sehr kleines Bewerberfeld abzeichnet.

Die Universität Bielefeld legt großen Wert auf die wettbewerbliche Besetzung von Professuren und sieht im Regelfall keine Veranlassung für einen *Ausschreibungsverzicht*. Wird dies dennoch von der Fakultät gewünscht, sollte dies im Verlauf des Perspektivgesprächs erörtert werden (siehe hierzu auch II.1).

I. Freigabe einer Professur

1. Spätestens ein Jahr vor Freiwerden der Stelle aus Altersgründen bzw. unverzüglich bei Freiwerden aus anderen Gründen beantragt die das Berufungsverfahren gemäß § 2 Abs. 3 Berufsordnung durchführende Fakultät formal die Freigabe der Professur. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungskommission bzw. –beauftragte der Fakultät sind vom Beginn des Willensbildungsprozesses an zu beteiligen.

Wie im Freigabeformular abgebildet, soll zu den folgenden Punkten Stellung genommen werden soweit dies noch nicht im Kontext eines Perspektivgespräches erfolgt ist¹:

Welche Bedeutung kommt der Professur bzgl. der Ziele der Fakultät in Forschung und Lehre zu?

Welche internen und externen Kooperationspartner werden gesehen? Sind bzw. warum sind keine Abstimmungsgespräche geführt worden?

Warum wurde die konkrete Stellenkategorie (W1 mit Tenure Track, W2, W3 etc.) gewählt? Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch eine Parallelausschreibung z. B. von W1 mit Tenure Track und W2, W1 mit Tenure Track und W2 befristet mit Tenure Track oder von W2 und W3 in Betracht kommt. Im Falle eines vorübergehenden Bedarfs kommt eine befristete W2-Ausschreibung in Betracht. Zudem kann eine W2-Professur auch mit erhöhtem Lehrdeputat (bis 13 LVS) ausgeschrieben werden. Denkbar ist auch – je nach Einschätzung des Bewerberinnen- und Bewerberfeldes – die Wiederbesetzung einer W3-Stelle zunächst nur als W2-Professur, die im Falle eines späteren W3-Rufes nach W3 überführt wird (die W3-Option bliebe der Fakultät also erhalten). Die verschiedenen Varianten finden sich auch im Freigabeformular wieder.

Die Fakultät führt unter Bezugnahme der Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan der Fakultät bzw. der gem. § 37 a Abs. 2 Hochschulgesetz NRW von Rektorat und Fakultät festgesetzten Gleichstellungsquote aus, wie im Rahmen des Stellen- und Anforderungsprofils in besonderer Weise Frauen angesprochen und mit welchen Maßnahmen gewonnen werden können.

Sie legt zudem dar, wie externe – auch internationale – Expertise in das Berufungsverfahren einbezogen werden kann bzw. ob interne Kooperationspartner in der Berufungskommission vertreten sein sollten.

Sie führt die personelle, sachliche und räumliche Grundausstattung der Professur an und bewertet den Stellenwert der Professur in der Fakultät bezogen auf Ausstattungskosten und Gehaltsgewicht.

Die Fakultät schätzt ein, ob die Professur auf hohem nationalem bzw. internationalem Niveau besetzt werden kann. Zudem bewertet sie die Aussichten, ob sich die Professur mit einer Frau wird besetzen lassen. Um ggf. eine frühe Direktansprache (in Abstimmung zwischen Fakultät und Rektorat) zu ermöglichen, benennt die Fakultät geeignete Kandidatinnen bzw. Kandidaten unter Angabe einer kurzen Begründung (Scouting-Liste).

Dem Freigabeantrag ist neben dem Ausschreibungstext ein Anforderungsprofil beizufügen.²

Um ein möglichst breites internationales Bewerberinnen-/Bewerberfeld zu erreichen, ist die Ausschreibung auch in englischer Fassung vorzulegen, die Veröffentlichung soll in internationalen Medien erfolgen. Soweit keine englische Ausschreibung beabsichtigt ist, sind die Gründe hierfür anzuführen. Über eine Ausnahme von diesem Erfordernis entscheidet das Rektorat.

2. Das Rektorat entscheidet, ob die Aufgabenumschreibung der Stelle geändert oder die Stelle einer anderen Fakultät zugewiesen oder nicht wieder besetzt werden soll. Bevor das Rektorat über den Freigabeantrag entscheidet, erörtert es den Antrag mit der Fakultät in einer Rektoratssitzung, wenn es hierfür - über den Inhalt von Entwicklungs- und ggf. Perspektivgespräch hinaus - einen Anlass gibt. Neben den unter I.1. aufgeführten Aspekten können dabei - unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Professur - die folgenden Inhalte gegenständlich werden:

- a) Werden die berufsstrategischen Überlegungen überzeugend im Ausschreibungstext umgesetzt?
- b) Hat der Ausschreibungstext einen werbenden Charakter?

¹ Für die erforderlichen Angaben ist das Formular „Antrag auf Freigabe der Professur bzw. Juniorprofessur“ zu verwenden, s.: http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/index.html

² Das Anforderungsprofil besteht aus einer Liste von ggf. gewichteten Qualifikationen, Kenntnissen und Kompetenzen, welche für die erfolgreiche Erledigung der wahrzunehmenden Aufgaben besonders wichtig sind. Es wird häufig in die folgenden Kompetenzbereiche unterteilt und diese gewichtet: Fach-, Methoden-, Sozial- einschließlich Führungs- sowie persönliche Kompetenz. Auf der Basis beider Texte ist in einem weiteren Schritt in der Berufungskommission der Interviewleitfaden (dazu s. u.) zu entwickeln.

- c) Können mit der Ausschreibung renommierte (ggfl. auch internationale) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewonnen werden oder sollte bewusst mit einem offeneren Profil auf die „Durchstarter“ gesetzt werden?
- d) Gender: Professorinnenquote in der Fakultät, Gender-Denomination, Forschungsprofil, Einschätzung des Bewerberinnen-Potentials, Direktansprache von Frauen bzw. sonstige Gewinnungsstrategien
- e) Direktansprache und sonstige Gewinnungsstrategien
- f) Einschätzung der Ausstattungsdimension
- g) Berücksichtigung des Befangenheitsproblems/ werden Ersatzmitglieder vorgesehen?
- h) Zeitliche Planung und zügige Durchführung des Berufungsverfahrens
- i) Ist bei einer Juniorprofessur mit der Bewerbung professorabler Kandidatinnen und Kandidaten zu rechnen? (S. hierzu unbedingt auch VI.3.) Um diese Personen zu erreichen, ist möglicherweise eine befristete W2-Professur bzw. auch eine AOR-Stelle besser geeignet. Denkbar ist aber auch die parallele Ausschreibung von W1- und W2-Professur.

Das Rektorat kann dem Antrag mit inhaltlichen und verfahrensmäßigen Maßgaben zustimmen. In Betracht kommt in Fällen besonderer strategischer und finanzieller Bedeutung zum Beispiel ein *Zwischenbericht aus der Berufungskommission* im Rektorat vor Übermittlung des Listenvorschlags an die Fakultätskonferenz.

II. Ausschreibung

1. Professuren sind öffentlich auszuschreiben (§ 38 HG). Von der Ausschreibung kann - regelmäßig unter der Voraussetzung eines berufungsäquivalenten Verfahrens (zu diesem siehe VI.9) - abgesehen werden, wenn

- a) eine Professur auf Dauer besetzt werden soll, die bisher befristet mit einer Professorin oder einem Professor besetzt war (§ 38 HG).
- b) eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf Dauer auf eine Professur berufen werden soll (§ 38 HG). Ein berufungsäquivalentes Verfahren ist auch dann durchzuführen wenn bereits im Ausschreibungstext eine verbindliche Aussage für eine spätere Berufung auf eine ordentliche Professur enthalten war (tenure-track-Option).
- c) in Ausnahmefällen durch das Angebot dieser Stelle die Abwanderung einer W2-Professorin oder eines W2-Professors verhindert werden kann (§ 38 HG), die oder der für die strukturelle und qualitative Entwicklung des Fachs oder fachübergreifender Aktivitäten von besonderer Bedeutung ist. Dies setzt zudem voraus, dass ein W3-Ruf einer anderen deutschen Hochschule oder ein -gleichwertiger Ruf aus dem Ausland vorliegt.
- d) in Ausnahmefällen für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt (§ 38 HG). In diesen Fällen kann auch die Durchführung des berufungsäquivalenten Verfahrens entfallen, wenn ein wettbewerbliches Verfahren an anderer Stelle erfolgt bzw. bereits durchgeführt wurde (z. B. bei Heisenberg-, AvH-, Freigeist-Professuren, bei gemeinsamen Besetzungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder der Förderung im Rahmen eines ERC-Grants oder des Emmy-Noether-Programms).

Die Entscheidung über die Einleitung eines berufungsäquivalenten Verfahrens sowie einen Verzicht auf die Ausschreibung trifft das Rektorat auf Antrag der Fakultät und nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Falle des Buchst. d) ist zusätzlich das Einvernehmen des Hochschulrats erforderlich (§ 38 HG), wenn nicht eine der dort genannten Konstellationen vorliegt.

2. Der Ausschreibungstext muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben angeben (§ 38 HG). Besondere Erwartungen hinsichtlich Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, Weiterbildung etc. sind hinreichend präzise aufzunehmen. Die Bewerberinnen und Bewerber sind bereits im Ausschreibungstext aufzufordern, ihrer Bewerbung ein zweiseitiges Forschungs- und Lehrkonzept beizufügen sowie ihre bis zu 10 wichtigsten Publikationen zu kennzeichnen.

Im Ausschreibungstext sind zudem die allgemein verbindlichen Hinweise bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils und der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen aufzunehmen.

3. Die im Ausschreibungstext gesetzte Bewerbungsfrist ist keine Ausschlussfrist, d. h. ggf. können auch nach Ablauf der Frist weitere Bewerbungen berücksichtigt werden.

Die Rektorin oder der Rektor kann der Berufungskommission zu jeder Zeit des Verfahrens Vorschläge unterbreiten. Auch Nichtbewerberinnen bzw. -bewerber können berufen werden (§ 38 HG).

III. Berufungsbeauftragte

Das Rektorat kann eine erfahrene Professorin/ einen erfahrenen Professor als Berichterstatterin bzw. Berichterstatter für das Berufungsverfahren bestellen. Hierbei achtet es auf Geschlechterparität. Die Berichterstatterin bzw. der Berichterstatter kann an sämtlichen Sitzungen der Berufungskommissionen als nicht stimmberechtigtes Mitglied teilnehmen. Sie oder er unterstützt die Berufungskommission bei der Durchführung des Berufungsverfahrens, gibt Anregungen für die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens, weist auf zu beachtende Aspekte und Instrumente wie die „Befangenheit“ bzw. den „Interviewleitfaden“ hin und nimmt Fragen an das Rektorat auf. Sie/Er wirkt darauf hin, dass die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission sowie die bei Freigabe vom Rektorat formulierten Maßgaben berücksichtigt werden und berichtet bei Bedarf im Rektorat über den aktuellen Stand eines Berufungsverfahrens.

IV. Zusammensetzung der Berufungskommission

1. Nach Erstellung von Ausschreibungstext sowie Anforderungsprofil bildet die Fakultätskonferenz eine Berufungskommission zur Vorbereitung des Berufungsvorschlages.

Die Wahl der Kommissionsmitglieder aus den verschiedenen Statusgruppen erfolgt durch die Mitglieder der Fakultätskonferenz nach Gruppen getrennt, d. h. jede Gruppe wählt ihre Kommissionsmitglieder. Dabei ist die Berufungskommission als Gesamtgremium geschlechtsparitätisch zu besetzen. (Bei Gremien mit ungerader Mitgliederzahl ist eine geschlechtsparitätische Besetzung logischerweise nicht möglich. In beiden Fällen gilt die Parität als gewahrt.) In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Zudem wird die Mitwirkung von Professorinnen durch das Rektorat finanziell unterstützt, wenn diese durch die Mitwirkung in der Berufungskommission überdurchschnittlich belastet werden. Sollte trotz intensiver Bemühungen, die von der Dekanin/dem Dekan als Vorsitzende/r der Fakultätskonferenz aktenkundig zu machen sind, eine geschlechtsparitätische Besetzung in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht möglich sein, so gilt das Gebot der Geschlechterparität auch als erfüllt, wenn der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Anteil der Hochschullehrerinnen in der Fakultät entspricht und hinsichtlich der weiteren Gruppen Geschlechterparität vorliegt.

Bei der Besetzung von Professuren im Bereich "Theologie" ist bezüglich der Zusammensetzung der Berufungskommission § 80 Abs. 3 HG zu beachten.

Es dürfen keine Personen in der Berufungskommission mitwirken, bei denen eine Besorgnis der Befangenheit besteht. Unter welchen Umständen von einer Befangenheit im rechtlichen Sinne auszugehen ist und welche Verfahrensanforderungen in diesem Fall zu berücksichtigen sind, ist in den anliegenden „Hinweisen zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ beschrieben. Zur Vermeidung von Verzögerungen sollten für mögliche Befangenheitsfälle nachrückende Mitglieder für die Berufungskommission gewählt werden

In der Berufungskommission müssen die stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über *eine* Stimme mehr verfügen als die übrigen stimmberechtigten Mitglieder aus den Gruppen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Studierenden (z. B. Verhältnis 3:1:1 oder 5:2:2).

Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung nehmen nur beratend teil.

Die Mitglieder der Berufungskommission müssen nicht Mitglied der Fakultätskonferenz sein.

Der Berufungskommission sollen möglichst auch Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer anderer – nach Möglichkeit auch ausländischer – Hochschulen mit Stimmrecht sowie weitere, fachlich und persönlich befähigte Mitglieder mit Zustimmung der Fakultätskonferenz beratend angehören. Bezüglich auswärtiger Mitglieder kann die Rektorin oder der Rektor Vorschläge unterbreiten (§ 38 HG).

Zu den stimmberechtigten Mitgliedern gehört mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter einer anderen Fakultät der Universität Bielefeld.

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer stimmberechtigt mitwirken.

Emeritierte oder sich im Ruhestand befindende Professorinnen und Professoren können nur beratend in einer Berufungskommission mitwirken. Hiervon ausgenommen sind die Seniorprofessorinnen und Seniorprofessoren, die über einen Dienstvertrag mit der Universität verbunden sind (bislang „senior lecturer“ bzw. „senior researcher“).

Sofern nicht selbst gewähltes Mitglied, ist die Dekanin oder der Dekan berechtigt, ebenfalls beratend an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen.

2. Zu den Sitzungen der Berufungskommission ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität wie ein Mitglied zu laden. Sie kann ihr Teilnahmerecht auf die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät (Vorsitzende der Gleichstellungskommission) oder ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät übertragen. Diese kann auch zugleich gewähltes Mitglied in der Berufungskommission sein.

3. Bei der Besetzung von der BiSEd zugeordneten Professuren gibt die das Verfahren durchführende Fakultät der Einrichtung Gelegenheit, bis zu 3 stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission vorzuschlagen. Unter der Voraussetzung, dass die Mehrheit der Mitglieder der Berufungskommission der Fakultät angehört, soll die Fakultätskonferenz diesem Vorschlag folgen. Das Berufungsverfahren führt regelmäßig die Fakultät durch, mit der die Professur an der BiSEd bisher korporationsrechtlich verbunden war.

Bei der Besetzung von Professuren, die bislang von Mitgliedern der BiSEd besetzt waren, soll bei fortbestehendem Lehramtsbezug ein vom Vorstand der BiSEd vorgeschlagenes Mitglied der BiSEd der Berufungskommission stimmberechtigt angehören.

V. Verfahren in der Berufungskommission/Aufgaben des Vorsitz

1. Das Berufungsverfahren soll innerhalb von 6 Monaten auf Fakultätsebene abgeschlossen sein. Zur Straffung der Verfahren wird angeregt, einen Zeitplan festzulegen. Informationen zum aktuellen Verfahrensstand (in zeitlicher Abfolge: laufende Ausschreibung, Auswahlverfahren durch Berufungskommission, Daten der Vorstellungsvorträge, Rektoratsbeschluss und Ruferteilungen) erhalten die Bewerberinnen und Bewerber auf einer vom Personaldezernat gepflegten Webseite.

2. Die Berufungskommission wählt aus der Mitte ihrer stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden.

Die oder der Vorsitzende ist verantwortlich für einen zügigen Verlauf des Berufungsverfahrens auch in der vorlesungsfreien Zeit und für die Beachtung der formalen Kriterien des Berufungsverfahrens. Sie oder er stellt die hinreichende Information der Bewerberinnen und Bewerber über den Verfahrensstand sicher und bemüht sich während des gesamten Verfahrens auch im Übrigen um eine positive Außenwirkung der Universität.

Sie oder er wirkt darauf hin, dass - neben den ggf. schon bei der Stellenfreigabe vereinbarten Gewinnungsstrategien - die Gleichstellungsvorgaben in allen Stadien des Verfahrens berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die gezielte Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen sowie die Nutzung fachspezifischer Datenbanken zur Gewinnung von Bewerberinnen, wenn der Anteil der Bewerberinnen unter 50 % liegt.

3. Die/der Vorsitzende regt aktiv Verfahrens- bzw. Personalauswahlelemente an, wie z. B.:

- externe Begutachtung des nach Sichtung verbliebenen Bewerberfeldes vor den Auswahlgesprächen (z. B. bei einem verbliebenen Bewerberfeld von 4 bis 5 Personen)
- vertiefende Zweitgespräche mit der engsten Bewerber- bzw. Bewerberinnenauswahl
- Rundgang im Fachbereich – Kennenlernen weiterer Personen bzw. Kooperationspartner
- gemeinsames Mittag- bzw. Abendessen
- Ordnen von Namen von in Rede stehenden Personen durch internationale Expertinnen und Experten,
- Einladen internationaler Expertinnen und Experten zu den Vorträgen und Abgabe eines Votums,

- Workshop mit vergleichenden Gutachtern,
- Unterstützung der Berufungskommission durch ein externes Personalberatungsunternehmens. (Die rektoratsseitige Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten kann vor Eingehen einer vertraglichen Verpflichtung formlos beantragt werden).

4. Die/der Vorsitzende ist zudem dafür verantwortlich, dass die Auswahlgespräche durch die Erarbeitung eines Interviewleitfadens vorbereitet werden. Dem Interviewleitfaden kommt die Aufgabe zu, belastbare Aussagen zu allen wesentlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen zu ermöglichen. Ausführlichere Angaben hierzu finden sich unter VI.4.

5. Die Sitzungen der Berufungskommission sind nichtöffentlich. Für die Einladung gilt eine Frist von 10 Tagen. Über die Sitzungen werden Protokolle geführt, die von der Berufungskommission zu genehmigen sind. Die Beratungsinhalte sowie alle der Berufungskommission zugehenden Unterlagen sind vertraulich zu behandeln. Dies ist insbesondere auch bei einer eventuellen Übersendung per E-Mail zu beachten und durch geeignete, technische Verfahren sicher zu stellen (wie beispielsweise ein verschlüsselter Versand oder eine passwortgesicherte Speicherung in einem zentralen Portal). Weitere Informationen stellt die/der IT-Sicherheitsbeauftragte unter <http://www.uni-bielefeld.de/it-sicherheit/themen/berufung> zur Verfügung.

6. In der ersten Sitzung der Berufungskommission informieren die/der Berufsbeauftragte sowie die Dekanin/ der Dekan über das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils sowie die für die Fakultät festgesetzte Gleichstellungsquote gem. § 37 a HG. Die Kommission überlegt, mit welchen Maßnahmen sie die Wahrscheinlichkeit der Berufung einer Frau erhöhen kann. Hierzu gehört z. B. die Ansprache weiterer Kandidatinnen und die vermehrte Einladung von Frauen zu Berufungsvorträgen, wenn sie über die in Ausschreibungstext und Anforderungsprofil geforderten Qualifikationen und Kompetenzen verfügen. Die vereinbarten Maßnahmen sollen (im abschließenden Bericht über das Verfahren) dokumentiert werden. Ggf. schon bei der Stellenfreigabe vereinbarte Gewinnungsstrategien sind hierbei zu berücksichtigen.

In der ersten Sitzung stellt der Vorsitz zudem fest, dass alle Mitglieder der Berufungskommission zur Vertraulichkeit verpflichtet sind sowie vorhandene bzw. entstehende Zweifel an der unbefangenen Teilnahme am Auswahlverfahren unverzüglich zu formulieren sind (siehe hierzu auch IV.1 bzw. die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ gem. Anlage), so dass das weitere Verfahren ohne Verzögerungen fortgesetzt werden kann, z. B. indem das nachrückende Kommissionsmitglied bereits zur nächsten Sitzung eingeladen werden kann. Nach Eingang der Bewerbungen wiederholt der Vorsitz diesen Hinweis, insbesondere aber wenn hausinterne Bewerbungen vorliegen. Gegebenenfalls kann auch das Personaldezernat um Einschätzung gebeten werden.

Die studentischen Mitglieder in der Berufungskommission sind zu Beginn der Beratungen zu ermuntern, von der Möglichkeit, zu den Lehrleistungen der Listenplatzierten ein eigenes schriftliches Votum abzugeben, Gebrauch zu machen und insoweit auch im Verfahren aktiv mitzuwirken. Dies ist in dem Bericht über das Berufungsverfahren festzuhalten – Stellungnahmen sind ggf. beizufügen.

7. Sofern Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen, ist die Schwerbehindertenvertretung hierüber unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Sie sind zum Vorstellungsgespräch einzuladen; eine Einladung ist nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Bei der Prüfung, ob die Bewerbungen im weiteren Verfahren berücksichtigt werden oder nicht, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Wird hierbei kein Einvernehmen erzielt, ist die Entscheidung unter Anhörung der Bewerberin oder des Bewerbers zu erörtern. Solange sich schwerbehinderte Menschen noch im Verfahren befinden, ist der Schwerbehindertenvertretung (in den Sitzungen der Berufungskommission) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Ablehnende Schreiben ggü. schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern sind zwingend zu begründen; insbesondere wenn der schwerbehinderte Mensch nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, ist ihm aufzuzeigen, dass zwingende Einstellungs voraussetzungen nicht erfüllt werden. Ein qualitatives Zurückfallen im Bewerberfeld allein reicht insoweit nicht. (Der Berufungskommission wird empfohlen, sich bezüglich der Frage, ob ein schwerbehinderter Mensch einzuladen ist, mit dem Personaldezernat abzustimmen.

8. Die Gleichstellungskommission bzw. -beauftragte der Fakultät kann während des gesamten Verfahrens vom Recht auf schriftliche Stellungnahme Gebrauch machen. Diese Stellungnahme ist von der Kommission zu berücksichtigen. Bei einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten der Universität nach § 19 LGG wird das Verfahren ausgesetzt, bis über den Widerspruch entschieden wurde.

VI. Auswahlverfahren

1. Die Berufungskommission erarbeitet die Empfehlung für einen Berufungsvorschlag, der grundsätzlich drei Einzelvorschläge in bestimmter Reihenfolge enthalten soll (§ 38 HG), und legt diesen der Fakultätskonferenz zur Entscheidung vor.

Der Berufungsvorschlag muss ausreichend begründet sein - insbesondere sind alle entscheidungserheblichen Umstände zu erörtern.

2. Bei der Sichtung der Bewerbungen sind unbedingt die in der Ausschreibung der Stelle genannten Kriterien zu berücksichtigen. Diese dürfen während des Verfahrens nicht durch zusätzliche oder abweichende Qualifikations- und Kompetenzanforderungen verändert werden. Die Berufungskommission kann jedoch zu Beginn ihrer Tätigkeit weitere Erläuterungen der Auswahlkriterien definieren. Diese sollen im Protokoll festgehalten werden. Der Berufungsvorschlag muss im Hinblick auf diese Kriterien widerspruchsfrei und nachvollziehbar sein.

Der Passung von listenplatzierten Personen zu den strategischen Zielen der Fakultät, dem Ausschreibungstext sowie dem Anforderungsprofil kommt für die weitere Entwicklung der Fakultät sowie der Universität eine entscheidende Bedeutung zu. Aus diesem Grunde sind nur solche Personen auf der Liste zu platzieren, die diese Anforderungen erfüllen. Wenn dies nur bei ein oder zwei Personen der Fall sein sollte, muss keine Dreierliste vorgelegt werden. Die Vorlage einer solchen Liste ist ausführlich zu begründen.

Der jeweilige Listenplatz soll nicht unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern aufgeteilt werden (z. B. 2 a) und 2 b)). Davon unberührt bleibt die Möglichkeit einer "pari passu"-Platzierung bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen oder Bewerbern soweit nicht eine Bewerberin aus Gleichstellungsgründen vorzuziehen ist.

Eine Ausweitung der Liste über drei Personen hinaus kommt insbesondere in Betracht, wenn Bewerberinnen und Bewerber in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden, die sich durch eine Berufung an die Universität Bielefeld voraussichtlich nicht verbessern können, um auf diese Weise den Erfolg der Liste zu sichern.

Wenn eine Bewerberin bzw. ein Bewerber offenkundig nicht die Absicht hat, an die Universität Bielefeld tatsächlich zu wechseln, kommt auch eine Nichtberücksichtigung dieser Person wegen fehlender Eignung für die ausgeschriebene Stelle in Betracht.

Bei Unsicherheit im Umgang mit einzelnen Bewerbungen kann auch das Personaldezernat kontaktiert werden. Es wird diesbezüglich zudem auf die in VIII.1 vorgesehene Möglichkeit frühzeitiger Gespräche zwischen Rektorat und Bewerber/in verwiesen.

3. Die für die Professur in Betracht kommenden Bewerberinnen und Bewerber müssen die Einstellungsvoraussetzungen gem. § 36 HG erfüllen (abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, i. d. R. qualifizierte Promotion sowie - außer bei Juniorprofessuren - zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet werden.). Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur ist zu beachten, dass es sich bei einer Juniorprofessur um eine Qualifikationsstelle handelt. Danach dürfen nur solche Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen werden, die nicht bereits über die weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen gem. § 36 HG verfügen (Habilitation bzw. sonstige äquivalente wissenschaftliche Leistungen). Orientierungspunkte hierbei können die lange Dauer der wissenschaftlichen Beschäftigung nach Promotion, das Publikationsverzeichnis, eine oder mehrere Listenplatzierungen (W2/W3), Professurvertretung(-en) sein. Eine Erklärung für eine unschädliche langjährige Arbeits- und Qualifikationsphase nach der Promotion könnte zum Beispiel in einem Wechsel des Arbeitsgebiets, einer mehrjährigen Tätigkeit in einem anderen Wissenschaftssystem, Familienzeiten o.ä. liegen. In Zweifelsfällen wird bereits vor der Einladung der Person eine Abstimmung mit dem Personaldezernat empfohlen.

Hausbewerberinnen oder Hausbewerber sind im Vergleich zu den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern grundsätzlich gleich zu behandeln. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Universität Bielefeld können jedoch nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt oder mindestens 2 Jahre außerhalb tätig waren (§ 37 HG). Unter denselben Voraussetzungen ist in begründeten Ausnahmefällen auch die Berufung von wiss. Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern möglich (§ 37 HG). Da in diesen Fällen dem objektiven Urteil von außen besonderes Gewicht zukommt, muss das Verfahren der Gutachterbestellung besonders ausführlich dargelegt werden. Ein solcher Ausnahmefall ist insbesondere dann gegeben, wenn die Bewerberin oder der Bewerber einen auswärtigen Ruf auf eine äquivalente Professur vorweisen kann.

5. Die Gründe für und gegen die weitere Berücksichtigung von Bewerberinnen oder Bewerbern im Verfahren sind in nachprüfbarer Form festzuhalten. Die danach in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen oder Bewerber sind zu einem öffentlichen Vortrag und ggf. einer studiengangsbezogenen Lehrveranstaltung sowie zu einem ausführlichen Gespräch einzuladen. Die einzuladenden Personen können mit der Einladung aufgefordert werden, vorab ein ausführlicheres Forschungs- und Lehrprofil für die ausgeschriebene Professur zu erstellen. Diese Maßnahme verbessert die Vergleichbarkeit der Bewerbungen und ermöglicht ein tieferes inhaltliches Auswahlgespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Zudem kann sie Aufschluss über die Ernsthaftigkeit einer Bewerbung geben.

6. Die nichtöffentlichen Auswahlgespräche werden durch die Aufstellung eines Interviewleitfadens in der Berufungskommission vorbereitet. Dem Interviewleitfaden kommt die Aufgabe zu, belastbare Aussagen zu allen wesentlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen zu ermöglichen. Kernelement ist die Strukturierung des Auswahlgesprächs in inhaltliche und zeitliche Abschnitte. In ihm werden idealerweise auch die verschiedenen Aufgaben der Mitglieder der Berufungskommission festgehalten (Wer stellt welche Frage? Wer beobachtet welchen Aspekt? etc.). Die Berufungskommission legt dabei zugleich fest, mit welchen Methoden sie Erkenntnisse über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber erlangen möchte, wie z. B. den Einsatz sog. situativer Fragen (Stellen Sie sich folgenden Situation vor: Wie lösen Sie das Problem?) oder sogar durch ein simuliertes Gespräch zu einer typischen Situation. Ein Muster-Interviewleitfaden ist als Anlage beigefügt. Weitere Unterstützung durch Muster-Materialien sowie Beratung stellt das Personaldezernat zur Verfügung. Die Berufungskommission kann zur Vorbereitung und Durchführung der Auswahlgespräche auch externe Beratung durch ein Personalberatungsunternehmen in Anspruch nehmen.

Der Interviewleitfaden ist dem Sitzungsprotokoll beizufügen.

Probenvorträge sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen per Videokonferenz möglich, da gewährleistet sein muss, dass alle Bewerberinnen und Bewerber unter vergleichbaren Bedingungen angehört werden. Zudem sind die Eindrücke zur Person bei persönlicher Begegnung aussagekräftiger. Es muss im Vorfeld eine Abstimmung mit dem Personaldezernat erfolgen. Auch die Zuschaltung von Mitgliedern der Berufungskommission zu den Vorträgen der Bewerberinnen und Bewerber soll nur in Ausnahmefällen und in Abstimmung mit dem Personaldezernat stattfinden.

7. Die Leistungsbewertung in der Forschung erfolgt anhand der Ausschreibungskriterien und im Einklang mit der Strukturplanung der Fakultät sowie der Universität. Dabei ist regelmäßig auf Publikationen, Drittmittel, etc. abzustellen.

Der Leistungsbewertung in der Lehre kommt besondere Bedeutung zu. Neben der Lehrerfahrung kann zur Feststellung einer guten Lehrbefähigung auf die Ergebnisse von Lehrevaluationen, die Vorlage eines Lehrkonzeptes oder den Nachweis einschlägiger Fortbildungsmaßnahmen abgestellt werden.

Neben den fachlichen Anforderungen kommt der persönlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber besondere Bedeutung zu. Entsprechend dem im Vorfeld festgelegten Anforderungsprofil ist die Frage für jede/n Listenplatzierte/n positiv zu beantworten, ob sie über die nötigen individuellen Kompetenzen für die zu erfüllenden inhaltlichen Aufgaben verfügen.

Die jeweiligen Erwägungen sind im Berufsberichtsbericht darzulegen.

8. Über die für den Berufungsvorschlag vorgesehenen Bewerberinnen oder Bewerber sind mindestens zwei vergleichende Gutachten auswärtiger Professorinnen und Professoren einzuholen (§ 38 HG). Vorab können ggf. auch Einzelgutachten zur Beurteilung von Bewerberinnen oder Bewerbern eingeholt werden. Den Gutachterinnen und Gutachtern kann der Ausschreibungstext, das Anforderungsprofil sowie der Bewerberspiegel ausgehändigt werden, nicht jedoch das (interne) Entwicklungspapier der Fakultät. Die konkrete Reihung der für die Liste ins Auge gefassten Bewerberinnen und Bewerber ist den Gutachterinnen und Gutachtern nicht mitzuteilen.

Die möglichst geschlechtsparitätische Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter ist unter Darlegung deren Expertise im Bericht der Berufungskommission zu begründen.

Professorinnen und Professoren, die an Qualifikationsverfahren von Bewerberinnen oder Bewerbern beteiligt waren, ein gemeinsames Projekt mit diesen durchführen bzw. konkret planen oder mit diesen gemeinsam publiziert haben, dürfen grundsätzlich nicht zu Gutachterinnen oder Gutachtern über diese Personen bestellt werden. Die Gutachterinnen und Gutachter sind über die „Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsangelegenheiten“ der Universität Bielefeld zu unterrichten und müssen ihrem Gutachten außerdem eine schriftliche Nicht-Befangenheits-Erklärung beifügen (s. Anlage).

Im Falle der Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sollen die Gutachter der Zwischenevaluation nicht erneut beauftragt werden.

Die Gutachterinnen oder Gutachter können an den öffentlichen Berufungsvorträgen der Bewerberinnen und Bewerber und den anschließenden Befragungsrunden bzw. wissenschaftlichen Diskussionen teilnehmen, jedoch nicht an der persönlichen Präsentation der Bewerberinnen und Bewerber sowie dem anschließenden Beratungs-/ Bewertungsgespräch der Berufungskommission. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, sollten alle Gutachterinnen und Gutachter an allen Vorträgen teilnehmen.

Neben einem Vergleich der zu begutachtenden Personen soll eine inhaltliche Einschätzung zu Forschungsleistungen und Forschungspotential sowie möglichst auch eine Einschätzung zur Einordnung der für eine Berufung in Aussicht genommenen Personen im (inter-)nationalen Vergleich erbeten werden. Im Falle von Einer-/Zweierlisten sollen auch Aussagen darüber erbeten werden, ob aus Sicht der Gutachterin oder des Gutachters noch andere geeignete Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler für die Berufung in Frage kommen.

Die sorgfältige Auseinandersetzung mit den Gutachten, insbesondere bei abweichenden und/oder kritischen Äußerungen, ist im Bericht der Berufungskommission zu dokumentieren. Sofern es in einer Fakultät üblich ist, die vergleichenden Gutachten durch die Dekanin oder den Dekan einzuholen, muss sich die Berufungskommission zunächst mit dem Inhalt der Gutachten auseinandersetzen und entscheidet erst im Anschluss abschließend über ihren Berufungsvorschlag.

9. Im Falle der dauerhaften Übernahme einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors stellt die gem. der „Handreichung zu Ablauf und Kriterien des Evaluationsverfahrens von Juniorprofessuren“ getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung (zu finden unter: http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/DezIII_Dokumente/Beamte/index.html, Stichwort „Berufung“) auch die Grundlage des berufungsäquivalenten Verfahrens dar. Die Berufungskommission bezieht auch die im Rahmen der Zwischenevaluation erstellten Gutachten sowie den von der Evaluationskommission verfassten Evaluationsbericht mit ein. Insbesondere geht die Berufungskommission auf zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation ausgemachte Entwicklungsfelder der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors ein und bewertet ausführlich die seitdem vollzogene Entwicklung.

Bei berufungsäquivalenten Verfahren im Falle der Verhinderung der Abwanderung einer Professorin oder eines Professors ist Basis der Bewertung, ob ein mindestens gleichwertiger Ruf an eine andere Universität vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn in Deutschland ein Ruf auf eine W3-Professur an eine andere Universität oder an eine andere Wissenschaftseinrichtung vorliegt und im Ausland, wenn ein Ruf auf eine Professur vorliegt, die eine mindestens vergleichbare Stellung wie eine W3-Professur im dortigen Gesamtgefüge hat. Daneben ist zu bewerten, ob es sich um eine herausragende Wissenschaftlerin oder einen herausragenden Wissenschaftler handelt, die oder der für die strukturelle und qualitative Entwicklung des Fachs oder fachübergreifender Aktivitäten von besonderer Bedeutung ist. Auch dem Engagement und dem Erfolg in der Lehre soll in besonderer Weise Rechnung getragen werden.

Bei allen berufungsäquivalenten Verfahren sind mindestens zwei auswärtige Gutachten zur wissenschaftlichen Qualität der in Rede stehenden Person einzuholen.

VII. Beschlussfassung der Berufungskommission

1. Für die Beschlussfassung über die Empfehlung eines Berufungsvorschlages ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen der Berufungskommission erforderlich. Stimmenthaltungen und ungültig

abgegebene Stimmen bleiben dabei unberücksichtigt. Die Abstimmung erfolgt geheim. Die Stimmabgabe erfordert die persönliche Anwesenheit der Abstimmenden.

Gibt es verschiedene Listenvorschläge, so ist über jeden getrennt und nacheinander, nicht alternativ (d.h. Ablehnung des Vorschlages "A" = Zustimmung zu Vorschlag "B") abzustimmen. Über einen zweiten Vorschlag ist nur abzustimmen, wenn der erste Vorschlag abgelehnt wurde. Vor der Abstimmung über den gesamten Listenvorschlag (Platz 1, 2, 3) kann über die grundsätzliche Aufnahme einzelner Bewerberinnen oder Bewerber (mit oder ohne Angabe der Platzierung) in den Listenvorschlag abgestimmt werden.

Überstimmte Mitglieder haben die Möglichkeit, ein Sondervotum einzulegen. Dieses muss in der Sitzung, in der die Abstimmung erfolgte, angekündigt werden.

2. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission legt die Empfehlung eines Berufungsvorschlages mit einem Bericht über das Verfahren, einschl. der Begründung für die Reihenfolge der Listenplätze im Hinblick auf Lehre und Forschung bzw. der Begründung eines Ausnahmefalles im Falle berufungsäquivalenter Verfahren sowie den übrigen Unterlagen der Dekanin oder dem Dekan vor.

Der Bericht soll frei von inneren Widersprüchen sein. Er soll auch vollständig abgefasst sein, d. h. der komplette Verfahrensgang ist hinsichtlich seiner wesentlichen Inhalte abzubilden. Hierzu gehört u. a. auch, dass die Eindrücke aus den Vorstellungsgesprächen der Bewerberinnen und Bewerber – orientiert am Inhalt des Interviewleitfadens sowie am Anforderungsprofil – wiedergegeben und die hieraus gezogenen Schlüsse dargelegt werden.

Weicht der Listenvorschlag von den eingeholten Gutachten ab, ist im Bericht ausführlich darzulegen, wie sich die Berufungskommission mit den Abweichungen auseinandergesetzt hat. Der Bericht soll zudem eingangs Bezug nehmen auf die strategischen Ziele der Fakultät - wie sie im Kontext des Freigabeanspruchs für die Professur niedergelegt wurden - und am Ende die Frage in den Blick nehmen, in wie weit mit den listenplatzierten Personen die mit der Ausschreibung verfolgten Ziele erreicht werden können. Hierzu gehört auch die Frage nach der Passung der listenplatzierten Personen zu einer von der Ausschreibung berührten Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung.

Liegt ein Sondervotum vor, so ist hierzu Stellung zu nehmen. Liegt eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor oder werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt, so ist hierzu Stellung zu nehmen vor dem Hintergrund des Gleichstellungsplanes der Fakultät. Werden schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber nicht im Berufungsvorschlag berücksichtigt, ist dieses ebenfalls gesondert im Bericht über das Verfahren zu begründen.

VIII. Beschlussfassung der Fakultätskonferenz

1. Die Dekanin oder der Dekan legt den von der Berufungskommission empfohlenen Berufungsvorschlag der Fakultätskonferenz zur Entscheidung vor. Bereits vor Vorlage der Liste können auf Anregungen der Fakultät oder in Abstimmung mit der Dekanin/dem Dekan in besonders begründeten Fällen von Rektorin oder Rektor und Kanzlerin oder Kanzler Gespräche mit den für die Platzierung in Aussicht genommenen Personen geführt werden, bei denen es im Wesentlichen um Ausstattungs- und Gehaltsfragen geht. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn die in der Berufungskommission gefasste Liste wegen schmaler Gewinnungsaussichten scheitern könnte oder es sich um ein besonders zeitkritisches Verfahren handelt. Falls Bedenken gegen die Listenplatzierung oder Berufung bestehen, bedarf es einer Klärung zwischen Fakultät und Rektorat.

2. Bei der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge von Professorinnen und Professoren sind alle Professorinnen und Professoren, die Mitglieder der Fakultät sind, mitwirkungs- und stimmberechtigt. Hierzu gehören nicht die (auch zur Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen zählenden) außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren der Fakultät. In ihrer Eigenschaft als Professorin bzw. Professor der Fakultät sind auch die Dekanin oder der Dekan und die Prodekanin oder der Prodekan bei der Abstimmung über Berufungsvorschläge in der Fakultätskonferenz stimmberechtigt. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind mitwirkungs- und stimmberechtigt, wenn sie gewähltes Mitglied der Fakultätskonferenz sind. Im Übrigen sind Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nicht teilnahmeberechtigt. Nicht teilnahmeberechtigt sind auch die nicht mehr in einem aktiven Dienstverhältnis stehenden Mitglieder der Universität, z. B. Ruheständlerinnen- und Ruheständler. Hiervon ausgenommen sind die sog. „senior lecturer“ bzw. „senior researcher“.

Bei der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind zusätzlich alle in einem *aktiven* dienstrechtlichen Verhältnis stehenden Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mitwirkungs- und stimmberechtigt, die der Fakultät angehören. Hierzu gehören die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie die von der Fakultät zu außerplanmäßigen Professorinnen bzw. Professoren ernannten aktiven Mitglieder der Fakultät.

3. Der Beschluss erfolgt in geheimer Abstimmung und bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Kommt die erforderliche Mehrheit nicht zustande, bedarf der Beschluss in einer weiteren Sitzung der Fakultätskonferenz nur noch der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Gehören einer Fakultät weniger als 10 Professorinnen und Professoren an, bedarf der Beschluss schon bei der ersten Abstimmung nur der einfachen Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder.

Zur Beschlussfähigkeit der Fakultätskonferenz ist es ausreichend, dass die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Nicht stimmberechtigt sind die der Fakultätskonferenz angehörenden Mitglieder der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4. Die Fakultätskonferenz hat die Möglichkeit, den Listenvorschlag

- wie von der Berufungskommission vorgelegt zu beschließen,
- zur erneuten Beratung an die Berufungskommission zurück zu verweisen unter Angabe einer nachvollziehbaren Begründung. Wird danach der Listenvorschlag von der Berufungskommission unverändert wieder vorgelegt, kann die Fakultätskonferenz die Reihenfolge der Platzierten ändern.

Sofern nach Auffassung der Fakultätskonferenz andere Bewerberinnen oder Bewerber in den Listenvorschlag aufgenommen werden sollten, ist i. d. R. vor Beschlussfassung in der Fakultätskonferenz der Berufungskommission Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

IX. Beschlussfassung des Rektorates

Das Rektorat beschließt über den Berufungsvorschlag. Es kann

- a) dem Vorschlag zustimmen oder
- b) (zunächst) einen Teilbeschluss fassen oder
- c) den Vorschlag unter gleichzeitiger Rückverweisung an die Fakultätskonferenz zur einmaligen erneuten Beschlussfassung ablehnen.

Stimmt das Rektorat im Fall c) auch dem neubeschlossenen Vorschlag der Fakultät nicht zu, so ist dieser Beschluss mit der Stellungnahme der Fakultät der Rektorin oder dem Rektor zur Entscheidung über die Ruferteilung vorzulegen.

Anlagen:

- Hinweise zu Fragen der Befangenheit in Berufungsangelegenheiten
- Nicht-Befangenheitserklärung der Gutachterinnen und Gutachter
- Muster-Interviewleitfaden