

# **Berufungsleitfaden**

## **der FernUniversität in Hagen**

*Informationen für  
Berufungskommissionsvorsitzende, Kommissionsmitglieder und  
Berufungsbeauftragte*

*(Stand 12-2019)*

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
1.  Berufungsverfahrensablauf.....	5
2.  Ausschreibungsverfahren.....	6
2.1.  Grundsätzlicher Ablauf zum Ausschreibungsverfahren .....	6
2.2.  Entwicklung des Ausschreibungstextes.....	6
3.  Berufungskommission .....	7
3.1.  Bildung der Berufungskommission .....	7
3.1.1.  Zusammensetzung .....	7
3.1.2.  Berufungsbeauftragte/r .....	8
3.1.3.  Geschlechterparitätische Besetzung.....	9
3.2.  Sitzungen der Berufungskommission.....	9
3.3.  Beschlussfähigkeit .....	10
3.4.  Vorsitz der Berufungskommission.....	10
3.4.1.  Wahl .....	10
3.4.2.  Aufgaben als Vorsitzende/r der Berufungskommission.....	10
4.  Konstituierende Sitzung der Berufungskommission .....	12
4.1.  Auswahlkriterienkatalog .....	12
4.1.1.  formale Einstellungs Voraussetzungen des § 36 HG .....	12
4.1.2.  Indikatoren und Gewichtung der fachlichen Kriterien.....	13
4.2.  „Hausberufung“.....	13
4.3.  Briefing .....	13
5.  Besorgnis der Befangenheit .....	14
6.  Sichtung der Bewerbungsunterlagen (Erste Auswahlphase) .....	15
6.1.  Kurzprofil .....	15
6.2.  Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber .....	15
6.3.  Weitere Auswahlinstrumente (optional) .....	16
6.4.  Entscheidung über Einladung zu Probevorträgen.....	16
6.4.1.  Einladungen.....	17
6.4.2.  Probevorträge und Vorstellungsgespräche.....	17
6.4.3.  Dokumentation der Gespräche .....	17
6.4.4.  Keine passenden Bewerberinnen und Bewerber.....	18
6.5.  Entscheidung über zu begutachtende Bewerberinnen und Bewerber (Zweite Auswahlphase) .....	18

6.5.1.	Begutachtungsverfahren.....	18
6.5.1.1.	Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter.....	19
6.5.1.2.	Informationen und Unterlagen.....	19
6.5.1.3.	Umgang mit nicht verwertbaren Gutachten.....	19
6.5.1.4.	Einholung weiterer Gutachten.....	20
6.6.	Listenvorschlag (Dritte Auswahlphase).....	20
6.6.1.	Verfahren.....	20
6.6.2.	Begründung des Listenvorschlags.....	21
6.6.3.	Abweichungen von der Dreierliste.....	21
6.6.4.	Übergabe des Listenvorschlags.....	21
6.7.	Beschluss des Fakultätsrates über Liste.....	21
6.8.	Befassung des Rektorates.....	21
6.9.	Ruferteilung und Konkurrentenmitteilungen.....	22
6.10.	Berufungsverhandlungen und Ernennung.....	22
6.11.	Beendigung des Berufungsverfahrens.....	22
7.	Besondere Berufungsverfahren.....	23
7.1.	Berufungsverfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur.....	23
7.1.1.	mit Tenure Track.....	23
7.1.2.	ohne Tenure-Track.....	23
7.1.3.	Einstellungsvoraussetzungen.....	24
7.1.4.	Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler als Zielgruppe.....	24
7.1.5.	Evaluationsverfahren.....	24
7.2.	verkürztes Berufungsverfahren.....	24
8.	Berufungsmonitor.....	25
	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.....	26
	Anlagen.....	27
	Anlage 1.....	28
	Anlage 2.....	32
	Anlage 3.....	33
	Anlage 4.....	35
	Anlage 5.....	36
	Anlage 6.....	37

## **Einleitung**

Die Gewinnung exzellenter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist von herausragender Bedeutung für die FernUniversität in Hagen.

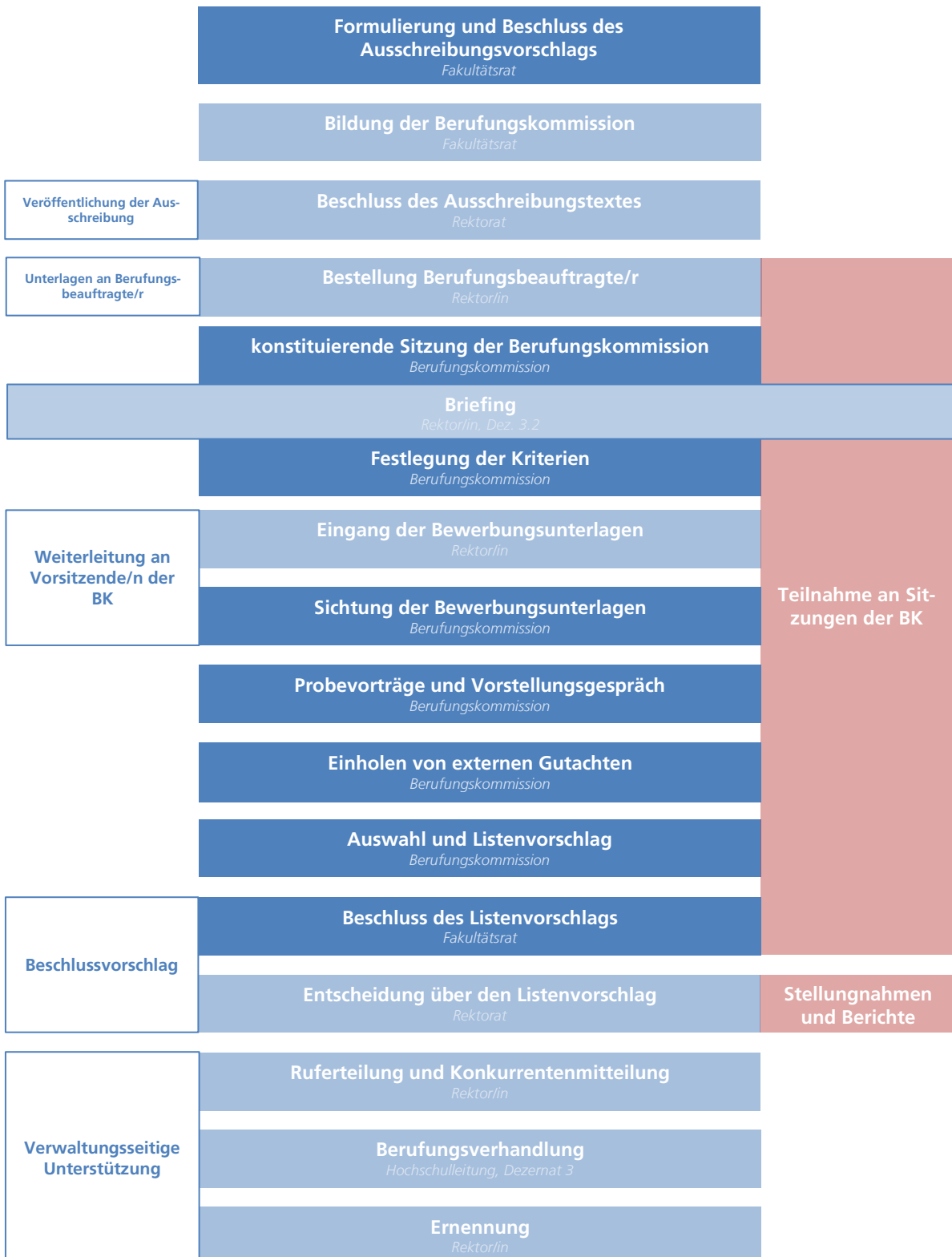
Ein zentraler Beitrag stellt die Arbeit in der Berufungskommission bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber dar.

Zur Unterstützung der praktischen Arbeit in den Berufungskommissionen wurde dieser Berufungsleitfaden erstellt. Die Schwerpunktsetzung erfolgte aufgrund in der Vergangenheit gewonnener Erfahrungen zu häufig gestellten Fragen und Anmerkungen.

Dieser Leitfaden verschafft einen Überblick zum Ablauf eines idealen Berufungsverfahrens und erläutert und interpretiert die interne Berufsordnung sowie die entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Er dient dabei als Handlungshilfe und soll die ordnungsgemäße Durchführung von Berufungsverfahren erleichtern.

Die Abteilung 3.2 - Berufungen, Professuren, Beamtinnen und Beamte, Reisekosten und Recht unterstützt die Berufungskommissionen auf Anfrage während des gesamten Berufungsverfahrens – von der Ausschreibung bis zur Rufannahme – in allen administrativen oder juristischen Fragestellungen.

## 1. Berufungsverfahrensablauf



### Legende

- Verwaltung (Dez. 3.2)
- Rektor / Rektorin bzw. Hochschulleitung
- Berufungskommission / Fakultätsrat
- Berufsbeauftragte / Berufsbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte

## 2. Ausschreibungsverfahren

Das Berufungsverfahren wird mit einem entsprechenden Antrag der Dekanin / des Dekans der jeweiligen Fakultät eingeleitet.

### 2.1. Grundsätzlicher Ablauf zum Ausschreibungsverfahren

Der Ausschreibungstext wird zunächst in der Fakultät durch den Fakultätsrat beschlossen und mit dem Antrag auf Ausschreibung der Professur an das Rektorat weitergeleitet.

Ein Muster für einen Ausschreibungstext finden Sie [online](#).

Textliche oder gestalterische Abweichungen vom Muster bedürfen der Zustimmung des Rektorats.

Wird dem Antrag und dem Ausschreibungstext durch das Rektorat zugestimmt, so erfolgt die öffentliche Ausschreibung der Professur zum (jeweiligen) nächstmöglichen Veröffentlichungstermin durch die Verwaltung (Dez. 3.2) über die Agentur Westpress in „Forschung & Lehre“, „Die Zeit“, auf dem Internetportal [www.academics.de](http://www.academics.de) sowie auf dem Webauftritt der FernUniversität in Hagen. Die Kostenerstattung erfolgt grundsätzlich aus zentralen Hochschulmitteln. Bei Bedarf können weitere spezielle - insbesondere internationale - Publikationswege genutzt werden. Professuren der Rechtswissenschaftlichen Fakultät werden beispielsweise zusätzlich in der „NJW“ ausgeschrieben. Entsprechende Mehrkosten werden von der Fakultät oder dem Lehrgebiet übernommen. Adressatin bzw. Adressat der Bewerbungen ist die Rektorin bzw. der Rektor. Diese/r leitet die Bewerbungen zur Erfassung an die Verwaltung (Dez. 3.2) weiter.

Daneben dürfen Kandidaten und insbesondere Kandidatinnen auch proaktiv angesprochen werden. Hierbei sollte lediglich auf die Ausschreibung und die Möglichkeit der Bewerbung hingewiesen werden. Darüberhinausgehende Informationen, Wertungen des Ausschreibungstextes oder Zusagen sind unzulässig. Selbstverständlich darf allgemein mit dem attraktiven Lehr- und Forschungsumfeld an der FernUniversität geworben werden. Gleichzeitig kann auf diesem Weg sichergestellt werden, dass eine hinreichende Zahl potenziell qualifizierter Bewerberinnen erreicht wird, um den avisierten Gleichstellungszielen der jeweiligen Fakultät gerecht werden zu können. Geeignete Kandidatinnen können beispielsweise in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken recherchiert werden. Entsprechende Maßnahmen sind im Abschlussbericht zu dokumentieren.

Nach **Ablauf der Bewerbungsfrist und Festlegung der Kriterien** erhält die / der Vorsitzende der Berufungskommission die Bewerbungen und die Bewerberliste durch die Verwaltung (Dez. 3.2).

### 2.2. Entwicklung des Ausschreibungstextes

Der Inhalt des Ausschreibungstextes ist für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber von zentraler Bedeutung.

Die Ausschreibung gibt Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben wieder. Sie legt nach außen allgemeine und fachspezifische Kriterien fest, die die künftige Stelleninhaberin oder der künftige Stelleninhaber mindestens erfüllen müssen. An dem veröffentlichten Text wird die Auswahlentscheidung formal grundsätzlich gemessen.

Die Kriterien sollten einerseits so breit wie möglich und nur so eng wie unbedingt nötig gefasst werden, um einen möglichst großen Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen.

**Zwingende Kriterien** sind im Ausschreibungstext regelmäßig mit Worten wie „Sie vertreten“, „Sie haben“ oder „wird erwartet“ gekennzeichnet. **Erwünschte Kriterien** werden häufig mit „idealerweise“, „wünschenswert“ oder „soll“ bzw. „sollte“ umschrieben.

Der Ausschreibungstext sollte sowohl in Deutsch als auch in Englisch vorgelegt werden.

### 3. Berufungskommission

Die Berufungskommission bereitet den Listenvorschlag der Fakultät vor und unterstützt den Fakultätsrat mit ihrer einschlägigen Fachexpertise. Sie fungiert hierbei als kollektives Sachverständigengremium.

#### 3.1. Bildung der Berufungskommission

Noch vor oder unverzüglich nach Einleitung des Berufungsverfahrens bildet die Fakultät, der die Stelle zugeordnet ist, eine Berufungskommission (vgl. §§ 2, 6 Abs. 1 Satz 1 Berufsordnung). Sofern eine planmäßig freiwerdende Professur besetzt werden soll, empfiehlt sich im Sinne einer nahtlosen Nachbesetzung die Bildung der Berufungskommission 22 Monate vor deren Freiwerden. Falls eine Professur vorzeitig neu zu besetzen ist (z.B. bei Ruf an eine andere Universität), wird empfohlen, unverzüglich eine Berufungskommission zu bilden. In diesen Fällen ist auf eine schnellstmögliche Wiederbesetzung der Professur hinzuwirken.

Die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder erfolgt nach Statusgruppen getrennt. Folgende Statusgruppen entsenden Mitglieder in die Berufungskommission:

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Studierende
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Sollen weitere Personen mit beratender Stimme in die Berufungskommission aufgenommen werden (z.B. wegen ihrer besonderen Expertise), so werden sie vom Fakultätsrat gewählt. Soweit die Berufsordnung keine Regelungen zur Bildung der Berufungskommission trifft, gilt die jeweilige Fakultätsordnung.

Die Fakultät informiert die Rektorin und die Verwaltung (Dez. 3.2) über die Bildung der Berufungskommission und deren Zusammensetzung.

##### 3.1.1. Zusammensetzung

Eine Berufungskommission besteht aus mindestens sechs Mitgliedern sowie deren Ersatzmitgliedern, § 6 Abs. 2 Berufsordnung. Die Mitglieder unterteilen sich in stimmberechtigte und solche mit beratender Stimme.

**Stimmberechtigt** sind die Mitglieder der Gruppen

- der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie
- der Studierenden.

Das Verhältnis der Statusgruppen der stimmberechtigten Mitglieder zueinander beträgt 3:1:1. Somit sind in jeder Berufungskommission mindestens drei Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrer vertreten. Zur Vereinfachung der Realisierung einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Berufungskommission (siehe auch [Ziff. 3.1.3](#)) empfiehlt sich nach den jeweiligen Möglichkeiten der Fakultäten eine Verdopplung der Mitgliederanzahl auf 12 (Verhältnis 6:2:2). Eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer kann dabei Mitglied einer anderen Fakultät oder Universität sein. Es wird empfohlen, hiervon, zur Ermöglichung einer geschlechterparitätischen Besetzung sowie zur Reduzierung fakultätsinterner Interessen- und Loyalitätskonflikten, im Regelfall Gebrauch zu machen. Wünschenswert sind insbesondere Hochschullehrerinnen / Hochschullehrer ausländischer Universitäten. Näheres, insbesondere zu der Frage ob eine Höchstzahl vorgesehen ist, können die Fakultätsordnungen regeln.

Neben den stimmberechtigten Mitgliedern, sieht die Berufsordnung noch Mitglieder mit **beratender Stimme** vor. Diese sind

- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung sowie
- die Ersatzmitglieder der stimmberechtigten Mitglieder.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind in gleicher Anzahl vertreten wie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein **Teilnahmerecht** mit beratender Stimme an den Sitzungen haben, ohne Mitglieder der Berufungskommission zu sein,

- die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der jeweiligen Fakultät,
- die Dekanin / der Dekan,
- Mitglieder des Rektorates,
- die oder der Berufungsbeauftragte sowie
- die Schwerbehindertenvertretung, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber im Verfahren vertreten sind.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten haben daneben ein Antrags- und Rederecht.

### 3.1.2. Berufungsbeauftragte/r

Spätestens mit Einleitung des Berufungsverfahrens bestellt die Rektorin bzw. der Rektor die / den Berufungsbeauftragten. Die / Der Berufungsbeauftragte nimmt ohne Stimmrecht an den Sitzungen der Berufungskommission teil und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie / Er fungiert dabei als Verfahrensbeobachter/in für die Hochschulleitung. In dieser Funktion wird durch die / den Berufungsbeauftragten darauf geachtet, dass

- die für das Berufungsverfahren geltenden gesetzlichen Regelungen eingehalten werden,
- die strategischen Pläne der Hochschule, insb. der Hochschulentwicklungsplan, berücksichtigt werden,
- die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber konsequent angewandt werden,
- der kompetitive Charakter des Berufungsverfahrens unter Ausschluss sachfremder Erwägungen gewahrt wird,
- alle Bewerberinnen und Bewerber jederzeit die Möglichkeit haben, sich ohne Beschädigung des eigenen Ansehens oder Verringerung ihrer Chancen, über den Stand des Verfahrens zu informieren.

Bei Beanstandungen informiert die / der Berufungsbeauftragte gleichlautend die Rektorin / den Rektor sowie die Dekanin / den Dekan der Fakultät in der das Berufungsverfahren geführt wird.



Am Ende des Auswahlverfahrens in der Berufungskommission verfasst die / der Berufungsbeauftragte einen Abschlussbericht, welcher der Rektorin / dem Rektor zugesandt, und Bestandteil der Unterlagen für die Entscheidung des Rektorates wird.

Der **Bericht** der / des Berufungsbeauftragten geht insbesondere auf folgende Aspekte ein:

- eigene Teilnahme an den Sitzungen
- Hinweis an die Mitglieder der Berufungskommission auf Vertraulichkeit
- Befangenheit
- Einhaltung der aufgestellten Kriterien bei der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber
- Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern
- Konsens bei der Listenbildung bzw. ob bei der Listenbildung sachfremde Kriterien eingeflossen sind / Nachvollziehbarkeit für fachfremde Person

Die / Der Berufungsbeauftragte sollte an allen Sitzungen der Berufungskommission wie auch an allen Vorträgen teilnehmen. Hierauf ist bei der Terminierung der Sitzungen zu achten.

Ein möglicher Vorschlag für einen Bericht der / des Berufungsbeauftragten befindet sich in [Anlage 1](#).

### 3.1.3. Geschlechterparitätische Besetzung

Das Hochschulgesetz NRW (HG) sieht in § 11 c Abs. 1 eine geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen als Regelfall vor. Hinsichtlich der geschlechterparitätischen Besetzung wird nur auf die stimmberechtigten Mitglieder abgestellt. Dies gilt auch für deren einzelnen Statusgruppen. Für den Fall, dass eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund einer ungeraden Anzahl von stimmberechtigten Mitgliedern oder aus anderen Gründen nicht gelingt, so sieht § 11 c Abs. 2 Satz 3 HG Ausnahmeregelungen vor. Sämtliche Gründe sowie Bemühungen zur Realisierung einer geschlechterparitätischen Besetzung sind zu dokumentieren. Ist beabsichtigt, von einer geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommission abzuweichen, so empfiehlt das Rektorat, die Verwaltung (Dez. 3.2) zu dieser Frage zu konsultieren.

Bestehen keine sachlichen Gründe (bspw. wenn in der jeweiligen Fakultät keine Frau vertreten ist) nach § 11 c Abs. 2 Satz 3 HG für eine Abweichung von der geschlechterparitätischen Besetzung, so ist die Abweichung unzulässig. Es handelt sich hierbei um einen nicht heilbaren Verfahrensfehler, der zur rechtlichen Angreifbarkeit des Berufungsverfahrens führt. Die durch ein **unzulässig besetztes Gremium** gebildete Berufsliste sollte durch den Fakultätsrat bzw. das Rektorat zurückgewiesen werden.

### 3.2. Sitzungen der Berufungskommission

Die Dekanin / Der Dekan lädt nach Bildung einer Berufungskommission durch den Fakultätsrat die Kommissionsmitglieder sowie den Berufungsbeauftragten als auch die Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung zur konstituierenden Sitzung (s. [Ziff. 4](#)) der Kommission ein.

Aufgrund der Vertraulichkeit der Daten der Bewerberinnen und Bewerber, sind die Sitzungen der Berufungskommission nicht öffentlich. Aus § 7 Abs. 1 Satz 2 Berufsordnung ergibt sich, dass die Berufungskommission **mindestens drei Sitzungen** abzuhalten hat:

- Wahl der / des Berufungskommissionvorsitzenden, Festlegung der Kriterien, anschließende Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Entscheidung, welche Bewerberinnen und Bewerber zu einem Probevortrag eingeladen werden,
- Entscheidung, über welche Bewerberinnen und Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden (regelmäßig im Anschluss an die Probevorträge) sowie
- Beratung des Listenvorschlages.

Darüber hinaus können noch weitere Sitzungen abgehalten werden, sofern dies für erforderlich gehalten wird. Alle Sitzungen der Berufungskommission sind zu protokollieren, wobei insbesondere die Abstimmungsergebnisse dokumentiert werden und die Protokolle in der jeweils nachfolgenden Sitzung bestätigt werden. Das Rektorat empfiehlt, die Sitzungsprotokolle durch die Verwaltung (Dez. 3.2) bereits während des laufenden Verfahrens rechtlich prüfen zu lassen.

### 3.3. Beschlussfähigkeit

Die Frage der Beschlussfähigkeit der Berufungskommission richtet sich gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 Berufsordnung nach der jeweiligen Fakultätsordnung. Es sollten jedenfalls so viele Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an der Sitzung teilnehmen, dass diese eine Mehrheit gegenüber den anderen Gruppenvertreterinnen und Gruppenvertretern bilden (vgl. § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Berufsordnung).

### 3.4. Vorsitz der Berufungskommission

#### 3.4.1. Wahl

In ihrer konstituierenden Sitzung wählt die Berufungskommission aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzende/n, sowie ein/e Stellvertreter/in, § 6 Abs. 5 Berufsordnung. Die / Der Vorsitzende muss Professor/in und Mitglied der FernUniversität sein. Außerplanmäßige Professorinnen und Professoren können nicht den Vorsitz einer Berufungskommission übernehmen. Gewählt werden kann auch eine Professorin / ein Professor, die / der kein stimmberechtigtes Mitglied ist. Hinsichtlich der Bedeutung der Aufgaben der / des Vorsitzenden einer Berufungskommission und des Berufungsverfahrens empfiehlt es sich, eine Person zu wählen, die bereits Erfahrung als Mitglied in einer Berufungskommission und / oder als Berufsbeauftragter gesammelt hat. Der Vorsitz sollte nur durch eine Universitätsprofessorin / einen Universitätsprofessor wahrgenommen werden.

#### 3.4.2. Aufgaben als Vorsitzende/r der Berufungskommission

Die Aufgaben der / des Vorsitzenden der Berufungskommission ergeben sich nur teilweise aus der Berufsordnung.

In der Berufsordnung geregelte und **originäre Aufgaben** der / des Berufungskommissionvorsitzenden sind

- die Anfrage der auswärtigen Gutachter/innen, § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Satz 4 Berufsordnung sowie
- das Beratungsergebnis (Abschlussbericht) der Dekanin / dem Dekan zur nichtöffentlichen Befassung im Fakultätsrat vorzulegen, § 7 Abs. 4 Berufsordnung.

Aus dem **Beratungsergebnis bzw. Abschlussbericht** sollen folgende Punkte hervorgehen:

- Angaben zu Mitgliedern der Berufungskommission
- Wiedergabe des Ausschreibungstextes
- Angaben zur Anzahl der Bewerberinnen und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Beteiligung der Studierendenschaft
- Angaben zu schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
- Wiedergabe der festgelegten Kriterien
- Auflistung der Bewerberinnen und Bewerber
- Befangenheit
- Durchsicht der Bewerbungen und Auswahlentscheidung, wer zu einem Probevortrag eingeladen wurde
- Probevorträge
- Würdigung der Probevorträge und Auswahlentscheidung über welche Bewerberinnen und Bewerber vergleichende Gutachten anzufordern sind
- Gutachterinnen / Gutachter
- Vergleichende Gutachten und Listenvorschlag
- Laudationes

Für jeden Verfahrensschritt ist für jede Bewerberin und jeden Bewerber darzulegen, aus welchen konkreten Gründen sie / er im Verfahren berücksichtigt beziehungsweise nicht mehr berücksichtigt wird. Ein **Muster** für den Aufbau und einleitende Formulierungsvorschläge zu den einzelnen Punkten sowie Hinweise, welche Unterlagen als Anlagen beizufügen sind, sind in [Anlage 3](#) beigefügt.

Häufig übernimmt die / der Vorsitzende der Berufungskommission zusätzlich **organisatorische Aufgaben**:

- Terminkoordinierung der Sitzungen sowie Sitzungseinladungen
- Sitzungsleitung
- Protokollierung der Sitzungen (**Muster** in [Anlage 2](#) beigefügt)
- Empfang der eingegangenen Bewerbungen
- Kommunikation mit eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern
- Ansprechpartner/in für die Verwaltung

Die / Der Vorsitzende der Berufungskommission verpflichtet sich, das Berufungsverfahren gemäß der Berufsungsordnung sowie entsprechend den im Berufsungsleitfaden dargestellten Grundsätzen zu führen. Sie / Er verpflichtet die Mitglieder der Berufungskommission auf die im Berufsungsverfahren zu wahrende besondere Vertraulichkeit.

Sie / Er wird zudem zwecks Pflege des Berufsungsmonitors (s. [Ziff. 8](#)) gebeten, die Verwaltung (Dez. 3.2) über den jeweils aktuellen Verfahrensstand zu informieren und Änderungen zeitnah mitzuteilen.

#### 4. Konstituierende Sitzung der Berufungskommission

In der konstituierenden Sitzung wählt die Berufungskommission zunächst ihre / ihren Vorsitzenden (s. [Ziff. 3.4](#)).

##### 4.1. Auswahlkriterienkatalog

In der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission werden nach Wahl der / des Vorsitzenden die inhaltlichen Kriterien aus dem Ausschreibungstext abgeleitet. Es wird empfohlen, sich hierbei möglichst genau an den Ausschreibungstext zu halten. Dies gilt sowohl für die Einordnung in zwingende und erwünschte Kriterien, als auch für die Inhalte.

Die Berufsordnung sieht in § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Berufsordnung vor, dass die Festlegung der Kriterien vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen erfolgen soll. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Festlegung frei von Kenntnis der konkreten Bewerberinnen und Bewerber und mithin fair und transparent erfolgt.

Eine Schärfung oder Abschwächung von Kriterien im laufenden Berufungsverfahren ist möglich. Aus Gründen der Transparenz sollte dies jedoch nur erfolgen, wenn die Berufungskommission in ihrer Eigenschaft als Expertengremium zu der Auffassung gelangt, dass andernfalls nicht die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber ausgewählt werden kann.

Die Ableitung der Kriterien aus dem Ausschreibungstext ist bei diesem Vorgehen der erste vorgelagerte Schritt zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und hat hierauf maßgeblichen Einfluss.

##### 4.1.1. formale Einstellungsvoraussetzungen des § 36 HG

Die formalen Einstellungsvoraussetzungen sind stets als zwingende Kriterien anzuwenden und in § 36 HG geregelt. Danach sind zwingende Einstellungsvoraussetzungen:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- pädagogische Eignung, die durch eine entsprechende Vorbildung nachgewiesen oder ausnahmsweise im Berufungsverfahren festgestellt wird,
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird,
- darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.

§ 36 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 1 HG setzt also keine Habilitation, sondern lediglich allgemein zusätzliche wissenschaftliche Leistungen voraus. Diese werden ausschließlich und umfassend in dem jeweiligen Berufungsverfahren bewertet. Nach § 36 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 2 und 3 HG können diese bei der Berufung in ein erstes Professorenamt in folgenden möglichen Rahmen erbracht werden:

- Juniorprofessur,
- Habilitation oder
- Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung
- Wissenschaftliche Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland

Diese vier Möglichkeiten stehen gesetzlich gleichberechtigt nebeneinander. Es besteht kein Raum für eine Gewichtung im Berufungsverfahren. Im Übrigen sind zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Rahmen bisheriger Professuren zu bewerten.

#### **4.1.2. Indikatoren und Gewichtung der fachlichen Kriterien**

Grundsätzlich ist bei der Gewichtung der Kriterien zwischen zwingenden Kriterien und erwünschten Kriterien zu unterscheiden. Erwünschte Kriterien können frei gewichtet werden. Das Nichtvorliegen eines gewünschten Kriteriums kann durch die überdurchschnittliche Erfüllung anderer Kriterien ausgeglichen werden. Zwingende Kriterien dagegen müssen im geforderten Mindestmaß erfüllt sein.

Empfehlenswert ist es, neben den Kriterien auch zugleich zu beschließen, wie diese nachzuweisen sind (Indikatoren). Die Indikatoren sollten dabei neben quantitativen insbesondere auch qualitative Elemente berücksichtigen. Dabei sollten die Kriterien und Indikatoren verständlich und eindeutig formuliert sein.

Es empfiehlt sich, zur Herstellung von Chancengleichheit, Potentiale und aufgezeigte Perspektiven stärker zu gewichten. In vielen Fällen korreliert die Berufserfahrung mit dem Umfang der bisher erbrachten Forschungsleistungen, der Vernetzungsdichte innerhalb der wissenschaftlichen Community, und der Anzahl von Publikationen und Ehrungen. Um diesen rein aus der Aktivitätsdauer gewonnenen Vorteil auszugleichen, sind neben der Retrospektive auf das Forschungshandeln, die Potentiale und möglichen Perspektiven stärker zu gewichten. Dies erfordert eine Prognoseentscheidung der Berufungskommission in Bezug auf forschungsstrategische Fragen, langfristige Projektideen, sowie Lehrkonzepte und institutionelle Ideen. Entscheidend ist dabei, ob die jeweiligen Konzepte, Ideen und Planungen der Bewerberin / des Bewerbers die Berufungskommission überzeugen oder gar begeistern. Ist dies der Fall, so können diese - über die Gewichtung der Kriterien - retrospektiv erbrachte Leistungen aufwiegen oder gar übersteigern.

Für alle Disziplinen gelten in gleicher Art und Weise die epistemischen Tugenden der Wissenschaft (wie z.B. intersubjektive Kommunizierbarkeit und methodische Skepsis) sowie die Standards guter wissenschaftlicher Praxis. Neben den fachspezifischen Leistungen empfiehlt es sich, im Hinblick auf eine künftige Zusammenarbeit auch soziale und kommunikative Kompetenzen, also Aspekte wie Teamfähigkeit, Mentoringenerfahrung und Führungskompetenz, je nach Erforderlichkeit zu berücksichtigen und zu gewichten.

#### **4.2. „Hausberufung“**

Die Regelung zur sog. „Hausberufung“ auf eine Professur (W2 / W3) wurde mit dem Hochschulgesetz mit Inkrafttreten zum 1. Oktober 2019 novelliert.

Die Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf eine Professur (W2 / W3) ist unter Beachtung des Grundsatzes zur Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz von nun an möglich.

Grundsätzlich wird durch das Rektorat weiterhin empfohlen, die Verwaltung (Dez. 3.2) zu konsultieren, wenn die Bewerbung einer an der FernUniversität bereits beschäftigten Person nach der ersten Sichtung aller Bewerbungen weiter berücksichtigt werden soll.

#### **4.3. Briefing**

Möglichst ebenfalls in der konstituierenden Sitzung – jedenfalls zu Beginn des Auswahlverfahrens – findet ein Briefing statt. Zu dem Briefing lädt die Rektorin die Mitglieder der Berufungskommission, die / den für das Verfahren bestellte Berufsbeauftragte/n sowie die Gleichstellungsbeauftragte ein. Gegebenenfalls kann zusätzlich noch ein/e in Berufungsverfahren besonders erfahrene Hochschullehrerin / besonders erfahrener Hochschullehrer hinzugezogen werden. Das Gespräch wird durch eine Vertreterin/ einen Vertreter der Verwaltung (Dez. 3.2) geführt. Die Dekanin / Der Dekan der ausschreibenden Fakultät kann ebenfalls an dem Briefing teilnehmen.

Adressatin des Briefings ist die Berufungskommission. Ziel des Gesprächs soll es sein, die Berufungskommission bereits vor Beginn ihrer Arbeit praktische Informationen zu geben sowie für rechtliche Besonderheiten zu sensibilisieren und hierdurch potentielle Verfahrensfehler zu vermeiden.

## 5. Besorgnis der Befangenheit

Im Sinne eines professionellen und fairen Auswahlverfahrens fragt die / der Berufungskommissionvorsitzende nach Erhalt der vollständigen Liste der Bewerberinnen / Bewerber und vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, ob bzgl. eines oder mehrerer Mitglieder der Berufungskommission eine Besorgnis der Befangenheit besteht. Es wird unterschieden zwischen Gründen, die nach § 6 Abs. 4 Berufsordnung zwingend zu einem Ausschluss des betroffenen Mitgliedes aus der Berufungskommission führen und solchen, die eine Einzelfallentscheidung (vgl. [Befangenheitsregeln der DFG-Vordruck 10.201 – 4/10](#)) vorsehen.

Ein **zwingender Ausschluss** erfolgt bei:

- Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnlicher Gemeinschaft zur Bewerberin oder zum Bewerber
- eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die Bewerbung oder solcher unter vorstehenden Punkt aufgeführter Personen
- derzeitige oder geplante enge wissenschaftliche Kooperation
- dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Postdoc-Phase) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses

Eine **Einzelfallentscheidung** ist erforderlich bei:

- sonstigen, die nicht unter die oben ausgeführten Verwandtschaftsverhältnisse fallen, andere persönliche Bindungen oder Konflikte
- wirtschaftliche Interessen von unter vorigem Punkt aufgeführten Personen
- die Zugehörigkeit oder der bevorstehende Wechsel zur selben Hochschule bzw. zur selben außeruniversitären Forschungseinrichtung
- wissenschaftliche Kooperation innerhalb der letzten drei Jahre, z.B. gemeinsame Publikationen
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen innerhalb der letzten 12 Monate

Bei einer Einzelfallentscheidung erfolgt ein Ausschluss, wenn die Berufungskommission zu dem Ergebnis gelangt, dass das jeweilige Mitglied aus einem dieser Gründe befangen sein könnte. Es ist nicht erforderlich, dass tatsächlich Befangenheit vorliegt – die Besorgnis genügt, die ein Misstrauen an einer unparteiischen und unvoreingenommenen Entscheidung begründen könnte. In den dargestellten Konstellationen liegt eine – ggf. im Einzelfall widerlegbare – Vermutung für eine Befangenheit vor. Gelingt es also dem Kommissionsmitglied, den Anschein begründet zu widerlegen, so verbleibt das Mitglied in der Berufungskommission. Entscheidend ist, welcher Anschein bei einem unbeteiligten Dritten erweckt wird. Die Gründe für die Entscheidung werden im Protokoll vermerkt.

Diese Liste ist nicht abschließend. Auch andere Umstände können den Anschein der Befangenheit begründen. So können zum Beispiel auch bestimmte Äußerungen einer Person dazu führen, dass dieser besteht.

Ein **Muster** für eine Erklärung zum Thema Befangenheit ist als [Anlage 4](#) beigefügt. Es wird empfohlen, dieses Muster den Mitgliedern der Berufungskommission nach Erhalt der Bewerberliste auszuhändigen.

Wird bei einem Mitglied die Besorgnis der Befangenheit festgestellt, so scheidet dieses Mitglied durch Beschluss der Berufungskommission mit sofortiger Wirkung und endgültig aus der Berufungskommission aus. Auch bei Wegfall des konkreten Befangenheitsgrundes ist eine Wiederwahl in die Kommission nicht möglich.

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.

Die Mitwirkung eines auch nur dem Anschein nach befangenen Kommissionsmitglieds stellt einen Verfahrensfehler dar, der zum Scheitern des gesamten Verfahrens führen kann. Zur rechtlichen Unterstützung und Beratung steht Ihnen Dez. 3.2 zur Verfügung.

## 6. Sichtung der Bewerbungsunterlagen (Erste Auswahlphase)

Nach Festlegung des Kriterienkatalogs und Thematisierung möglicher Besorgnisse der Befangenheit, erfolgt die Sichtung der Bewerbungsunterlagen. Die Berufungskommission entscheidet ggf. über die Berücksichtigung verspätet eingegangener Bewerbungen. Die Bewerbungsunterlagen werden vertraulich behandelt. In dieser ersten Auswahlphase sollte die Bewerberlage gesichtet und zunächst anhand der formalen Einstellungsvoraussetzungen eine Ausdifferenzierung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgen. Zusätzlich kann bereits an dieser Stelle auch die Erfüllung des Mindestmaßes anderer zwingender Kriterien berücksichtigt werden.

### 6.1. Kurzprofil

In der Regel empfiehlt es sich, zur Übersichtlichkeit und Vorbereitung der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ein Kurzprofil der Bewerberinnen und Bewerber zu erstellen, ggf. in synoptischer Darstellung. Die Kurzprofile stellen die Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf die von der Berufungskommission festgelegten Auswahlkriterien gegenüber. Eine **Vorlage** für ein solches Kurzprofil ist als [Anlage 5](#) beigelegt.

### 6.2. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber

Haben sich schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber oder Bewerberinnen und Bewerber, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (im Folgenden allgemein: schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber) beworben, so sind folgende Besonderheiten zu beachten:

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind in der Regel zu einem Probenvortrag einzuladen, §165 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Eine Ausnahme besteht nur, wenn die fachliche Eignung **offensichtlich** fehlt.

Die fachliche Eignung fehlt dann offensichtlich, wenn ein bereits nach dem Wortlaut des Ausschreibungstextes zwingendes Kriterium nicht erfüllt wird. Bloße Zweifel an der Eignung genügen nicht, da diese Zweifel durch die persönliche Vorstellung ausgeräumt werden könnten. Entscheidend ist, ob bei einem unbeteiligten Dritten Zweifel aufkommen würden.

Besondere tiefgehende Fachkenntnisse oder Diskussionsergebnisse der Kommission dürfen dabei nicht vorausgesetzt werden, es ist sich vielmehr an einer Laienperspektive zu orientieren. Offensichtlich kann nur das sein, was jedem – insbesondere einem prüfenden Gericht – unmittelbar und selbst-erklärend einleuchtet. Die fachliche Eignung kann insbesondere dann offensichtlich fehlen, wenn die **formalen Einstellungsvoraussetzungen** des § 36 HG nicht erfüllt werden. Dies ist bspw. dann offensichtlich, wenn überhaupt kein Hochschulstudium abgeschlossen wurde. Fehlt es an einer (fachlich einschlägigen) Promotion, so wird im Einzelfall geprüft, ob die besondere Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten nicht ausnahmsweise auf anderem Wege nachgewiesen wird. Bei der Frage, ob die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen vorliegen, ist ebenfalls der Einzelfall besonders zu würdigen. Die fachliche Eignung fehlt bspw. dann offensichtlich, wenn in der Ausschreibung zwingend ein Studium der Mathematik gefordert wird, die Bewerberin / der Bewerber jedoch einen Abschluss in Informatik hat.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden hinsichtlich ihrer Qualifikationen ausschließlich anhand des Wortlautes des Ausschreibungstextes beurteilt. Dies gilt insbesondere, wenn durch die Berufungskommission anschließend eine Schärfung der Kriterien vorgenommen wurde. Dies ist bspw. der Fall, wenn ein Kriterium sich nicht eindeutig als zwingendes Kriterium aus dem Ausschreibungstext ableiten lässt, durch die Berufungskommission so jedoch definiert wurde. Sind Kriterien nachträglich abgeschwächt worden, so profitieren schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber hiervon gleichermaßen wie die übrigen Bewerberinnen und Bewerber.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind mit einer **angemessenen Vorlaufzeit** zum Probevortrag einzuladen. Es empfiehlt sich, die Einladung mindestens zwei Wochen vor dem geplanten Termin zu versenden.

Sollen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nicht zu einem Probevortrag eingeladen werden, so empfiehlt das Rektorat, dies zunächst durch die Verwaltung (Dez. 3.2) juristisch prüfen zu lassen.

Sagen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber das Gespräch aufgrund einer Kollision mit anderen Terminen ab, so steht zu der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein **Ersatztermin** angeboten werden muss, die Verwaltung (Dez. 3.2) ebenfalls beratend zur Seite.

### 6.3. Weitere Auswahlinstrumente (optional)

Zusätzlich zu der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, den Probevorträgen und dem Einholen der vergleichenden Gutachten, können noch weitere Auswahlinstrumente herangezogen werden. Die Berufsordnung steht dem nicht entgegen.

Eine mögliche und empfehlenswerte Option ist das **Anfordern von Schriften** im Anschluss an die Sichtung der Bewerbungsunterlagen. Diese sollten auf eine kleine Anzahl begrenzt werden, die in dem jeweiligen fachlichen Zusammenhang einschlägig sind. Der Bewerberin / Dem Bewerbenden steht insofern hinsichtlich ihrer / seiner Publikationen ein Auswahlspielraum zu, der wiederum eine aussagekräftige Selbstdarstellung ermöglicht.

### 6.4. Entscheidung über Einladung zu Probevorträgen

Die Entscheidung über die Einladung zu den Probevorträgen schließt die Sichtung der Bewerbungsunterlagen ab. Es erfolgt eine kurze Dokumentation für jede Bewerberin / jeden Bewerber, warum eine Einladung erfolgt oder unterblieben ist. Grundlage der Entscheidung sind die durch die Berufungskommission festgelegten Auswahlkriterien. Bei einer unterbliebenen Einladung wird unterschieden, ob bereits die formalen Einstellungsvoraussetzungen des § 36 HG als nicht erfüllt angesehen werden, eine Hausberufung vorläge und / oder die fachliche Qualifikation nicht hinreichend vorliegt.

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 § 7 Abs. 2 Berufsordnung und § 9 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW)). 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 Auswahlkriterien sind in diesem Verfahrensschritt gendersensibel auszulegen. Nicht nur die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen und Vorträge sollte berücksichtigt werden, sondern auch



deren Qualität (die etwa in Abhängigkeit von Publikations- / Vortragsort ermittelt werden kann). Bei der Bewertung der wissenschaftlichen Produktivität im Verhältnis zum biologischen Alter müssen nichtwissenschaftliche Phasen der Familienarbeit (Mutterschutz / Elternzeit, Kinderbetreuungszeiten, Pflege von Angehörigen), der Freiwilligenarbeit (insb. karitativ) sowie berufliche, künstlerische und sportliche Betätigungen angemessen verrechnet werden. Es gilt also, das so genannte „akademische Alter“ zu berücksichtigen.

#### 6.4.1. Einladungen

Die Einladungen an die Bewerberinnen und Bewerber erfolgt durch die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Berufungskommission. Es empfiehlt sich, die Einladungen frühzeitig zu versenden, um den Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere hinsichtlich des Probevortrages eine ausreichende Vorbereitungszeit zu gewährleisten. Allen Bewerberinnen und Bewerbern ist im Hinblick auf die Gleichbehandlung der gleiche Vorbereitungszeitraum zu gewähren.

In der Einladung sollten die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen werden, dass die Reisekosten nach den landesrechtlichen und internen Vorgaben erstattet werden können. Als diesbezüglicher Ansprechpartner steht die Reisekostenstelle (Dez. 3.2) zur Verfügung.

Sagen Bewerberinnen und Bewerber das Gespräch aufgrund einer Kollision mit anderen Terminen ab, so besteht grundsätzlich keine rechtliche Verpflichtung einen Ersatztermin anzubieten.

Für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bestehen die unter [Ziff. 6.2](#) dargestellten Besonderheiten. Bei einer krankheitsbedingten Absage, sollte ein Ausweichtermin angeboten werden, wenn dieser zeitnah möglich ist und sich das Verfahren dadurch nicht unverhältnismäßig verzögern würde. Allgemein sollte insbesondere bei Verhinderung von aussichtsreichen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit eines Ersatztermins im Sinne der Bestenauslese wohlwollend geprüft werden.

#### 6.4.2. Probevorträge und Vorstellungsgespräche

Die Probevorträge und das anschließende Kolloquium sind hochschulöffentlich. Die Einladung zu den Probevorträgen erfolgt hochschulöffentlich, vgl. § 7 Abs. 2 Berufsordnung. Weitere Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern, die bspw. dazu dienen, sich einen persönlichen Eindruck zu verschaffen, finden nichtöffentlich statt. Die Probevorträge und Vorstellungsgespräche müssen für alle Bewerberinnen und Bewerber unter gleichen Bedingungen stattfinden.

#### 6.4.3. Dokumentation der Gespräche

Für die Dokumentation der Probevorträge und Gespräche empfiehlt es sich, **standardisierte Bewertungsbögen** zu verwenden. Ebenfalls ist zu empfehlen, für den nichtöffentlichen Gesprächsteil einen einheitlichen **Fragenkatalog** zu verwenden, da dies zu einer besseren Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber sowie einer Verbesserung der Fairness im Verfahren führt. Im Zuge des nicht öffentlichen Gesprächs, darf neben den allgemein im Bewerbungsverfahren **unzulässigen Fragen** (bspw. nach einer Schwangerschaft), auch nicht die Frage der Gewinnbarkeit gestellt werden.

Ob und in welchen Bewerbungsverfahren die Bewerberin/ der Bewerber noch vertreten ist, kann bei der Bewertung einer Bewerberin / eines Bewerbers keine Rolle spielen. Dies würde dem Prinzip der Bestenauslese zuwiderlaufen.

#### 6.4.4. Keine passenden Bewerberinnen und Bewerber

Kommt die Berufungskommission nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen zu dem Ergebnis, dass keine ausreichende Anzahl an Bewerberinnen und Bewerber für eine Einladung zum Probevortrag gefunden werden konnten, so kann sie nach § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Berufsordnung dem Fakultätsrat vorschlagen,

- die Professur noch einmal unverändert neu auszuschreiben oder
- das Verfahren zu beenden und mit anschließender Widmungsänderung neu auszuschreiben.

Die Beratung, ob dem Fakultätsrat eine Neuausschreibung oder Verfahrensbeendigung vorgeschlagen werden soll, kann in jedem Stadium des Berufungsverfahrens erneut stattfinden, wenn sich herausstellt, dass eine Besetzung der Professur mit den vorhandenen Bewerberinnen und Bewerbern nicht möglich bzw. aussichtsreich erscheint.

#### 6.5. Entscheidung über zu begutachtende Bewerberinnen und Bewerber (Zweite Auswahlphase)

Nach Abschluss aller Probevorträge und Gespräche entscheidet die Berufungskommission darüber, über welche Bewerberinnen und Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden. In dieser zweiten Phase sollte die Auswahl der besten Bewerbungen anhand einer differenzierten Berücksichtigung qualitativer und quantitativer Aspekte und Indikatoren des Kriterienkatalogs erfolgen.

Weder das Gesetz noch die Berufsordnung schreiben vor, über wie viele Bewerberinnen und Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden dürfen. Der Berufungsvorschlag soll aus drei Kandidatinnen und Kandidaten bestehen. Somit sollten über mindestens drei Bewerberinnen und Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden.

Die Entscheidung darüber, ob vergleichende Gutachten eingeholt werden, ist zugleich eine Entscheidung darüber, ob die Bewerberin / der Bewerber im konkreten Berufungsverfahren listenfähig ist. Entscheidet die Berufungskommission, dass über eine Bewerberin / einen Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden, so hält sie diese / diesen für geeignet, die ausgeschriebene Professur zu bekleiden. Somit betrifft dieser Beschluss die Berufung bereits unmittelbar und bedarf daher neben der Mehrheit der anwesenden Mitglieder auch der Mehrheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, vgl. § 6 Abs. 6 Berufsordnung.

Kommt die Berufungskommission nach Ende der Probevorträge und dem anschließenden Gespräch zu dem Ergebnis, dass sie **weniger als drei** Bewerberinnen / Bewerber für listenfähig erachtet, so berät sie darüber, ob weitere Bewerberinnen und Bewerber zu Probevorträgen eingeladen werden. Der Listenvorschlag soll nur in begründeten Ausnahmefällen aus weniger als drei Kandidatinnen / Kandidaten bestehen. Dies ist unbedingt im Sitzungsprotokoll zu dokumentieren. Aus diesem Grund wird eine Nachsichtung empfohlen. Haben Bewerberinnen oder Bewerber den Probevortrag abge sagt, so sollten diese vorrangig zu weiteren Probevorträgen eingeladen werden.

##### 6.5.1. Begutachtungsverfahren

Nach § 38 Abs. 3 Satz 2 HG sollen dem Berufungsvorschlag zwei vergleichende Gutachten auswärtiger Professorinnen und / oder Professoren zu Grunde liegen. Die Begutachtung durch externe Sachverständige ist ein gesetzlich angeordnetes Instrument zur Qualitätssicherung im Berufungsverfahren. Durch die externen Gutachten erfolgt eine nochmalige, von der Beratung der Berufungskommission unabhängige, Bestätigung der Listenfähigkeit und der Qualität der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber für die jeweilige Listenplatzierung.

#### 6.5.1.1. Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter

Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Berufungsordnung entscheidet die Berufungskommission darüber, welche externen Gutachterinnen und Gutachter durch die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Berufungskommission angefragt werden. Es empfiehlt sich, eine **Liste von mehr als zwei Gutachter/innen** zu beschließen, falls ein/e oder mehrere Gutachter/innen absagen. Sagen sämtliche gelisteten Gutachterinnen und Gutachter ab, so kann über weitere Kandidat/innen auf Vorschlag der Vorsitzenden / des Vorsitzenden der Berufungskommission im Umlaufverfahren abgestimmt werden, sofern kein stimmberechtigtes Mitglied dem widerspricht, vgl. § 7 Abs. 1 Satz 7 Berufungsordnung. Empfehlenswert ist eine Begutachtung durch international ausgewiesene Gutachterinnen oder Gutachter, gegebenenfalls aus dem Ausland. Maßgeblich ist der internationale Bezug der jeweiligen Fachlichkeit.

Bei der Bestellung der externen Gutachten ist grundsätzlich eine Geschlechterparität anzustreben. Entsprechende Bemühungen sind zu dokumentieren, wenn dies im Einzelfall nicht realisierbar ist.

Auch bzgl. der Gutachterinnen und Gutachtern kann die Besorgnis der Befangenheit bezüglich einem oder mehreren Professurbewerberinnen bzw. -bewerbern bestehen. Zur Beurteilung der Besorgnis der Befangenheit werden die gleichen Gründe herangezogen, wie bei den Mitgliedern der Berufungskommission (siehe [Ziff. 5](#)). Es wird empfohlen, die Gutachterinnen und Gutachter zu bitten, die als [Anlage 6](#) beigefügte Erklärung zur Befangenheit zu unterzeichnen.

#### 6.5.1.2. Informationen und Unterlagen

Die / Der Berufungskommissionvorsitzende stellt den Gutachterinnen und Gutachtern

- die vollständigen Bewerbungsunterlagen der zu begutachtenden Bewerberinnen und Bewerber,
- den Ausschreibungstext sowie
- den Auswahlkriterienkatalog

zur Verfügung. Sind weitere Schriften angefordert worden, so sind auch diese mitzusenden.

Die Gutachterinnen und Gutachter erhalten **keine Informationen** über eine, ggf. bereits durch die Berufungskommission vorgenommene, vorläufige Reihung. Ebenso dürfen sie nicht an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen. Die Gutachterinnen und Gutachter erstellen ihre Gutachten unabhängig voneinander sowie unvoreingenommen von den Eindrücken der Berufungskommission.

#### 6.5.1.3. Umgang mit nicht verwertbaren Gutachten

Wird durch die Berufungskommission festgestellt, dass ein vergleichendes Gutachten nicht verwertbar ist, so wird es bei der Listenbildung insgesamt nicht berücksichtigt. Im Abschlussbericht der / des Vorsitzenden der Berufungskommission begründet diese/r, warum das Gutachten als nicht verwertbar angesehen wurde. Das nicht berücksichtigte Gutachten wird als Anlage dem Abschlussbericht der / des Kommissionsvorsitzenden beigefügt.

Nicht verwertbar ist ein vergleichendes Gutachten dann, wenn

- (zentrale) Bewertungskriterien nicht beachtet wurden,
- die Bewerberinnen und Bewerber nicht miteinander verglichen wurden oder
- keine Angaben zu einer Reihung enthalten sind.

In dem Gutachten muss keine numerische Reihung vorgenommen werden. Es ist jedoch erforderlich, dass aus der Begutachtung erkennbar ist, auf welcher Listenplatzierung die Gutachterin / der Gutachter die jeweilige Bewerberin / den jeweiligen Bewerber sieht. Dabei kann die von der Gutachterin / dem Gutachter vorgenommene Reihung auch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft sein, bspw., dass sie / er bei ihrer / seiner Reihung ein Bewertungskriterium besonders gewichtet.

#### **6.5.1.4. Einholung weiterer Gutachten**

In Einzelfällen kann es erforderlich sein, weitere Gutachten einzuholen. Dies ist bspw. dann der Fall, wenn ein vergleichendes Gutachten **nicht verwertbar** ist (s. [Ziff. 6.5.1.3](#)).

Die Einholung eines weiteren Gutachtens kann auch dann angezeigt sein, wenn die Bewertungen der beiden vergleichenden Gutachten **stark voneinander abweichen**. Dies ist u.a. dann der Fall, wenn eine Gutachterin / ein Gutachter eine Bewerberin / einen Bewerber als nicht listenfähig erachtet, das andere Gutachten an der Listenfähigkeit jedoch keinen Zweifel äußert. Stark abweichende Ergebnisse ergeben sich häufig auch aus einer unterschiedlichen Gewichtung der verschiedenen und komplexen Auswahlkriterien. Im Zweifelsfall ist ein zusätzliches vergleichendes Gutachten einzuholen. In diesem Fall empfiehlt das Rektorat, die Verwaltung (Dez. 3.2) beratend hinzuzuziehen. Hierbei ist zu beachten, dass in diesem Fall alle Gutachten verwertet werden müssen, solange nicht zugleich Gründe für eine Unverwertbarkeit vorliegen.

Gleiches gilt insbesondere für den Fall, dass von einem einheitlichen Vorschlag der vergleichenden Gutachten **abgewichen** werden soll.

### **6.6. Listenvorschlag (Dritte Auswahlphase)**

Liegen die vergleichenden Gutachten vor, so berät die Berufungskommission über die Liste, die dem Fakultätsrat vorgeschlagen wird.

#### **6.6.1. Verfahren**

Der Listenvorschlag soll aus **drei Bewerberinnen und / oder Bewerbern** bestehen, vgl. § 38 Abs. 3 HG und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Berufungsordnung. Die gelisteten Kandidatinnen und / oder Kandidaten werden unter Würdigung aller vorliegenden Gesichtspunkte gereiht. Diese endgültige Auswahlentscheidung der Berufungskommission sollte durch eine individuell-qualitative Betrachtung der zuvor ausgewählten besten Bewerbungen erfolgen. Quantitative Kriterien und Indikatoren sollten in dieser Phase nur noch eine untergeordnete Rolle spielen. Auch wenn ein vergleichendes oder beide vergleichende Gutachten gegebenenfalls zwei Bewerberinnen und / oder Bewerber gleich auf gesehen hat bzw. haben, so nimmt der Vorschlag der Berufungskommission eine klare Reihung vor.

Sind zwei oder mehr Bewerberinnen und/ oder Bewerber gleich geeignet, so ist Folgendes zu beachten:

Ist eine Bewerberin / ein Bewerber schwerbehindert, so ist sie / er in diesem Fall zu bevorzugen.

Sind in der jeweiligen Fakultät weniger Hochschullehrerinnen als Hochschullehrer, so ist nach §§ 14 Abs. 2, 120 Abs. 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) und § 7 Abs. 1 LGG NRW eine Bewerberin bei gleicher Eignung vor einem männlichen Konkurrenten zu platzieren. Dies gilt nicht, wenn in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (bspw. der männliche Bewerber ist alleinerziehend, die Bewerberin nicht).

Der Beschluss über den Listenvorschlag bedarf nach § 6 Abs. 6 Berufsordnung der Mehrheit der anwesenden Mitglieder und die Mehrheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

#### **6.6.2. Begründung des Listenvorschlags**

Der Listenvorschlag wird im Protokoll zur Sitzung und im Bericht der / des Vorsitzenden der Berufungskommission begründet. In der Begründung werden mindestens

- die wesentlichen Aussagen der vergleichenden Gutachten und
- die Wertung der Berufungskommission

wiedergegeben.

Die Wertung der Berufungskommission umfasst dabei nicht nur die Wertung einzelner, sondern auch die Differenzierung zwischen den verschiedenen Kandidatinnen und Kandidaten.

Kommen beide vergleichenden Gutachten hinsichtlich der Reihung zu unterschiedlichen Ergebnissen, so erfolgt eine ausführliche Begründung, welcher Reihung sich die Berufungskommission anschließt bzw. aus welchen Gründen ein Gutachten als nicht verwertbar angesehen wurde. Auf die jeweiligen Ergebnisse der Gutachten ist explizit einzugehen.

#### **6.6.3. Abweichungen von der Dreierliste**

Eine Abweichung von der Dreierliste ist nur in begründeten Ausnahmefällen denkbar.

Dies kann der Fall sein, wenn weniger als drei Bewerberinnen und / oder Bewerber für listenfähig erachtet wurden und auch eine Nachsichtung keinen Erfolg gebracht hat. In diesem Fall empfiehlt das Rektorat, die Verwaltung (Dez. 3.2) beratend hinzuzuziehen.

#### **6.6.4. Übergabe des Listenvorschlags**

Mit der Übergabe des Listenvorschlags an den Fakultätsrat endet die Arbeit der Berufungskommission.

### **6.7. Beschluss des Fakultätsrates über Liste**

Die / Der Vorsitzende der Berufungskommission leitet den Berufungsvorschlag samt Abschlussbericht an die Dekanin / den Dekan zur nichtöffentlichen Befassung durch den erweiterten Fakultätsrat i. S. v. § 28 Abs. 5 HG weiter. Innerhalb eines Monats nach der Vorlage berät und beschließt der erweiterte Fakultätsrat nach Anhörung der / des Vorsitzenden der Berufungskommission entweder die vorgelegte Liste oder spricht die Empfehlung aus, das Berufungsverfahren vorzeitig zu beenden. Hierbei werden die Stellungnahmen der Studierendenvertreterin bzw. des Studierendenvertreters, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung berücksichtigt. Auf Wunsch der Fakultät kann die / der Berufungsbeauftragte ebenfalls zu der Sitzung eingeladen werden. Bei der Entscheidung bedarf es neben der Mehrheit der anwesenden Mitglieder, auch der Mehrheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Der Fakultätsrat berücksichtigt bei Beschlussfassung der Liste die an der FernUniversität in Hagen jeweils festgelegten Gleichstellungsquoten nach § 37a HG.

Beabsichtigt der Fakultätsrat den Listenvorschlag der Berufungskommission abzuändern, so wird durch das Rektorat im Vorfeld eine Beratung durch die Verwaltung (Dez. 3.2) empfohlen.

### **6.8. Befassung des Rektorates**

Nach Abschluss des Berufungsverfahrens in der Fakultät befasst sich das Rektorat mit dem Berufungsverfahren. Die Dekanin / Der Dekan leitet nach Listenbeschluss des Fakultätsrats den Berufungsvorschlag an die Verwaltung (Dez. 3.2) zur Aufbereitung für die Beschlussfassung durch das Rektorat weiter.

Gemäß § 8 Abs. 1 Berufungsordnung prüft die Rektorin / der Rektor den vollständigen Berufungsvorschlag der Fakultät binnen zwei Monaten nach dessen Eingang unter Anhörung der Dekanin / des Dekans.

Der vollständige Berufungsvorschlag umfasst

- den Abschlussbericht der / des Vorsitzenden der Berufungskommission nebst Anlagen sowie
- das Protokoll des Abstimmungsergebnisses des erweiterten Fakultätsrats.

Die / Der Berufsbeauftragte leitet ihren / seinen Bericht der / dem Rektor/in zu. Die Verwaltung (Dez. 3.2) prüft rechtlich die Unterlagen für die Rektorin / den Rektor und erstellt eine Vorlage für das Rektorat mit einer Beschlussempfehlung. Das Rektorat beschließt, entweder die Rektorin / den Rektor zu bitten, mit der Erstplatzierten / dem Erstplatzierten Berufungsverhandlungen aufzunehmen oder das Verfahren an die Fakultät zurückzugeben.

### **6.9. Ruferteilung und Konkurrentenmitteilungen**

Stimmt die Rektorin / der Rektor dem Berufungsvorschlag zu, so erteilt sie / er den Ruf an die Erstplatzierte / den Erstplatzierten. Zeitgleich erhalten alle übrigen Bewerberinnen und Bewerber eine Konkurrentenmitteilung unter Angabe der Listenplatzierten und der wesentlichen Entscheidungskriterien. Nimmt die / der Erstplatzierte den Ruf nicht an, so geht der Ruf an die weiteren Platzierten in der festgelegten Reihenfolge. Hierzu bedarf es keiner weiteren Befassung durch ein Gremium.

### **6.10. Berufungsverhandlungen und Ernennung**

Erklärt die Inhaberin / der Inhaber des Rufs ihre / seine Bereitschaft dem Ruf zu folgen, werden Berufungsverhandlungen geführt. Die Rufinhaberin / Der Rufinhaber wird gebeten, ihre / seine Gehalts- und Ausstattungsvorstellungen mitzuteilen, welche dann mit der Rektorin / dem Rektor unter Anwesenheit der Kanzlerin / des Kanzlers verhandelt werden.

Bei der Verhandlung über die sachliche Ausstattung der Professur sowie allgemeine Fragen zur Anbindung etc. nimmt auch die Dekanin / der Dekan der jeweiligen Fakultät an den Verhandlungen teil. Mit dem Einverständnis der Rufinhaberin / des Rufinhabers nimmt auch die Dekanin / der Dekan an den Verhandlungen zu den persönlichen Bezügen teil.

Die Ergebnisse der Berufungsverhandlungen werden niedergeschrieben und der Rufinhaberin / dem Rufinhaber angeboten. Sie / Er hat nun binnen einer zuvor vereinbarten Frist Zeit, das Angebot anzunehmen. Nimmt sie / er das Angebot an, so wird die Ernennung zur Professorin / zum Professor an der FernUniversität vorbereitet. Die Ernennung darf maximal einen Monat vor den geplanten Dienstantritt erfolgen. Den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern wird mitgeteilt, wer den Ruf angenommen hat und dass deren / dessen Ernennung nun beabsichtigt ist. Lehnt die Rufinhaberin / der Rufinhaber das Angebot ab, so geht der Ruf an die / den Nächstplatzierten.

### **6.11. Beendigung des Berufungsverfahrens**

Das Berufungsverfahren endet mit der Besetzung der Professur oder durch Entscheidung der Rektorin / des Rektors, wenn alle Listenplatzierten den Ruf endgültig abgelehnt haben.

## 7. Besondere Berufungsverfahren

### 7.1. Berufungsverfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur

Die Juniorprofessur wurde 2002 mit der fünften Novelle des deutschen Hochschulrahmengesetzes eingeführt, um jungen Wissenschaftlern mit herausragender Promotion ohne die bisher übliche Habilitation direkt unabhängige Forschung und Lehre an Hochschulen zu ermöglichen und sie für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur – ohne Habilitation – zu qualifizieren. Dabei haben sie mit der Juniorprofessur die Möglichkeit, sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu bewähren. Es handelt sich in der Regel um eine befristete Qualifikationsstelle mit reduzierter Lehrverpflichtung. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen hat zudem erstmals mit der Neufassung des Hochschulgesetzes mit Inkrafttreten zum 1. Oktober 2019 das Tenure-Track-Verfahren gesetzlich geregelt (vgl. § 38a HG).

Grundsätzlich finden für die Besetzung einer Juniorprofessur die gleichen Verfahrensregelungen Anwendung, wie für W 2- und W 3-Professuren, sofern das Hochschulgesetz und / oder die Berufsordnung keine abweichenden Regelungen enthalten. Eine wichtige zusätzliche Aufgabe der Berufungskommission ergibt sich diesbezüglich aus § 11 Abs. 2 Satz 3 Berufsordnung: „Bereits bei Berufung auf eine Juniorprofessur müssen die Bewertungskriterien nach § 8 der Evaluationsordnung durch die Berufungskommission klar und transparent definiert werden.“

#### 7.1.1. mit Tenure Track

Wird eine Juniorprofessur mit einem Tenure-Track versehen, so bedeutet dies, dass sie nach erfolgreicher Endevaluation ohne erneute Ausschreibung in eine unbefristete Anschlussprofessur übergeleitet wird. Die Juniorprofessorin / Der Juniorprofessor muss sich keinem erneuten Auswahlverfahren stellen. Eine Juniorprofessur mit Tenure-Track ist bereits angemessen auszustatten, um der Juniorprofessorin / dem Juniorprofessor eine selbständige Wahrnehmung der Aufgaben einer Professorin / eines Professors in Forschung und Lehre zu gewährleisten.

Die Juniorprofessur wird zunächst auf drei Jahre befristet besetzt. Die Juniorprofessorin / Der Juniorprofessor wird zur Beamtin / zum Beamten auf Zeit ernannt oder in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt. Nach erfolgter positiver Zwischenevaluation auf Antrag der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors, d.h. wenn sie / er sich als Hochschullehrerin / Hochschullehrer bewährt hat, wird die Professur um weitere drei Jahre verlängert. Kommt die Zwischenevaluation zu einem negativen Ergebnis, kann die Juniorprofessur dennoch um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Spätestens im sechsten Jahr der Professur erfolgt ebenfalls auf Antrag der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors die Endevaluation. Die Evaluation wird durch eine Evaluationskommission durchgeführt. Im Falle einer negativen Endevaluation kann das Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Die Bewertungskriterien nach § 8 Evaluationsordnung werden durch die Berufungskommission festgelegt. Aus Gründen der Transparenz werden diese bereits der Rufinhaberin / dem Rufinhaber mit dem Rufschreiben mitgeteilt.

Nach erfolgreicher Endevaluation werden Berufungsverhandlungen geführt und nach deren erfolgreichem Abschluss die Juniorprofessur in eine unbefristete Professur umgewandelt.

#### 7.1.2. ohne Tenure-Track

Juniorprofessuren ohne Tenure-Track werden ebenfalls zunächst auf drei Jahre befristet besetzt und können nach einer beantragten und erfolgreichen Zwischenevaluation um drei weitere Jahre verlängert werden. Nach beantragter und erfolgreicher Endevaluation im sechsten Jahr kann die

Professur noch um ein weiteres Jahr verlängert werden. Eine Überleitung in eine unbefristete Professur erfolgt nicht.

Die Verlängerung des Beamten- oder Beschäftigungsverhältnisses ist im Falle einer negativen Evaluation bei einer Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Zusage hingegen nicht möglich. Im Übrigen entspricht das Verfahren dem zur Besetzung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track.

### **7.1.3. Einstellungsvoraussetzungen**

Hinsichtlich der formalen Einstellungsvoraussetzungen gelten für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der FernUniversität nur § 36 Abs. 1 Nr. 1-3 HG. Bei der Auswahl der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt der Grundsatz der uneingeschränkten Bestenauslese. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen sehen keinen Ausschluss von überqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern vor. Es müssen somit beispielsweise auch Bewerberinnen und Bewerber gleichberechtigt berücksichtigt werden, die bereits habilitiert sind.

### **7.1.4. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler als Zielgruppe**

Um die gesetzgeberische Intention der Implementierung eines weiteren Karrierewegs und Qualifizierungsmöglichkeit zur Professur neben der Habilitation gerecht zu werden, sollte sich die Stellenausschreibung insbesondere an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der frühen Karrierephase richten. Dieser Adressatenkreis ist textuell in der Ausschreibung besonders zu einer Bewerbung aufzufordern. Daneben empfiehlt es sich, das Auswahlkriterium „herausragende Promotion“ bei der Besetzung einer Juniorprofessur stärker als bei der Besetzung sonstiger Professuren zu gewichten. Gleiches gilt für die Gewichtung von Potentialen und aufgezeigten Perspektiven (vgl. [Ziff. 4.1.2](#)), um hinsichtlich der Dauer des wissenschaftlichen Wirkens eine relative Chancengerechtigkeit zu erzielen.

### **7.1.5. Evaluationsverfahren**

Hinsichtlich des Evaluationsverfahrens wird auf die Evaluationsordnung sowie den Evaluationsleitfaden der FernUniversität in Hagen hingewiesen.

## **7.2. verkürztes Berufungsverfahren**

Auf Antrag der Fakultät kann in den Fällen der §§ 38 Abs. 1, 38a Abs. 1 S. 4 HG ein verkürztes Berufungsverfahren (d.h. Verzicht auf die Stellenausschreibung) durchgeführt werden. In diesem Fall erfolgt keine Stellenausschreibung.

Ein verkürztes Berufungsverfahren kann in folgenden Fällen ausnahmsweise 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 (Dienstvertrag) 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 einer mit der Besoldungsgruppe W 3 bewerteten 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 FernUniversität liegt.
- Eine Nachwuchswissenschaftlerin / Ein Nachwuchswissenschaftler, die oder der die Einstellungsvoraussetzungen einer Juniorprofessorin / eines Juniorprofessors nach § 36 HG erfüllt und die oder der in besonderer Weise fachlich sowohl qualifiziert als auch an der FernUniversität beschäftigt ist, soll auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis (Dienstvertrag) berufen werden. Die Nachwuchswissenschaftlerin / Der Nachwuchswissenschaftler muss seine Funktion nach externer



- Begutachtung, welche dem Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur gleichwertig ist, erhalten haben.
- Die Professur wird aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert und dessen Vergabebestimmungen sieht eine Ausschreibung sowie ein Auswahlverfahren mit externer Begutachtung vor, welches einem Berufungsverfahren auf eine Professur gleichwertig ist.
  - In begründeten Fällen, wenn eine Juniorprofessorin / ein Juniorprofessor auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis (Dienstvertrag) berufen werden soll. Voraussetzung ist das Vorliegen eines mindestens gleichwertigen Rufs einer anderen Universität auf eine Juniorprofessur mit Tenure-Track und dass durch dieses Angebot ihre oder seine Abwanderung verhindert werden kann.

## **8. Berufungsmonitor**

Über den [Berufungsmonitor](#) erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber zu jedem Zeitpunkt Informationen zum aktuellen Stand des Berufungsverfahrens sowie zum allgemeinen Ablauf eines Berufungsverfahrens an der FernUniversität und den dazugehörigen rechtlichen Grundlagen. Allen Bewerberinnen und Bewerbern wird von der Verwaltung (Dez. 3.2) mit der Eingangsbestätigung ein – nicht öffentlich zugänglicher – Link, mit dem der aktuelle Stand des jeweiligen Berufungsverfahrens abgerufen werden kann, zugesandt.

Den Mitgliedern des Rektorats, der/ dem zuständigen Berufungsbeauftragten sowie der/ dem Vorsitzenden der Berufungskommission wird der entsprechende Link ebenfalls zur Verfügung gestellt. Der Berufungsmonitor wird von der Verwaltung (Dez. 3.2) gepflegt. Die Aktualität steht und fällt mit den von der / dem Vorsitzenden der Berufungskommission mitgeteilten Informationen zum Verfahrensstand.

## **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

Für Rechtsauskünfte rund um das Thema Berufungsverfahren sowie Fragen zu den Protokollen der Berufungskommission stehen Ihnen im Dezernat 3.2.

Sabine Wyrwa  
Abteilungsleiterin  
Tel.: -4307; E-Mail: [sabine.wyrwa@fernuni-hagen.de](mailto:sabine.wyrwa@fernuni-hagen.de)

Sandra Jutzi  
Stellv. Abteilungsleiterin  
Tel.: -4205; E-Mail: [sandra.jutzi@fernuni-hagen.de](mailto:sandra.jutzi@fernuni-hagen.de)

Benjamin Seifert  
Tel.: -4309; E-Mail: [benjamin.seifert@fernuni-hagen.de](mailto:benjamin.seifert@fernuni-hagen.de)

Markus Müller  
Tel.: -4301; E-Mail: [markus.mueller@fernuni-hagen.de](mailto:markus.mueller@fernuni-hagen.de)

zur Verfügung.

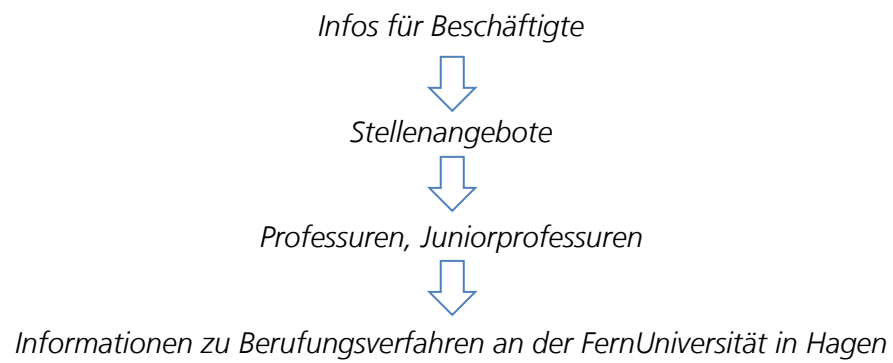
Fragen zum Verwaltungsablauf des Berufungsverfahrens und dem Berufungsmonitor beantwortet Ihnen gerne

Marcel Baldauf  
Teamleiter Professuren, Beamtinnen und Beamte  
Tel.: -2574; E-Mail: [marcel.baldauf@fernuni-hagen.de](mailto:marcel.baldauf@fernuni-hagen.de)

## Anlagen

Die nachstehenden Anlagen sind auch online im Berufungsmonitor als Vorlagen abrufbar.

Den [Berufungsmonitor](#) finden Sie über die Homepage der FernUniversität wie folgt:



**Anlage 1**  
**Bericht der / des Berufungsbeauftragten**

<b>Berufungsbeauftragte/ Berufungsbeauftragter:</b>	
<b>Berufungsverfahren:</b>	
<b>Fakultät:</b>	

<b>Berufungskommission/ Sitzungen der Berufungskommission:</b>	<p>War die Berufungskommission geschlechterparitätisch besetzt?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Haben Sie an allen Sitzungen der Berufungskommission teilgenommen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Wurden alle Mitglieder der Berufungskommission auf die Vertraulichkeit hingewiesen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Wurde das Thema Befangenheit angesprochen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>

	<p>Sofern bzgl. eines oder mehrerer Mitglieder die Besorgnis der Befangenheit bestand - wie wurde damit umgegangen?</p>
--	---

<b>Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber:</b>	<p>Wurden die durch die Berufungskommission aus dem Ausschreibungstext abgeleiteten Auswahlkriterien konsequent angewandt?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Wurden im Vorfeld der Probevorträge Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber formuliert?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Wenn ja: wurden diese konsequent gegenüber allen Bewerberinnen und Bewerbern angewandt?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>War der Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern insgesamt gleich?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>

	<p>Bestand innerhalb der Berufungskommission Konsens über welche Bewerberinnen/ Bewerber vergleichende Gutachten eingeholt werden sollen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Bestand innerhalb der Berufungskommission Konsens über die Wahl der Gutachterinnen/ Gutachter?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Bemerkung:</p>
	<p>Bestand hinsichtlich einer Gutachterin/ eines Gutachters oder mehrere Gutachterinnen/ Gutachter die Besorgnis der Befangenheit?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja - aus welchen Gründen?:</p>
<p><b>Listenvorschlag</b></p>	<p>Kamen die vergleichenden Gutachten zu einer einheitlichen Beurteilung?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls nein- bitte Erläutern Sie die Abweichungen:</p>

	Wie ist die Berufungskommission mit der Platzierung durch die Gutachten umgegangen?
	Gab es innerhalb der Berufungskommission Konsens hinsichtlich der Platzierungen der Bewerberinnen/ Bewerber?  <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein  Bitte erläutern Sie:
Bestätigt die von der Berufungskommission beschlossene Liste Ihren persönlichen Eindruck von den Bewerberinnen und Bewerbern?  <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein  Bitte erläutern Sie:	

---

Datum

Unterschrift

## Anlage 2

### Protokoll

der x. Sitzung der Berufungskommission im Berufungsverfahren zur

.....

am xx.xx.xxxx in Hagen

**Beginn:**

**Ende:**

### Teilnehmerinnen und Teilnehmer

**Mitglieder:** (unter Angabe ihrer Funktion)

**Ersatzmitglieder:** (unter Angabe ihrer Funktion)

**Weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer:** (unter Angabe ihrer Funktion)

**Protokoll:**

### Tagesordnung

TOP 1:

TOP 2:

TOP 3:

.....

---

(Protokollführer/in)

---

(Vorsitzende/r Berufungskommission)



## Anlage 3

### Abschlussbericht Berufungskommissionvorsitzende/r (Inhalt, Aufbau und Formulierungsbeispiele)

#### 1. Berufungskommission

Mitglieder der Berufungskommission:

- Professorinnen und Professoren: Namen
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Namen
- Ersatzmitglied: Name
- Studierendenvertretung: Namen
- Gleichstellungsbeauftragte: Name
- Schwerbehindertenvertretung: Name

Die Berufungskommission zur Besetzung der „Universitätsprofessur - ....“ (Nachfolge Univ.-Prof. Dr....) konstituierte sich am... und tagte anschließend am ...

#### 2. Ausschreibung

- Wiedergabe des Ausschreibungstextes

#### 3. Gleichstellung

Die Berufungskommission und die Fakultät haben während des Berufungsverfahrens die Verpflichtungen und Regelungen, die sich aus dem Hochschulrecht, den Grundsätzen der Frauenförderung an den Universitäten, dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Frauenförderplan ergeben, in jeder Hinsicht beachtet.

Von den .... vorliegenden Bewerbungen waren ... Frauen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde zu allen Sitzungen sowie zu den Probevorträgen eingeladen.

#### 4. Beteiligung der Studierendenschaft

Die Vertreter/innen der Studierendenschaft wurden zu allen Sitzungen und den Probevorträgen eingeladen.

#### 5. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Von den .... Bewerberinnen und Bewerber waren .... schwerbehindert. Die Schwerbehindertenvertretung wurde zu allen Sitzungen und den Probevorträgen eingeladen.

oder:

Die Schwerbehindertenvertretung wurde informiert. Von den .... Bewerbungen berührte keine die Belange der Schwerbehindertenvertretung.

#### 6. Kriterien

Die in der ersten Kommissionssitzung festgelegten Kriterien (Kriterienkatalog, s. Protokoll vom...) umfassen die Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen nach § 36 HG NRW, Publikationsleistung, die Erfahrung in der Einwerbung industrieller und Forschungsdrittmitteln, Erfahrungen in Bezug auf die Fernlehre und das weitere Engagement in Bezug auf Forschung und Lehre (...).

#### 7. Bewerbungen

- Name, Titel und aktuelle Stellung der Bewerberinnen und Bewerber

#### 8. Befangenheit

Durch die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Berufungskommission wurde das Thema Befangenheit angesprochen. Es gab kein Mitglied der Berufungskommission an, dass es befangen sei oder der Anschein der Befangenheit vorläge. Folgende Mitglieder erklärten, dass bzgl. ihrer Person der Anschein der Befangenheit gegeben sei: (Dokumentation der Entscheidung über Befangenheit). Im Übrigen wird auf die beiliegenden Erklärungen zur Befangenheit verwiesen.

## 9. Durchsicht der Bewerbungen

Die Berufungskommission orientiert sich bei der Sichtung der Bewerbungen an den genannten Kriterien. Jede Bewerbung wurde einzeln und ausführlich besprochen. Im Anschluss an diese Diskussion einigte sich die Kommission, folgende Bewerberinnen und Bewerber nicht zu berücksichtigen:

- Bewerberin/Bewerber, zumindest stichpunktartige Ausführung warum keine weitere Berücksichtigung erfolgt

Die Berufungskommission beschließt von folgenden Bewerberinnen und Bewerbern ... wissenschaftliche Schriften anzufordern und diese gleichzeitig zu einem Vorstellungsvortrag einladen

## 10. Probevorträge und anschließendes Gespräch

Die Probevorträge fanden am ... statt. Die Themen der Vorträge sind diesem Bericht beigelegt (Anlage...) Die Bewerberinnen und Bewerber wählten folgende Themen:

## 11. Würdigung der Vorstellungsvorträge

Bewertung der Vorstellungsvorträge, inkl. Ergebnis der Abstimmung, ob ein vergleichendes Gutachten über die Bewerberin / den Bewerber eingeholt werden soll

## 12. Gutachter

Die Berufungskommission beschließt einstimmig/mehrheitlich folgende Gutachter durch die/den Berufungskommissionsvorsitzende/n der Reihe nach anzufragen: [...]

Die Gutachter werden gebeten ihre Gutachten bis zum xx.xx.xxxx zu erstellen.

## 13. Vergleichende Gutachten und Listenvorschlag

- Darstellung und Würdigung der Ergebnisse der vergleichenden Gutachten
- Entscheidung und Begründung des Listenvorschlags

## 14. Laudationes

## 15. Anlagen

- Sitzungsprotokolle der Berufungskommission, incl. Abstimmungsergebnisse
- Schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten
- Schriftliches Votum der Schwerbehindertenvertretung
- Schriftliches Votum der Studierendenvertretung in der Berufungskommission
- Vollständige Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten in Kopie
- Vergleichende, externe Gutachten zu den Platzierten

## Anlage 4

### Erklärung zur Besorgnis der Befangenheit als Mitglied einer Berufungskommission

Mir ist bekannt, dass die Besorgnis der Befangenheit grundsätzlich besteht bei

- Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnlicher Gemeinschaft zum Bewerber oder zur Bewerberin,
- eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die Bewerbung oder solche unter vorstehenden Punkt aufgeführter Personen,
- derzeitige oder geplante enge wissenschaftliche Kooperation, sowie
- dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Postdoc-Phase) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses.

Ebenfalls können im Einzelfall

- Verwandtschaftsverhältnisse, die nicht unter die oben ausgeführten Verwandtschaftsverhältnisse fallen, andere persönliche Bindungen oder Konflikte,
- Wirtschaftliche Interessen von unter voriger Nummer aufgeführten Personen
- Die Zugehörigkeit oder der bevorstehende Wechsel zur selben Hochschule bzw. zur selben außeruniversitären Forschungseinrichtung
- Wissenschaftliche Kooperation innerhalb der letzten drei Jahre, z.B. gemeinsame Publikationen sowie
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen innerhalb der letzten 12 Monate

zu der Besorgnis der Befangenheit führen.

Als Mitglied der Berufungskommission \_\_\_\_\_  
erkläre ich, dass ich bezüglich meiner Person keine Besorgnis der Befangenheit gegenüber einer Bewerberin/ einem Bewerber oder mehreren Bewerberinnen/ Bewerbern besteht.

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Titel, Name)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

**Anlage 5**

LfdNr	Name	Vorname	Akad. Grad	Studienabschluss (Studien-gang, Jahr, Uni)	Promotion (Jahr, Uni, ggf. Thema)	Erstberufung (Jahr, Hochschule) ODER Zusätzliche wiss. Leistungen i.S.d. § 36 Abs. 1 Nr. 4 HG)	Inhaltl. Einschlägigkeit	Anzahl Publikationen davon mit Peer Review	Lehrer-fahrung	An-schlussfä-higkeit	Drittmit-tel-ein-werbung	Inter-natio-nalität	Erfüllt for-malen Kri-terien	Erfüllt in-haltlichen Kriterien
1														
2														
3														

## Anlage 6

### Erklärung zur Besorgnis der Befangenheit als Gutachter/in in einem Berufungsverfahren in Bezug auf Bewerberinnen/ Bewerber

Die FernUniversität in Hagen dankt Ihnen für Ihre Bereitschaft, als Gutachterin bzw. als Gutachter in einem Berufungsverfahren mitzuwirken.

Fairness und Transparenz im Berufungsverfahren gebieten es, dass auch hinsichtlich der Gutachterinnen und Gutachter auszuschließen ist, dass die Besorgnis der Befangenheit bzgl. einer/ eines oder mehrerer zu begutachtender Bewerberinnen und Bewerber vorliegt.

Die Besorgnis der Befangenheit besteht in jedem Fall bei

- Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnlicher Gemeinschaft zum Bewerber oder zur Bewerberin,
- eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die Bewerbung oder solche unter vorstehenden Punkt aufgeführter Personen,
- derzeitige oder geplante enge wissenschaftliche Kooperation, sowie
- dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Postdoc-Phase) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses.

Ebenfalls können im Einzelfall

- Verwandtschaftsverhältnisse, die nicht unter die oben ausgeführten Verwandtschaftsverhältnisse fallen, andere persönliche Bindungen oder Konflikte,
- Wirtschaftliche Interessen von unter vorigen Punkt aufgeführten Personen
- Die Zugehörigkeit oder der bevorstehende Wechsel zur selben Hochschule bzw. zur selben außeruniversitären Forschungseinrichtung
- Wissenschaftliche Kooperation innerhalb der letzten drei Jahre, z.B. gemeinsame Publikationen sowie
- Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen innerhalb der letzten 12 Monate

zu der Besorgnis der Befangenheit führen.

Gutachterinnen und Gutachter müssen zudem offenlegen, wenn sie durch die Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter oder durch die Berufungsentscheidung einen Vor- oder Nachteil erlangen können. Dies kommt dann in Betracht, wenn einer oder mehrere der oben genannten Gründe vorliegen, die die Besorgnis der Befangenheit begründen können.

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

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

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

Ich stehe mit nachstehender Bewerberin/ nachstehendem Bewerber bzw. nachstehenden Bewerberin/ Bewerbern in folgender Verbindung:

---

---

---

---

---

---

---

---

Ich könnte durch meine Tätigkeit als Gutachterin/ Gutachter oder durch die Berufungsentscheidung folgende Vor- und Nachteile erlangen:

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Titel, Name)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)