

# Berufungsleitfaden zur Berufsordnung 2017 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Stand: März 2019



# Berufungsleitfaden der HHU

## Vorwort

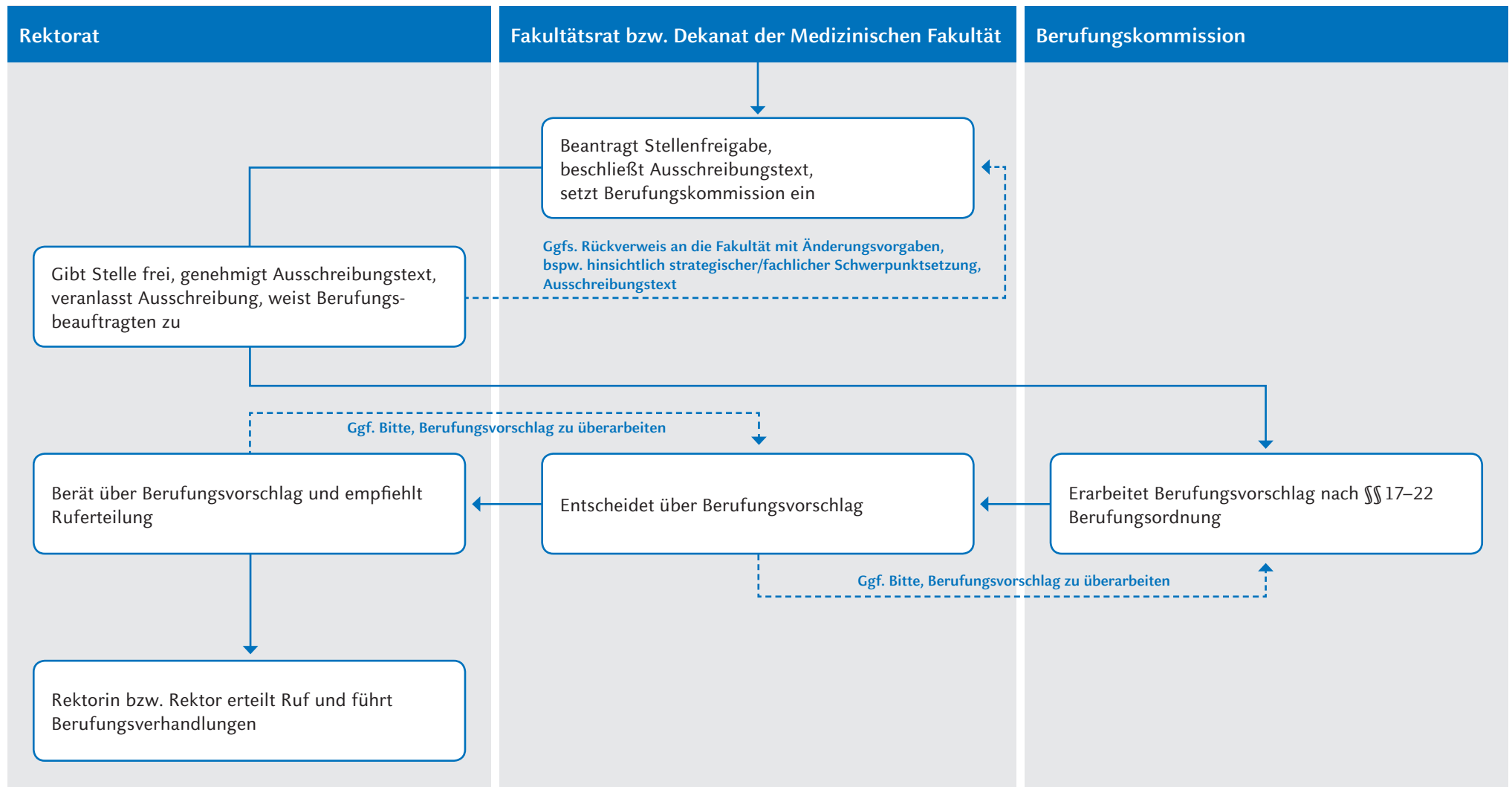
Dieser Berufungsleitfaden soll als Hilfestellung und Konkretisierung verschiedener Punkte der Berufsordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf dienen. Aufgrund des Senatsbeschlusses vom 11.07.2017 ist die Berufsordnung am 25.07.2017 ausgefertigt und am 31.07.2017 amtlich bekanntgemacht worden (Nr. 31/2017 Amtl. Bekanntmachung der Heinrich-Heine-Universität).

Der Leitfaden soll immer *allen* Mitgliedern einer Berufungskommission zur Verfügung gestellt werden. Er soll helfen, mögliche Probleme bereits im Vorfeld zu erkennen und zu vermeiden sowie den Auswahlprozess möglichst effizient und mit der größtmöglichen Aussicht auf einen erfolgreichen Abschluss zu gestalten. Um die Anwendung des Leitfadens zu erleichtern, findet sich in **Anlage 3** eine Checkliste mit den wesentlichen Punkten des Leitfadens, die vollständig ausgefüllt dem Berufungsprotokoll beigefügt werden soll. Der Leitfaden ersetzt nicht das Hochschulgesetz NRW und die Berufsordnung der Heinrich-Heine-Universität.

Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen den nicht medizinischen Fakultäten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernates 3 – Personal –, der medizinischen Fakultät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung des UKD gern zur Verfügung.

# Berufungsleitfaden der HHU

## Schematische Darstellung des Berufungsprozesses



# Berufungsleitfaden der HHU

## Stellenfreigabe, Ausschreibung, Berufungskommission

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<p><b>Frühestmöglich,</b> d.h.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– spätestens 18 Monate vor dem absehbaren Freiwerden der Stelle bzw.</li> <li>– unverzüglich nach Einrichtung bzw. Zuweisung der neu zu besetzenden Stelle</li> </ul>	<p>Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät stellt durch ein Schreiben der Dekanin bzw. des Dekans einen Antrag auf Stellenfreigabe beim Rektorat mit mindestens folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät stellt durch ein Schreiben der Dekanin bzw. des Dekans einen Antrag auf Stellenfreigabe beim Rektorat mit mindestens folgenden Bestandteilen:</li> <li>– Bedeutung und fachliche Ausrichtung der Professur unter Berücksichtigung des Hochschulentwicklungsplans, insbesondere bezüglich der Aufgaben in Forschung und Lehre gemäß der maßgeblichen Studien- und Prüfungsordnungen.</li> <li>– Dauer der Professur und gegebenenfalls eine Begründung für ihre Befristung.</li> <li>– Voraussetzungen, Verfahren und Zeitpunkt einer Entfristung im Rahmen der Berufung auf eine Juniorprofessur mit Überleitungsfunktion gemäß der Evaluationsordnung für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track der Heinrich-Heine-Universität vom 26.01.2017 in ihrer jeweils gültigen Fassung und § 29 und 30 der Berufsordnung.</li> <li>– Angaben zur Zusammensetzung der Berufungskommission.</li> <li>– Angaben zur absehbaren personellen, sachlichen und räumlichen Ausstattung einschließlich notwendiger Baumaßnahmen.</li> <li>– Angaben zur Anzahl der erwarteten Bewerbungen und zum erwarteten Anteil besonders leistungsstarker Bewerberinnen und Bewerber.</li> <li>– Angaben zur klinischen Ausstattung, sofern bei der Professur die Krankenversorgung betroffen ist.</li> </ul> <p>Ein Eilentscheid der Dekanin bzw. des Dekans ist grundsätzlich zulässig, soweit die jeweilige Fakultätsordnung einen solchen vorsieht.</p>	<p><b>Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät durch die Dekanin bzw. den Dekan</b></p>	<p>Zur Beantragung der Stelle steht an der Heinrich-Heine-Universität ein Vor-druck zur Verfügung.</p> <p>Die Entscheidung über den Verzicht auf die erneute Ausschreibung trifft das Rektorat auf Vorschlag der Fakultät und nach Anhörung der Gleichstellungs-beauftragten.</p>	<p>§ 4 Berufungs- ordnung</p>

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Stellenfreigabe, Ausschreibung, Berufungskommission

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
Frühestmöglich	<p>Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der medizinischen Fakultät legen einen verbindlichen Kriterienkatalog für den Auswahlprozess fest. Zudem definieren sie die Gewichtung der einzelnen Kriterien. Die Kriterien leiten sich aus dem Anforderungsprofil der Ausschreibung ab und enthalten unter anderem folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Benennung der Fähigkeiten und Qualifikationen, die notwendig sind, um die in der Ausschreibung definierten Anforderungen zu erfüllen;</li> <li>– Berücksichtigung internationaler Standards;</li> <li>– Gestaltung der Kriterien derart, dass diese</li> <li>– einheitlich für alle Personen und verbindlich für den gesamten Auswahlprozess,</li> <li>– objektiv und nachvollziehbar,</li> <li>– vergleichbar in formaler, quantitativer und qualitativer Hinsicht (siehe Anmerkungen) sowie</li> <li>– nicht diskriminierend im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) (siehe <b>Anlage</b>) sind.</li> </ul>	Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät	<p>Da formelle Habilitationsverfahren nur im deutschsprachigen Raum und auch dort immer seltener durchgeführt werden, dürfen Bewerberinnen und Bewerber ohne Habilitation nicht pauschal unberücksichtigt bleiben. Vielmehr muss in jedem Fall überprüft werden, ob die vorhandenen Veröffentlichungen den einer Habilitation zugrunde liegenden Arbeiten gleichwertig sind. Umgekehrt dürfen habilitierte Bewerberinnen und Bewerber insbesondere bei W1-Juniorprofessuren aufgrund der Tatsache, dass sie habilitiert sind, nicht ausgeschlossen werden. Bei der Erarbeitung des Kriterienkataloges ist auf die Aussagekraft quantitativer und qualitativer Kriterien zu achten: Quantitative Kriterien wie beispielsweise die Anzahl von Publikationen sind zwar leicht messbar, ignorieren aber die Qualität der Veröffentlichungen. Zudem muss der Zeitraum berücksichtigt werden, in dem eine Leistung erbracht wurde. Beispielsweise wird es in der Regel sinnvoll sein, die Zahl der Publikationen pro Jahr seit der Promotion zu verwenden, um jüngere Bewerberinnen und Bewerber nicht zu diskriminieren. Gleiches gilt bei der Verwendung von bibliometrischen Maßen wie dem h-Index, die jüngere gegenüber Älteren benachteiligen. Bei solchen auf Zitationen basierenden Maßen muss zudem berücksichtigt werden, dass sie auch andere als die intendierten Leistungsvariablen, wie beispielsweise die Größe der Audienz, für die jemand schreibt, messen.</p>	§ 4 Abs. 3 Berufsordnung
Frühestmöglich	<p>Der Antrag und der verbindliche Kriterienkatalog werden dem Rektorat gemeinsam mit dem Ausschreibungstext vorgelegt.</p>	Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät		§ 4 Abs. 3 Berufsordnung

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Stellenfreigabe, Ausschreibung, Berufungskommission

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
Frühestmöglich	<p>Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät erstellt den Ausschreibungstext auf Deutsch und auf Englisch. Es wird empfohlen, folgende Inhalte zu berücksichtigen (ein Beispiel findet sich in der <b>Anlage</b> zu diesem Leitfaden):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die organisatorische Zuordnung;</li> <li>– den geplanten Zeitpunkt der Stellenbesetzung;</li> <li>– die vorgesehene Besoldungsgruppe;</li> <li>– das Fachgebiet, für das berufen wird;</li> <li>– Angaben zu stellenspezifischen Besonderheiten;</li> <li>– ggf. einen Hinweis auf die Teilbarkeit der Stelle;</li> <li>– bei W2- bzw. W3-Professuren: dass Erfahrungen bei der Einwerbung kompetitiver Drittmittel erwartet werden;</li> <li>– bei W1-Juniorprofessuren und W2-Professuren auf Zeit, dass die Bereitschaft zur Einwerbung kompetitiver Drittmittel erwartet wird;</li> <li>– dass Publikationen in international angesehenen Fachzeitschriften oder begutachteten Publikationsorganen erwartet werden;</li> <li>– dass hervorragende Leistungen in der Lehre vorausgesetzt werden;</li> <li>– dass internationale Erfahrungen in Forschung und Lehre erwünscht sind;</li> <li>– Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber nach § 36 HG NRW;</li> <li>– dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin bzw. eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen;</li> <li>– dass Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen im Sinne des SGB IX erwünscht sind;</li> <li>– dass die HHU Mitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland ist;</li> <li>– Angaben zu den einzureichenden Bewerbungsunterlagen (auch Art der Einreichung – Papierform oder digital);</li> <li>– die Bewerbungsfrist, die vier Wochen nicht unterschreiten soll;</li> <li>– Angaben zum Adressaten der Bewerbung;</li> <li>– für Berufungsverfahren der Medizinischen Fakultät, die auch den Bereich der Krankenversorgung oder das öffentliche Gesundheitswesen betreffen, inklusive der insoweit geltenden Besonderheiten für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.</li> </ul>	Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät	Sehr spezifische Ausschreibungstexte führen dazu, dass sich nur sehr wenige Personen angesprochen fühlen und bewerben. Damit sinken die Chancen einer erfolgreichen Berufung einer hervorragenden Persönlichkeit. Ausschreibungstexte müssen so allgemein wie möglich sein, um möglichst viele hervorragend Qualifizierte zu einer Bewerbung zu ermuntern.	§§ 6 und 8 Berufungsordnung

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Stellenfreigabe, Ausschreibung, Berufungskommission

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
Frühestmöglich	Der Ausschreibungstext wird dem Rektorat gemeinsam mit dem Antrag auf Freigabe der Stelle und dem Kriterienkatalog in deutscher und englischer Sprache zugeleitet.	Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät		§ 6 Abs. 2 Berufsordnung
Frühestmöglich	Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät führt folgende Schritte im Rahmen der Zusammensetzung und Wahl der Berufungskommission durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorschlag über die Zusammensetzung der Berufungskommission nach Maßgabe der §§ 10 und 11 der Berufsordnung der HHU *;</li> <li>– Wahl der Mitglieder der Berufungskommission, Bestimmung der bzw. des Vorsitzenden sowie der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters nach § 12 der Berufsordnung der HHU;</li> <li>– mit Blick auf das potentielle und später im Verfahren das tatsächliche Bewerberfeld;</li> <li>– Besteht die Gefahr, dass ein Kommissionsmitglied befangen sein könnte? Wenn ja, dann muss dieses Kommissionsmitglied durch ein sicher nicht befangenes Mitglied ersetzt werden, sobald eine Bewerbung vorliegt, die eine Besorgnis der Befangenheit begründet **.</li> </ul>	Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät	<p>* „Die Berufungskommission muss jeweils die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin(nen) der betreffenden Fakultät(en) einladen. Entsprechende Unterlagen und Informationen sind an beide Gleichstellungsbeauftragte zu senden oder durch Zugang zu entsprechenden Portalen zu ermöglichen.“</p> <p>** § 20 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) definiert den Kreis der Personen, die ggf. nicht an dem Berufungsverfahren mitwirken dürfen (Verlobte, Ehegatten, Verwandte und Verschwägerter in gerader Linie etc. von Bewerberinnen bzw. Bewerbern). Darüber hinaus sind alle Personen auszuschließen, bei denen eine begründete Besorgnis der Befangenheit (§ 21 VwVfG) gegeben ist; das sind insbesondere diejenigen Fälle, in denen berufliches Zusammenwirken zu einer <i>besonderen kollegialen Nähe</i> und zu <i>freundschaftlichen Kontakten</i> geführt haben oder Fälle, in denen einem Kommissionsmitglied in für andere nachvollziehbarer Weise <i>besondere Vor- oder Nachteile</i> aus der Berufung einer speziellen Person erwachsen würden.</p>	§§ 10 und 11 Berufsordnung
Eine Woche vor den jeweiligen Sitzungsterminen	Die bzw. der Vorsitzende lädt die Mitglieder der Berufungskommission spätestens eine Woche vor dem Sitzungstermin zur Sitzung ein.	Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Berufungskommission		§ 13 Abs. 1 Berufsordnung
Vor Beginn der jeweiligen Sitzungen	Ist bei einer Sitzung die Beschlussfähigkeit nicht gegeben, muss dies vor Beginn der Sitzung ausdrücklich durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden festgestellt werden.	Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Berufungskommission		§ 13 Abs. 2 Berufsordnung
	Sitzungen finden aus Rücksicht auf Personen mit Erziehungs- oder Betreuungsverpflichtung möglichst während der Dienstzeit und mit dem Ziel eines möglichst kurzen Berufungsverfahrens auch in der vorlesungsfreien Zeit statt.	Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Berufungskommission		

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Stellenfreigabe, Ausschreibung, Berufungskommission

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<b>Während des gesamten Verfahrens</b>	Für alle Beteiligten wird während des gesamten Verfahrens eine Verfahrenstransparenz sichergestellt.	<b>Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Berufungskommission gemeinsam mit der bzw. dem Berufungsbeauftragten und dem Rektorat</b>	Zur Förderung der Verfahrenstransparenz wird ein zentrales Informationsportal eingerichtet, das Auskunft über den Stand des Verfahrens gibt.	§ 14 Berufungsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	Das Rektorat entscheidet über die Freigabe der Stelle. Bei Freigabe beschließt es den Ausschreibungstext oder gibt ihn an den Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät mit der begründeten Bitte um Überarbeitung zurück. Ist der Ausschreibungstext beschlossen, veranlasst das Rektorat die Ausschreibung und weist dem Verfahren im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat bzw. dem Dekanat der Medizinischen Fakultät einen Berufungsbeauftragten zu. Als Adressat der Bewerbungen wird die Dekanin bzw. der Dekan angegeben.	<b>Rektorat</b>		§ 6 Abs. 2 Berufungsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	Die Berufungskommission kann nach § 18 der Berufsordnung der Heinrich-Heine-Universität beschließen, zusätzlich zur Ausschreibung Maßnahmen zur aktiven Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern zu unternehmen, insbesondere im Hinblick auf § 1 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW (siehe <b>Anlage</b> ).	<b>Berufungskommission</b>	Durch eine aktive Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern (z.B. per E-Mail, Telefon, einschlägige Beratungsunternehmen) vergrößert sich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber und folglich die Chance einer erfolgreichen Berufung einer hervorragenden Persönlichkeit. Es sollten gezielt auch Frauen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Hat sich dennoch keine Frau auf die ausgeschriebene Professur beworben, so ist hierzu eine schriftliche Begründung abzugeben. Betreibt die Berufungskommission eine aktive Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern durch die Beauftragung eines Beratungsunternehmens, so sind das Verfahren und die in Anspruch genommenen Haushaltsmittel transparent und nachvollziehbar für den Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät und das Rektorat zu dokumentieren.	§ 18 Abs. 1 Berufungsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	Nach dem Eingang der Bewerbungsunterlagen gibt die Dekanin bzw. der Dekan den Bewerberinnen/Bewerbern zeitnah eine Rückmeldung über den Erhalt der Unterlagen.	<b>Dekanin bzw. Dekan</b>		
<b>So schnell wie möglich</b>	Anhand des zuvor erstellten verbindlichen Kriterienkatalogs erstellt die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission eine tabellarische Übersicht über die eingegangenen Bewerbungsunterlagen und stellt die Übersicht den anderen Mitgliedern der Berufungskommission zur Verfügung	<b>Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Berufungskommission</b>		§ 19 Berufungsordnung



# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Stellenfreigabe, Ausschreibung, Berufungskommission

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
	<p>Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber müssen folgende Prinzipien beachtet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Auswahl erfolgt nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese in Bezug auf Eignung, Befähigung und Leistung unter Berücksichtigung der Passgenauigkeit der Bewerbungen im Hinblick auf die gewichteten Begutachtungskriterien.</li> <li>– Die Qualifikation wird nach einem klaren und auf alle gleichermaßen angewandten Maßstab festgestellt.</li> <li>– Erforderliche Kriterien zur Beurteilung der Qualifikation sind               <ul style="list-style-type: none"> <li>• in einem kompetitiven Verfahren eingeworbene Drittmittel (DFG, BMBF, EU etc.);*</li> <li>• qualitativ hochwertige Publikationen in international anerkannten Fachzeitschriften;*</li> <li>• Lehrqualifikation (nachgewiesen durch Evaluationsergebnisse, erfolgreich absolvierte Fortbildungen etc.).</li> <li>• Internationale Erfahrung soll anerkannt werden.</li> <li>• Es sollte eine Persönlichkeit sein, die in der Lage ist, eine Professur mit dem zugehörigen Personal zu leiten und das Fach nach innen und außen zu vertreten.</li> <li>• Darüber hinaus können weitere Kriterien definiert werden (Preise, Rufe an andere Universitäten, Patente, besondere Engagements in der akademischen Selbstverwaltung, Führungserfahrung, Erfahrung beim Projektmanagement etc.)</li> <li>• Zu berücksichtigen ist stets die Zeit, die den Bewerbern/innen für die Erlangung der jeweiligen Qualifikation zur Verfügung stand.**</li> </ul> </li> </ul> <p>Die relative Anzahl der zu Bewerbungsvorträgen eingeladenen Frauen und Männer soll sich am relativen Anteil von Männern und Frauen unter den Bewerberinnen und Bewerbern orientieren. Gemäß § 82 SGB IX sind schwerbehinderte Menschen, die sich um einen Arbeitsplatz beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch und damit folglich im Rahmen von Berufungsverfahren zu Probevortrag und Kommissionsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nur dann nicht notwendig, wenn das Fehlen der fachlichen Eignung vollkommen offensichtlich ist. Die Schwerbehindertenvertretung ist beim Auswahlprozess einzubeziehen, sobald eine Bewerbung einer bzw. eines schwerbehinderten Bewerberin bzw. Bewerbers oder einer bzw. eines gleichgestellten Bewerberin bzw. Bewerbers eingeht.</p>		<p>Bewerberinnen und Bewerber müssen die Fähigkeit besitzen, die künftige Aufgabe kompetent zu erfüllen; dies wird neben „Facheinschlägigkeit“ ebenso durch die Kompetenz, sich innerhalb kurzer Zeit an die Erfordernisse an der HHU anzupassen, sichergestellt. Es gilt daher, zuerst die wissenschaftlich exzellenten Bewerberinnen und Bewerber zu identifizieren. Das Kriterium der Exzellenz ist für die Berufungskommission ausschlaggebend. Unter den exzellenten Bewerberinnen und Bewerbern werden in einem zweiten Schritt diejenigen identifiziert, die sich vermutlich am besten den Erfordernissen an der HHU anpassen können.</p> <p>* Vergangenes Verhalten erlaubt die beste Vorhersage auf künftiges Verhalten: Wer bisher viel und gut publiziert und viele Drittmittel in einem kompetitiven Verfahren eingeworben hat, wird das wahrscheinlich auch in Zukunft tun. Für die Beurteilung der Forschungsleistung sind dies daher die primären Leistungskriterien.</p> <p>** Es wird häufig sinnvoll sein, Leistungen wie etwa die eingeworbenen Drittmittel oder Publikationen in international anerkannten Fachzeitschriften an der Anzahl an Jahren seit der Promotion zu relativieren. Bei Personen mit Kindern oder Pflegeverantwortung sind außerdem entsprechende Erziehungs- und/oder Pflegezeiten zu berücksichtigen. Gerade bei Bewerberinnen und Bewerbern mit mehreren Kindern muss beachtet werden, dass sich automatisch die Frist und damit auch die in Anspruch genommene Zeit für die Habilitation mit der Anzahl der Kinder verlängert. Zusätzlich sollte berücksichtigt werden, dass gerade jüngere Bewerberinnen und Bewerber, die vielleicht über das gewünschte Innovationspotenzial verfügen, häufig noch nicht genug Zeit hatten, um Netzwerke aufzubauen oder sich einen Namen in der Wissenschaftsgemeinschaft zu erarbeiten. Bestehen Zweifel hinsichtlich des offensichtlichen Fehlens der fachlichen Eignung und damit der Einladung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber, sollte Rücksprache mit den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern des Dezernats Personal und der Schwerbehindertenvertretung gehalten werden. Das Ergebnis der Entscheidungsfindung ist im Protokoll zu dokumentieren.</p> <p>Bewerbungsunterlagen sollten eingescannt und passwortgeschützt an die Mitglieder der Berufungskommission sowie an die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HHU versendet werden.</p>	§ 20 Abs. 1 Berufsordnung

## Auswahlvortrag und Auswahlgespräche

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
	<p>Die Mitglieder der Berufungskommission behandeln die eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber höflich, respektvoll und wohlwollend.* Die Bewerberinnen und Bewerber werden über den genauen Zeitplan ihres Vortrags mit Diskussion und des anschließenden Kommissionsgesprächs informiert. Alle Bewerberinnen und Bewerber tragen unter vergleichbaren Bedingungen vor. Öffentlicher wissenschaftlicher Vortrag mit Diskussion:**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Jede Bewerberin und jeder Bewerber kann das Thema des Vortrages frei wählen.</li> <li>– Es muss vorher kommuniziert werden, was das Ziel des Vortrags sein soll (z.B. Information von Fachkollegen, die über gewisse Kenntnisse über das Thema des Vortrags verfügen; Information von Studierenden und Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fächern, die über kein Vorwissen zum Vortragsthema verfügen etc.), denn nur dann sind die Vorträge und damit die Fähigkeit der Vortragenden, wissenschaftliche Erkenntnis adäquat zu kommunizieren, sinnvoll vergleichbar.</li> <li>– Bewerberinnen und Bewerber weisen ihre pädagogische Befähigung nach durch             <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Probelehrveranstaltung und die Vorstellung des didaktischen Konzeptes oder</li> <li>• einen anderweitigen Beleg qualifizierter hochschuldidaktischer Fähigkeiten.</li> </ul> </li> </ul> <p>Nach Beschluss der Berufungskommission kann diese in beschlussfähiger Stärke die Bewerberinnen und Bewerber an ihrem Wirkungsort besuchen.</p>	<p><b>Berufungs-</b> <b>kommission</b></p>	<p>* Das Verhalten der Mitglieder der Berufungskommission bestimmt die Außenwirkung der HHU gegenüber Bewerberinnen und Bewerber und ist für die Bewerberinnen und Bewerber ein Indikator für den Umgang der Kolleginnen und Kollegen an der HHU untereinander.</p> <p>** Der Probenvortrag stellt (wie die Veröffentlichungen einer Person oder ihre Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln) eine Arbeitsprobe dar. Arbeitsproben sind relativ valide Auswahlinstrumente, das heißt, sie erlauben einigermaßen verlässliche Prognosen auf künftiges Verhalten. Vorsicht geboten ist jedoch bei der Gewichtung des Vortrags im summarischen Urteil über die Qualifikation einer Person. Hier ist zu berücksichtigen, dass ein Vortrag nur einen relativ kurzen und einseitigen Verhaltensausschnitt darstellt, der aber besonders gut erinnert wird und daher leicht ein zu hohes Gewicht bei der Urteilsbildung gewinnt.</p>	<p>§ 20 Abs. 2 ff. Berufungsordnung</p>

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Auswahlvortrag und Auswahlgespräche

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
	<p>Nichtöffentliches Gespräch mit der Berufungskommission:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Fragen für die Bewerberinnen und Bewerber sollen in einem Fragenkatalog standardisiert sein.*</li> <li>– Es muss darauf geachtet werden, dass sich die Mitglieder der Kommission an den Fragenkatalog halten.*</li> <li>– Die Fragen im Katalog sollen auch die künftigen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber betreffen und Themen umfassen wie z.B.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspektiven für Forschung, Lehre und Weiterentwicklung der Professur,</li> <li>• Motivation für und Erwartungen an die Position,</li> <li>• soziale Kompetenz und Führungsfähigkeiten oder</li> <li>• Erfahrung in interdisziplinären Kooperationen.</li> </ul> </li> </ul> <p>Zur Vorbereitung des Berufungsgesprächs mit der Dekanin bzw. dem Dekan, der Rektorin bzw. dem Rektor und der Kanzlerin bzw. dem Kanzler kann durch die Berufungskommission erfragt werden, ob die Universität bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen und in anderen Dingen unterstützend tätig werden könnte.</p> <p>Die Fragen und Antworten werden schriftlich protokolliert und sind Teil der Protokolle der Berufungskommission.</p>	<p><b>Berufungs-</b> <b>kommission/</b> <b>Dekanat</b></p>	<p>* Nur wenn allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen gestellt werden, sind deren Antworten vergleichbar. Wissenschaftliche Studien belegen, dass unstrukturierte Interviews im Gegensatz zu strukturierten Interviews so gut wie gar keine prognostische Validität besitzen, das heißt, die Ergebnisse unstrukturierter Interviews sind fast wertlos, weil sie keine Vorhersage künftigen Verhaltens erlauben. Die Gespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern müssen daher stets als strukturiertes Interview geführt werden</p>	<p>§ 20 Abs. 2 Berufungs- ordnung</p>

# Berufungsleitfaden der HHU

## Berufungsvorschlag

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
	<p><b>Gutachten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Je Berufungsverfahren müssen mindestens zwei externe unbefangene und am sonstigen Verfahren nicht beteiligte Gutachterinnen und Gutachter bestellt werden (vgl. §§ 21 und 22 der Berufsordnung), die vergleichende Gutachten über alle Bewerberinnen und Bewerber des Begutachtungsvorschlags erstellen.</li> <li>– Um die Vergleichbarkeit der Gutachten zu gewährleisten, ist den Gutachterinnen und Gutachtern neben dem Ausschreibungstext und den vollständigen Bewerbungsunterlagen auch der Kriterienkatalog der Berufungskommission mitsamt Gewichtung vorzulegen.</li> <li>– Eine eventuell vorliegende Reihung der Bewerbungen durch die Berufungskommission darf den Gutachterinnen und Gutachtern nicht mitgeteilt werden.</li> </ul>		Die Berufungskommission protokolliert die kritische Auseinandersetzung mit den Gutachten, um den späteren Berufungsvorschlag begründen zu können. Gutachten, in denen nur eine Teilmenge der Bewerberinnen und Bewerber innerhalb des Begutachtungsvorschlags beurteilt wird, liefern nur eine unzureichende Urteilsbasis und sind daher keine sinnvolle Grundlage für den Berufungsvorschlag. Es wird empfohlen, dass die Dekanin bzw. der Dekan die Gutachterinnen und Gutachter mit einem jeweils modifizierten Standardbrief einlädt.	§ 22 Berufsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	<p>Die Berufungskommission erstellt einen begründeten Berufungsvorschlag von in der Regel drei Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund der Leistungen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– aus den Bewerbungsunterlagen und</li> <li>– bei der persönlichen Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten sowie</li> <li>– in den Gutachten ersichtlich geworden sind.</li> </ul> <p>Die Berufungskommission erstellt zudem einen Bericht, in dem alle entscheidungsrelevanten Gründe darzulegen sind.</p>	<b>Berufungskommission</b>	<p>Bei der Erstellung der Vorschlagsliste ist die vom Rektorat festgesetzte Gleichstellungsquote zu berücksichtigen.</p> <p>Es dürfen nur Kandidatinnen und Kandidaten auf der Vorschlagsliste erscheinen, die hervorragend qualifiziert und uneingeschränkt berufungsfähig sind. Dabei erfolgt die Auswahl dem Grundsatz der Bestenauslese.</p> <p>Eine Liste mit insgesamt weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.</p> <p>Das an der HHU übliche Muster des Berufsberichts ist zur Erstellung des Berufungsvorschlags zu verwenden.</p>	§§ 9 und 23 Berufsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät entscheidet über den Berufungsvorschlag. Im Falle einer positiven Entscheidung leitet die Dekanin bzw. der Dekan diesen an das Rektorat weiter; im Falle einer negativen Entscheidung gibt die Dekanin bzw. der Dekan diesen mit der Bitte um erneute Beratung an die Berufungskommission zurück.	<b>Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät mit der Dekanin bzw. dem Dekan</b>		§ 24 Berufsordnung

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Berufungsvorschlag

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
So schnell wie möglich	<p>Der Fakultätsrat bzw. das Dekanat der Medizinischen Fakultät leiten den Berufungsvorschlag und den Berufsbericht an das Rektorat weiter. Dem Bericht sind beizufügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die Bewerbungsunterlagen der zur Berufung vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten</li> <li>– die eingeholten Gutachten</li> <li>– ggf. Sondervoten von Kommissionsmitgliedern</li> <li>– ggf. die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung</li> <li>– die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>– bei abweichendem Votum der Gleichstellungsbeauftragten eine Stellungnahme der zuständigen Gremien (§ 3),</li> <li>– die Stellungnahme der Vertreterin oder des Vertreters der Studierenden in der Berufungskommission</li> <li>– die Erklärung der Mitglieder der Berufungskommission zur Befangenheit</li> <li>– der Bericht der oder des Berufungsbeauftragten.</li> </ul>	<p><b>Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät mit der Dekanin bzw. dem Dekan</b></p>	<p>Die Dekanate sind gebeten, die Unterlagen in Form zweier PDF-Dateien an die jeweils zuständigen Personalabteilungen zu schicken. Die PDF-Datei 1 enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– den „eigentlichen Bericht“</li> <li>– die Anlage 5.1 (Daten der Listenplatzierten)</li> <li>– die Begründung der Listenauswahl der Anlage 5.2, dabei sollte die Anlage 5.2 in zwei Teile, 5.2a (Listenauswahl) und 5.3b (Protokolle), unterteilt werden</li> <li>– die Anlage 5.4 (Auswärtige Gutachten)</li> <li>– die Anlage 5.8 (Ausschreibungstext).</li> </ul> <p>Die verbleibenden Unterlagen werden den Listenplatzierten ohne Sonderdrucke als PDF-Datei 2 zusammengefasst.</p>	<p>§ 25 Berufsordnung</p>
So schnell wie möglich	<p>Das Rektorat berät über den Berufungsvorschlag unter Berücksichtigung des Berichts der bzw. des Berufungsbeauftragten. Der Rektor oder die Rektorin spricht eine Empfehlung zur Ruferteilung aus oder gibt den Berufungsvorschlag an die Fakultät über die Dekanin bzw. den Dekan mit der Bitte um erneute Beratung und Beschlussfassung zurück.</p>	<p><b>Rektorat</b></p>		<p>§ 25 Abs. 3 Berufsordnung</p>

# Berufungsleitfaden der HHU

## Tenure-Track-Optionen für W2-Professuren

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<b>Vor der Ausschreibung</b>	Die Planstelle, die zur Überleitung auf ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis genutzt werden soll, wird festgelegt.	<b>Rektorat; Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät</b>	Die Fakultät unterbreitet dem Rektorat Vorschläge, welche Planstelle genutzt werden soll. Das Rektorat entscheidet darüber.	
<b>15 Monate vor Ablauf der Befristung</b>	Das Verfahren zur Überleitung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird eingeleitet. Dazu wird der Fakultätsrat oder das Dekanat der Medizinischen Fakultät aufgefordert, spätestens ein Jahr vor Ablauf der Befristung eine Berufungskommission zu bilden. Alternativ kann das Verfahren auf den Antrag der Kandidatin bzw. des Kandidaten eingeleitet werden. In diesem Fall ist eine Berufungskommission so schnell wie möglich zu bilden.	<b>Kandidatin bzw. Kandidat; Fakultätsrat bzw. Dekanat der Medizinischen Fakultät</b>		
<b>14 Monate vor Ablauf der Befristung</b>	Die Kandidatin bzw. der Kandidat wird durch die Dekanin bzw. den Dekan der jeweiligen Fakultät aufgefordert, seine oder ihre für ein Berufungsverfahren üblichen Bewerbungsunterlagen spätestens ein Jahr vor Ablauf der Befristung einzureichen. Beginnt das Verfahren auf Antrag der Kandidatin bzw. des Kandidaten, werden die Bewerbungsunterlagen unverzüglich bei der Fakultät eingereicht.	<b>Dekanin bzw. Dekan; Kandidatin bzw. Kandidat</b>		
<b>Nach Vorliegen der Bewerbungsunterlagen</b>	Die Berufungskommission fordert unverzüglich zwei externe vergleichende Gutachten an.	<b>Berufungskommission</b>	Die Gutachten sollen von externen, unbefangenen, international ausgewiesenen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen erstellt werden. Soll ein Gutachten über eine Kandidatin erstellt werden, muss mindestens eines der beiden Gutachten von einer Wissenschaftlerin verfasst werden.	
<b>Frühestmöglich</b>	Auf Basis der von der Kandidatin bzw. dem Kandidat eingereichten Unterlagen und der Gutachten erstellt die Berufungskommission einen Vorschlag zur Überleitung oder Nicht-Überleitung der Kandidatin bzw. des Kandidaten auf ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.	<b>Berufungskommission</b>		

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Tenure-Track-Optionen für W2-Professuren

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
Spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung	Die Empfehlung der Berufungskommission und des Fakultätsrats bzw. des Dekans der Medizinischen Fakultät zur Überleitung oder Nicht-Überleitung der Tenure-Track-Professur wird dem Rektorat mitgeteilt. Wurde das Verfahren auf Antrag der Kandidatin bzw. des Kandidaten eingeleitet, ist die Empfehlung unverzüglich dem Rektorat mitzuteilen.	Berufungskommission; Dekan/in		
So schnell wie möglich	Die Kandidatin bzw. der Kandidat wird über die Entscheidung der Rektorin bzw. des Rektors zur Überleitung oder Nicht-Überleitung unverzüglich informiert. Ist die Entscheidung einer Nicht-Überleitung gefallen, muss die Kandidatin bzw. der Kandidat angehört werden. Nach der Anhörung kann eine Überleitung entschieden werden. Ist dies nicht der Fall, endet das Beschäftigungsverhältnis durch den Fristablauf.	Berufungskommission; Rektorat		

## Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren

Die folgenden Ausführungen zur Überleitung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option auf ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis leiten sich aus der **Ordnung der Evaluation für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track** ab. Sie wurde am 29.11.2016 auf Beschluss des Senats ausgefertigt und am 17.01.2017 veröffentlicht.

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<b>Mentorat und Statusgespräche</b>				
<b>Sechs Monate nach Dienstbeginn</b>	Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erhalten aus ihrer Fakultät eine Universitätsprofessorin bzw. einen Universitätsprofessor als Mentorin bzw. Mentor.	<b>Dekanin bzw. Dekan</b>	Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor hat ein Vorschlagsrecht.	§ 5 Abs. 1 Evaluationsordnung
<b>Mindestens einmal zwischen der Berufung auf die Juniorprofessur und der Zwischenevaluation und mindestens einmal zwischen der Zwischenevaluation und der Endevaluation</b>	Strukturierte Statusgesprächen zwischen der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor, der Dekanin bzw. dem Dekan und der Mentorin bzw. dem Mentor werden durchgeführt.	<b>Dekanin bzw. Dekan; Kandidatin bzw. Kandidat</b>	In den Statusgesprächen werden die bisherigen Leistungen und Fortschritte der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung reflektiert und frühzeitig auf potentielle Fehlentwicklungen hingewiesen. Die Dekanin bzw. der Dekan gibt der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eine Rückmeldung in Bezug auf die vereinbarten Kriterien und Ziele und eine Einschätzung zur diesbezüglichen Leistung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors. Weitere Inhalte der Statusgespräche sind Empfehlungen zu Karriereperspektiven sowie zu Möglichkeiten, sich an bestehenden und/oder geplanten kooperativen Projekten in der Fakultät zu beteiligen. Über das Gespräch soll ein von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu zeichnendes Kurzprotokoll angefertigt werden, das den Evaluationsunterlagen beigelegt wird.	§ 5 Abs. 2 Evaluationsordnung



# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<b>Zwischenevaluation</b>				
<b>Ein Jahr vor Ablauf der dreijährigen ersten Qualifizierungsphase</b>	Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor beantragt bei der Dekanin bzw. beim Dekan der jeweiligen Fakultät die Zwischenevaluation und reicht dazu den Selbstbericht (siehe Anhang II der Ordnung für die Evaluation für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track) und weitere erforderliche Unterlagen ein. Ggf. fordert die Dekanin bzw. der Dekan die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor zur Abgabe des Selbstberichts auf.	<b>Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor, ggf. Dekanin bzw. Dekan</b>	Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor hat zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens die Gelegenheit, den Selbstbericht zu aktualisieren.	§ 8 Abs. 1 Evaluationsordnung
<b>Frühestmöglich, mit einer Ladungsfrist von zwei Wochen</b>	Die Dekanin bzw. der Dekan beruft die Fakultäts-Tenure-Kommission ein.	<b>Dekanin bzw. Dekan</b>		§ 8 Abs. 2 Evaluationsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	Die Fakultäts-Tenure-Kommission holt von einer externen Gutachterin oder einem externen Gutachter eine Stellungnahme ein, die unter Berücksichtigung der von der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eingereichten Unterlagen zu erstellen ist und insbesondere den Grad der Umsetzung der in der Zielvereinbarung niedergelegten Ziele würdigt.	<b>Fakultäts-Tenure-Kommission</b>	Die Stellungnahme soll von einer oder einem externen, unbefangenen, international ausgewiesenen Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler erstellt werden. Soll eine Stellungnahme über eine Kandidatin erstellt werden, muss das Gutachten von einer Wissenschaftlerin verfasst werden.	§ 8 Abs. 2 Evaluationsordnung
<b>So schnell wie möglich</b>	Die Fakultäts-Tenure-Kommission erstellt einen Evaluationsbericht auf Basis folgender Bestandteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>– das Gutachten,</li> <li>– den Protokollen der Statusgespräche,</li> <li>– der Selbstberichtes sowie</li> <li>– weiterer Unterlagen.</li> </ul>	<b>Fakultäts-Tenure-Kommission</b>	Der Bericht bezieht sich auf die individuellen Zielvorgaben und umfasst eine Beschreibung der bisherigen Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors anhand der universitätsweit geltenden Evaluationskriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung sowie eine Einschätzung der weiteren, insbesondere wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung zur Verlängerung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses um weitere drei Jahre oder zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Regelungen der Berufsordnung der HHU zu Gutachten im Berufungsverfahren finden auf die Gutachten im Rahmen der Zwischen- und Endevaluation Anwendung. Als Gutachterin oder Gutachter sollen international ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt werden. Wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachterinnen oder Gutachter zu beteiligen.	§ 8 Abs. 3 Evaluationsordnung

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren – Zwischenevaluation

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
So schnell wie möglich	Die Fakultäts-Tenure-Kommission legt diesen Bericht einschließlich der vorgenannten Empfehlung dem Fakultätsrat vor.	Fakultäts-Tenure-Kommission		§ 8 Abs. 4
So schnell wie möglich	Der Fakultätsrat stimmt der Empfehlung zu oder lehnt sie begründet ab.	Fakultätsrat		§ 8 Abs. 4
So schnell wie möglich, spätestens sechs Monate vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors	Der Fakultätsrat reicht die Evaluationsunterlagen, den Evaluationsbericht, die Stellungnahme der Fakultäts-Tenure-Kommission und das eigene Votum an den Rektorats-Tenure-Beirat weiter.	Fakultätsrat		§ 8 Abs. 4
So schnell wie möglich	Die Dekanin bzw. der Dekan informiert die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor zeitnah schriftlich über das Ergebnis der Stellungnahme der Fakultät und gibt ihr bzw. ihm Gelegenheit, innerhalb von 14 Tagen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.	Dekanin bzw. Dekan		§ 8 Abs. 5
Optional: Innerhalb der nächsten 14 Tage	Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor gibt eine schriftliche Stellungnahme zum Ergebnis der Stellungnahme der Fakultät ab.	Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessorin		§ 8 Abs. 5
So schnell wie möglich	Der Rektorats-Tenure-Beirat spricht auf Grundlage des Berichts und der Empfehlung der Fakultäts-Tenure-Kommission sowie des Votums des Fakultätsrats der Rektorin bzw. dem Rektor eine Empfehlung hinsichtlich der Verlängerung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors aus.	Rektorats-Tenure-Beirat	Der Rektorats-Tenure-Beirat prüft vor allem die Einhaltung der universitätsweit einheitlichen Bewertungsstandards und die Vollständigkeit der Evaluationsunterlagen. Die Empfehlung des Beirats wird der Rektorin bzw. dem Rektor schriftlich zugeleitet.	§ 8 Abs. 6

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren – Zwischenevaluation

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
Spätestens drei Monate vor dem Ende des bisherigen Beschäftigungszeitraums unter der Voraussetzung, dass alle vorher genannten Fristen eingehalten wurden. Anderenfalls erfolgt die Entscheidung baldmöglichst	Auf Basis der eingereichten Unterlagen und der Stellungnahme des Rektorats-Tenure-Beirats entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors.	Rektorin bzw. Rektor		§ 8 Abs. 7
Im direkten Anschluss	Vor einer abschließenden ablehnenden Entscheidung ist die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor anzuhören.	Rektorin bzw. Rektor	Bei einer negativen Zwischenevaluation endet das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis nach drei Jahren. Das Rektorat kann auf Antrag der Fakultät der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eine bis zu einjährige Auslauffinanzierung gewähren.	§ 8 Abs. 7

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<b>Endevaluation</b>				
<b>Ein Jahr vor Ablauf der laufenden Amtszeit</b>	Die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor reicht den Selbstbericht und weitere erforderliche Unterlagen ein und leitet damit die Endevaluation ein. Ggf. fordert die Dekanin bzw. der Dekan die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor zur Abgabe des Selbstberichts auf.	<b>Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor, ggf. Dekanin bzw. Dekan</b>		§ 9 Abs. 1
<b>So schnell wie möglich</b>	Die Fakultäts-Tenure-Kommission holt zwei externe Gutachten und ein internes Gutachten von einer fachnahen Professorin oder eines fachnahen Professors ein, die unter Berücksichtigung der eingereichten Unterlagen zu erstellen sind und insbesondere den Grad der Umsetzung aller in der Zielvereinbarung niedergelegten Ziele würdigen.	<b>Fakultäts-Tenure-Kommission</b>	Die Gutachterinnen und Gutachter können dieselben sein wie bei der Zwischenevaluation.	§ 9 Abs. 2
<b>So schnell wie möglich</b>	Optional: Die Fakultäts-Tenure-Kommission kann die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor dazu einladen, vor der Fakultäts-Tenure-Kommission den Selbstbericht zu erläutern oder zu ergänzen. Die Fakultäts-Tenure-Kommission kann weitere sachkundige Personen für die Entscheidungsfindung hören. Dieses Verfahren ist zu dokumentieren.	<b>Fakultäts-Tenure-Kommission</b>		§ 9 Abs. 2
<b>So schnell wie möglich</b>	Die Fakultäts-Tenure-Kommission erstellt einen Evaluationsbericht auf Basis folgender Bestandteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>– den Gutachten,</li> <li>– den Protokollen der Statusgespräche,</li> <li>– des Selbstberichtes sowie</li> <li>– weiterer Unterlagen.</li> </ul>	<b>Fakultäts-Tenure-Kommission</b>	Der Bericht bezieht sich auf die individuellen Zielvorgaben und umfasst eine Beschreibung der bisherigen Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors anhand der universitätsweit geltenden Evaluationskriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung und Weiterbildung sowie eine Einschätzung der weiteren wissenschaftlichen Entwicklung bzw. des Potentials. Der Bericht schließt mit einer Empfehlung zur Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis unter Ausschreibungsverzicht oder zur Beendigung des Tenure Track-Verfahrens.	§ 9 Abs. 3
<b>So schnell wie möglich</b>	Die Fakultäts-Tenure-Kommission legt diesen Bericht mit Empfehlung dem Fakultätsrat vor.	<b>Fakultäts-Tenure-Kommission</b>		§ 9 Abs. 4

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren – Endevaluation


Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
So schnell wie möglich	Der Fakultätsrat stimmt der Empfehlung zu oder lehnt sie begründet ab.	Fakultätsrat		§ 9 Abs. 4
Spätestens sechs Monate vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors	Die Dekanin bzw. der Dekan reicht die Evaluationsunterlagen, den Evaluationsbericht, die Stellungnahme der Fakultäts-Tenure-Kommission und das Votum des Fakultätsrats an den Rektorats-Tenure-Beirat weiter.	Dekanin bzw. Dekan		§ 9 Abs. 4
Innerhalb von vierzehn Tagen nach Weiterreichen der Unterlagen an den Rektorats-Tenure-Beirat	Die Dekanin bzw. der Dekan informiert die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor zeitnah schriftlich über das Ergebnis der Stellungnahme der Fakultät und gibt ihr bzw. ihm Gelegenheit, innerhalb von 14 Tagen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.	Dekanin bzw. Dekan		§ 9 Abs. 5
So schnell wie möglich	Der Rektorats-Tenure-Beirat spricht auf Grundlage des Berichts und der Empfehlung der Fakultäts-Tenure-Kommission sowie des Votums des Fakultätsrats der Rektorin bzw. dem Rektor eine Empfehlung hinsichtlich der Verstetigung des Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors aus.	Rektorats-Tenure-Beirat	Der Rektorats-Tenure-Beirat prüft vor allem die Einhaltung der universitätsweit einheitlichen Bewertungsstandards und die Vollständigkeit der Evaluationsunterlagen. Die Empfehlung des Beirats wird der Rektorin bzw. dem Rekoctr schriftlich zugeleitet.	§ 9 Abs. 6

# Berufungsleitfaden der HHU


## ► Tenure-Track-Option für Juniorprofessuren – Endevaluation

Termin	Aufgaben	Verantwortlich	Anmerkungen	Paragraph
<p>spätestens 3 Monate vor dem Ende des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses unter der Voraussetzung, dass alle vorher genannten Fristen eingehalten wurden. Anderenfalls erfolgt die Entscheidung baldmöglichst.</p>	<p>Auf Basis der eingereichten Unterlagen und der Stellungnahme des Rektorats-Tenure-Beirats trifft die Rektorin bzw. der Rektor die abschließende Entscheidung über die Verstetigung oder Beendigung des Dienstverhältnisses.</p>	<p>Rektorin bzw. Rektor</p>	<p>Vor einer abschließenden ablehnenden Entscheidung ist die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor anzuhören. Bei einer negativen Evaluation endet das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis nach sechs Jahren. Das Rektorat kann auf Antrag der Fakultät der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor eine einjährige Auslauffinanzierung gewähren.</p>	<p>§ 9 Abs. 7</p>
<p>Im direkten Anschluss</p>	<p>Bei positiver Endevaluation der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors mit Tenure Track: Führen von Verhandlungen über die Ausstattung</p>	<p>Rektorin bzw. Rektor</p>	<p>Die Ausstattungsverhandlungen finden zwischen der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor und der Rektorin bzw. dem Rektor statt.</p>	<p>§ 9 Abs. 8</p>

## Anlage 1



HEINRICH HEINE  
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF



Am Institut für Experimentelle Psychologie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist zum 01.10.2012 eine

### W3-Professur für Biologische Psychologie

zu besetzen.

Wir suchen eine Persönlichkeit, die auf dem Gebiet der Biologischen Psychologie international ausgewiesen ist. Erwartet werden Erfolge bei der Einwerbung kompetitiver Drittmittel und bei Publikationen in international angesehenen Fachzeitschriften. Sehr gute Leistungen in der universitären Lehre der Psychologie und hohes Engagement in der universitären Selbstverwaltung werden erwartet. Internationale Forschungserfahrung ist erwünscht.

Einstellungsvoraussetzungen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen gem. § 36 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen insbesondere pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit sowie zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.



Die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen im Sinne des SGB IX ist erwünscht.

An der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf werden Stellenbesetzungen grundsätzlich auch in Teilzeit vorgenommen, soweit nicht im Einzelfall zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf verfügt über einen Dual Career Service und ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland. Nähere Informationen unter [www.dualcareer-rheinland.de](http://www.dualcareer-rheinland.de).

Bitte richten Sie Ihre aussagefähige Bewerbung mit den üblichen Unterlagen (jedoch ohne Publikationen) unter Angabe der Kennziffer 73 B 11-3.1 bis zum 29.12.2011 an die

**Dekanin der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf**  
Frau Univ.-Prof. Dr. Christel Marian  
Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf



Wir bitten darum, Bewerbungsunterlagen nur in Kopie und nicht in Mappen vorzulegen, da die Unterlagen nicht zurückgesandt werden. Diese werden nach Abschluss des Auswahlverfahrens vernichtet. Zusätzlich erbitten wir die Zusendung der Bewerbungsunterlagen in digitalisierter Form in einer Datei.

## Anlage 2

### Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW (09. November 1999)

#### Artikel 1 Ziel des Gesetzes

Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

### Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) NRW

#### §1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### §2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, (...)



► Anlage 2 – Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) NRW

## § 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

## § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

## § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

## ► Anlage 2 – Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) NRW

### § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

# Berufungsleitfaden der HHU

## Anlage 3 – Checkliste

Bitte legen Sie die nachfolgende Checkliste vollständig ausgefüllt dem Bericht der Berufungskommission bei. Für den Fall, dass einzelne Punkte bei einem Berufungsverfahren nicht zum Tragen kommen, müssen diese im Bericht der Berufungskommission erläutert werden. Eine entsprechende Markierung in der Checkliste ist dann nicht nötig; das Feld kann frei bleiben.

Ausschreibung	
Ist der Antrag auf Stellenfreigabe frühestmöglich, d.h. spätestens 18 Monate vor dem absehbaren Freiwerden der Stelle bzw. unverzüglich nach Einrichtung der neu zu besetzenden Stelle gestellt worden?	<input type="checkbox"/>
Ist die Ausschreibung so allgemein wie möglich gehalten?	<input type="checkbox"/>
Wurden die im Berufungsleitfaden genannten Inhalte berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>
Berufungskommission	
Hat die Berufungskommission die Gleichstellungsbeauftragte(n) der jeweiligen Fakultät(en) und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einbezogen?	<input type="checkbox"/>
Wurden die Mitglieder der Berufungskommission hinreichend auf eine mögliche Befangenheit überprüft?	<input type="checkbox"/>
Wurden Sitzungen zur Verkürzung des Berufungsverfahrens auch in der vorlesungsfreien Zeit anberaumt?	<input type="checkbox"/>

Wurden mögliche Bewerberinnen und Bewerber aktiv gesucht und gezielt auch Frauen angesprochen?	<input type="checkbox"/>
Wurde der Eingang der Bewerbungsunterlagen zeitnah bestätigt?	<input type="checkbox"/>
Hat die Berufungskommission vor der Einsichtnahme in die Bewerbungen einen Kriterienkatalog erarbeitet, in dem die für die Professur erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen definiert sind?	<input type="checkbox"/>
Hat die Berufungskommission die Kriterien dieses Katalogs so gewählt, dass sie objektiv, vergleichbar, nicht diskriminierend, für alle einheitlich und verbindlich sind?	<input type="checkbox"/>
Wurde vorab die Gewichtung der Kriterien für jede Phase des Berufungsverfahrens – der Bewerberauswahl, der Auswahlvorträge und -gespräche sowie der Begutachtung – festgelegt?	<input type="checkbox"/>
Bisherige Leistungen sind der beste Prädiktor für künftige Leistungen. Wurden die Bewerberinnen und Bewerber daher zuerst nach ihrer wissenschaftlichen Exzellenz ausgewählt, bevor anschließend unter den exzellenten Bewerberinnen und Bewerbern diejenigen identifiziert wurden, die sich am besten an die Erfordernisse an der HHU anpassen können?	<input type="checkbox"/>
Wurde für Bewerberinnen und Bewerber ohne Habilitation in jedem Fall überprüft, ob die vorhandenen Veröffentlichungen den einer Habilitation zugrunde liegenden Arbeiten gleichwertig sind?	<input type="checkbox"/>
Bei W1-Juniorprofessuren: Wurde darauf geachtet, dass habilitierte Bewerberinnen und Bewerber nicht aufgrund der Tatsache, dass sie habilitiert sind, ausgeschlossen wurden?	<input type="checkbox"/>

# Berufungsleitfaden der HHU

## ► Anlage 3 – Checkliste

Vorträge/Gespräche	
Wurden auch fachlich geeignete, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber eingeladen?	<input type="checkbox"/>
Hat die Berufungskommission die Leistungen der Bewerber/innen in Relation zur tatsächlichen Zeit gesetzt, die ihnen für die Erbringung der Leistungen zur Verfügung stand?	<input type="checkbox"/>
Ist bei der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber internationale Erfahrung berücksichtigt worden?	<input type="checkbox"/>
Sind die Bewerberinnen und Bewerber über den genauen Zeitplan des Vortrags mit Diskussion und Kommissionsgespräch informiert worden?	<input type="checkbox"/>
Exzellente wissenschaftliche Vorträge richten sich an den Bedürfnissen und Vorkenntnissen ihrer Zielgruppe aus. Sind alle Bewerberinnen und Bewerber über die erwartete Ausrichtung ihres Vortrages informiert worden?	<input type="checkbox"/>
Haben alle Bewerberinnen und Bewerber unter vergleichbaren Bedingungen vorgetragen?	<input type="checkbox"/>
Hat die Kommission standardisierte Fragen für die Gespräche festgelegt?	<input type="checkbox"/>
Erfassten die Fragen der Berufungskommission auch Indikatoren für das künftige Leistungspotenzial der Bewerberinnen und Bewerber?	<input type="checkbox"/>

Ist die Kommission den standardisierten Fragen in den Gesprächen auch konsequent gefolgt?	<input type="checkbox"/>
Sind die Fragen und Antworten protokolliert worden?	<input type="checkbox"/>
Gutachten	
Sind mindestens zwei externe und unbefangene Gutachterinnen und Gutachter mit Stellungnahmen zur Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber des avisierten Begutachtungsvorschlags beauftragt worden?	<input type="checkbox"/>
Haben die Gutachterinnen und Gutachter alle notwendigen Unterlagen, d.h. Ausschreibungstext, Bewerbungsunterlagen und Kriterienkatalog erhalten?	<input type="checkbox"/>
Haben die Gutachterinnen und Gutachter Einschätzungen zu alle Bewerberinnen und Bewerber des Begutachtungsvorschlages abgegeben?	<input type="checkbox"/>
Ist die Stellungnahme der die Berufungskommission begleitenden Gleichstellungsbeauftragten angefordert worden?	<input type="checkbox"/>
Berufungsvorschlag	
Sind alle Kandidaten auf der Vorschlagsliste uneingeschränkt berufungsfähig?	<input type="checkbox"/>
Wurden die Abweichungen von der Dreierliste begründet?	<input type="checkbox"/>