



Technische Universität Berlin

Handreichung zur Durchführung von Berufungsverfahren

Stand: 16.12.2019
Version: 1.0



Inhalt

1	Vorwort	2
2	Verfahrensablauf	3
2.1	Planung und Ausschreibung einer Professur	3
2.1.1	Antrag auf Zweckbestimmung stellen	3
2.1.2	Stelle zuweisen	4
2.1.3	Aktive Gewinnung (§ 6 BO).....	5
2.1.4	Stellenausschreibung und Ausnahme von der Pflicht der Stellenausschreibung (§§ 7-9 BO).....	5
2.2	Zusammensetzung der Berufungskommission (§ 10 BO)	7
2.3	Konstituierung und erste Sitzung der Berufungskommission (§§ 10 ff BO)	8
2.4	Allgemeine Hinweise zur Kommissionsarbeit (§ 11 BO).....	9
2.5	Auswahlverfahren (§ 12 BO)	11
2.5.1	Bewerbungen sichten.....	11
2.5.2	Vorstellung der Kandidat*innen.....	12
2.6	Prüfaspekte	13
2.6.1	Befangenheit (§ 5 BO)	13
2.6.2	Besorgnis der Befangenheit als möglicher Ausschlussgrund (§ 5 BO)	13
2.6.3	Einstellungsvoraussetzungen bei Besetzung von W2-/W3-Berufungen	14
2.6.4	Einstellungsvoraussetzungen bei Besetzung von Juniorprofessuren	15
2.6.5	Weitere Voraussetzungen für W1-, W2- und W3-Professuren	15
2.6.6	Hausberufung/Hausbewerbungen	16
2.7	Einholen auswärtiger Gutachten (§ 13 BO)	16
2.8	Erstellen der Berufsliste und Berufung (§ 14 BO).....	17
2.8.1	Beschluss über den Berufungsvorschlag im erweiterten Fakultätsrat (§ 15 BO) ..	19
2.9	Ruferteilung und Berufungsverhandlung (§§ 16ff BO)	20
2.10	Rufannahme und Ernennung	21
3	Gemeinsame Professuren und Besetzung von Stiftungsprofessuren...	22
4	Vorschriften, Normen und Richtlinien.....	24
5	Anhänge	25
6	Kontaktpersonen	48

Schaubild Berufungsprozess

ANTRAG AUF ZWECKBESTIMMUNG STELLEN

Kap. 2.1.1

- Dekanat ► Antrag auf Zweckbestimmung beauftragen
- Institut/GD ► Antrag auf Zweckbestimmung schreiben
- Dekanat ► Abgleich mit der Entwicklungsplanung der Fakultät/TU Berlin
- Fakultätsrat ► Beschlussfassung über den Antrag auf Zweckbestimmung im Fakultätsrat und Weiterleitung an Stabsstelle BK

STELLE ZUWEISEN

Kap. 2.1.2

- Stabsstelle ► formelle Prüfung des Antrags auf Zweckbestimmung (ggf. Einbindung von IIPW) sowie inhaltliche Prüfung und Empfehlung des Präsidiums zur Behandlung in den Gremien
- SK ► Behandlung in der SK und Empfehlung zur Behandlung im AS
- AS ► Behandlung im AS und Empfehlung zur Zweckbestimmung der Stelle
- Präsidium ► Präsidiumsbeschluss zur Einrichtung und Zweckbestimmung der Stelle und Einholen des Einvernehmens der Senatsverwaltung
- Senatsverwaltung ► Einvernehmensschreiben
- Stabsstelle ► Zuweisungsschreiben erstellen und Versendung an die Fakultät

STELLENAUSSCHREIBUNG VORBEREITEN UND VERÖFFENTLICHEN

Kap. 2.1.3 Kap. 2.1.4

- Fakultät ► Antrag auf Stellenausschreibung (inklusive Prüfung durch die NFA), Einreichung bei Personalstelle
- Personalstelle ► Prüfung formale Richtigkeit
- Stabsstelle ► Prüfung inhaltliche Richtigkeit
- Personalstelle ► Kostenvoranschlag einholen und Kostenübernahme klären
- Stabsstelle ► Zuweisungsschreiben erstellen und Versendung an die Fakultät
- Personalstelle ► interne & externe Veröffentlichung der Ausschreibung
- Stabsstelle/BK-Vorsitz ► aktive, individuelle Ansprache von Kandidat*innen

KONSTITUIERUNG UND ERSTE SITZUNG DER BK

Kap. 2.2 Kap. 2.3

- FSC ► Terminkoordination zur Konstituierung der Berufungskommission (BK)
- BK ► Verabschiedung einer Terminplanung und Festlegung eines Kriterienkatalogs zur Auswahl der Bewerber*innen

AUSWAHLVERFAHREN UND LISTE ERSTELLEN

Kap. 2.4 Kap. 2.5 Kap. 2.6 Kap. 2.7 Kap. 2.8

- FSC ► Bewerbungen sammeln und Eingangsbestätigungen verschicken
- BK ► Gewichtung der Kriterien zur Auswahl der Bewerber*innen
- BK ► Sichtung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen und geeignete Bewerber*innen für Fach- und Lehrvorträge sowie Gespräche einladen
- BK ► Bewerber*innen auswählen, die begutachtet werden und Gutachten einholen
- BK ► Erstellung einer Berufsliste & Beschluss des BK-Gutachtens
- FKR ► Erstellung und Beschluss des Fakultätsgutachtens
- FSC ► Dokumentation vervollständigen und inkl. der Stellungnahme der NFA weiterleiten an Stabsstelle

BERUFUNGSVERHANDLUNG FÜHREN & RUFANNAHME

Kap. 2.9 Kap. 2.10

- Stabsstelle ► Berufene*n über Ruf informieren
- Stabsstelle ► Information aller am nachfolgenden Prozess beteiligten Personen/Stellen über die Ruferteilung
- Dekanat/Kandidat*in ► Abstimmung und Ergänzung des Lehr- und Forschungskonzeptes zur Vorbereitung der Berufungsverhandlung (Personal, Sachmittel, Räume und Flächen, Baumaßnahmen)
- FKR ► Beschluss zur Sachmittel- und Personalausstattung
- Kandidat*in/Dekanat/FSC/K/VPFB/P ► Berufungsverhandlung führen auf Grundlage einer abgestimmten Ausstattungsforderung
- Stabsstelle ► Ausstattungsangebot und Angebot über persönliche Bezüge an Kandidat*in aushändigen
- Kandidat*in ► Rufannahme oder -Ablehnung
- Stabsstelle ► alle relevanten Stellen über Rufannahme/-ablehnung informieren
- Stabsstelle ► Absage an die weiteren Listenplatzierten

1 Vorwort

Berufungen gehören zu den das Profil und die Leistungsfähigkeit unserer Universität prägendsten Prozessen. Mit der Entscheidung über eine konkrete Berufung wird über viele Jahre hinweg das wissenschaftliche Profil dieses Fachgebiets und damit auch unserer Universität geprägt. Berufungen sind ein strategisches Steuerungsinstrument mit entscheidenden Impulsen für die Gesamtentwicklung der Universität.

Unser Ziel ist es, exzellente Hochschullehrer*innen für die TU Berlin zu gewinnen. Dies setzt die Sicherstellung hoher Qualitätsstandards im Auswahlverfahren voraus. Berufungsverfahren müssen fair, transparent, rechtssicher und zügig durchgeführt werden.

Diese Handreichung richtet sich an alle Mitglieder der TU Berlin die aktiv an Berufungsverfahren beteiligt sind. Die Handreichung basiert auf der Berufsungsordnung der TU Berlin, beleuchtet die besonderen Aspekte bei der Berufung von Tenure-Track- Verfahren und gibt Hinweise sowie Empfehlungen zur inhaltlichen und formalen Gestaltung von Berufungsverfahren. Er gibt weiterführende Empfehlungen, die Fairness, eine angemessene Transparenz, einen verantwortungsvollen Umgang mit Bewerber*innen sowie Gleichstellung und Chancengleichheit sicherstellen sollen.

Das Berufungsverfahren gliedert sich in verschiedene Phasen (siehe Schaubild Prozessablauf, S. 2) und ist geprägt von gesetzlichen sowie hochschulinternen Vorschriften. Die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen unterstützt und begleitet die Fakultäten und die Berufungskommissionen in allen Phasen des Berufungsverfahrens.

Prof. Dr.-Ing. Christine Ahrend
Erste Vizepräsidentin Forschung, Berufsungsstrategie und Transfer

2 Verfahrensablauf

Im Folgenden wird ein Überblick über die an der TU Berlin etablierten Prozessschritte in einem Berufungsverfahren gegeben. Die Gliederung orientiert sich an den chronologischen Abläufen des Berufungsverfahrens, beginnend mit dem Antrag auf Zuweisung bis zur Entscheidung der Bewerber*innen über den Ruf. Die einzelnen Prozessschritte und –abläufe sind auf der Webseite der TU Berlin (Direktzugang 59132, Prozesse Download) hinterlegt. Dabei gibt es bei der Berufung von Tenure-Track-Professuren, bei Gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF) sowie Stiftungsprofessuren mitunter Abweichungen vom Ablauf des sonstigen Berufungsverfahrens, auf die an den entsprechenden Stellen hingewiesen wird.

Grundsätze, Strukturen und das Verfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren an der TU Berlin sind in der Berufsordnung ([Amtliches Mitteilungsblatt der Technischen Universität Berlin Nr. 2/2019](#), siehe TU-Webseite Direktzugang 202083) verbindlich geregelt. Die Strukturen, das Verfahren und die Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren werden durch die Tenure-Track-Ordnung der TU Berlin geregelt ([Amtliches Mitteilungsblatt der Technischen Universität Berlin Nr. 3/2019](#), siehe TU-Webseite Direktzugang 202083). Die Tenure-Track-Ordnung ist eine Spezialnorm, die der Berufsordnung und den weiteren einschlägigen Rechtsvorschriften der TU Berlin vorgeht.

Allgemeine Informationen (z.B. zu Bewerbung, Einstellungsvoraussetzungen oder Besoldung) auf Deutsch und Englisch stehen ergänzend auf dem [Berufungsportal](#) (siehe TU-Webseite Direktzugang 155270) zur Verfügung.

2.1 Planung und Ausschreibung einer Professur

Die in diesem Abschnitt zusammengestellten Schritte fassen die zurzeit an der TU Berlin geltenden Abläufe von der Erstellung des Antrages zur Zweckbestimmung bis zur Stellenausschreibung zusammen.

Im Falle Gemeinsamer Berufungen und Stiftungsprofessuren (siehe auch Kap. 3) ist parallel zum Antrag auf Zweckbestimmung der Entwurf einer die Finanzierung der Professur sichernden Vereinbarung auf den Gremienweg zu bringen. Die Aushandlung und rechtliche Prüfung von Kooperationsverträgen und Ergänzungsvereinbarungen wird durch die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen begleitet und abschließend vor Vertragsschluss rechtlich geprüft. Die Besonderheiten des Berufungsverfahrens bei Gemeinsamen Berufungen sind zu beachten (siehe Anhang 1).

2.1.1 Antrag auf Zweckbestimmung stellen

Das Besetzungsverfahren ist von der Fakultät so rechtzeitig einzuleiten, dass keine Vakanz in der Nachfolge entsteht. Im Rahmen einer langfristigen Planung sollten Aspekte wie wissenschaftliche Profilbildung, Nachwuchsförderung und Lehrbedarf gezielt analysiert worden sein. Es wird empfohlen, dem Prozess der Planung einer Nachfolge mindestens drei Jahre vor Erreichen des Ruhestandes des*der Stelleninhaber*in zu beginnen. Der*die Dekan*in fordert das Institut, die zuständige Fachgruppe oder auch einzelne Hochschullehrende rechtzeitig auf, den Antrag auf Zweckbestimmung vorzubereiten.

TU! *Ausgeschlossen ist die Erarbeitung des Antrages auf Zweckbestimmung durch den*die derzeitige*n Stelleninhaber*in.*

TU! In Fällen möglicher ad-personam-Berufungen (z. B. AvH-Professuren, Heisenberg-Professuren, Lichtenberg-Professuren o.ä.) werden Zuweisungs- und Berufungsverfahren mit dem*der Präsidenten*in abgestimmt.

Institut, Fakultät und Präsidium haben sich im Rahmen der strategischen Berufsplanung über die inhaltlichen Schwerpunkte der neu zu besetzenden Stelle verständigt, um den Antrag auf Zweckbestimmung inklusive Ausschreibungstext vorzubereiten. Die Strukturkommission der TU Berlin (SK) hat dazu eine Handreichung erarbeitet, die Hilfestellung bietet und einen Überblick gibt, welche Fragen im Antrag auf Zweckbestimmung adressiert werden sollten (siehe Anhang 2).

TU! Bereits im Zuge der Erstellung des Antrages auf Zweckbestimmung ist die räumliche und sachliche Ausstattung des Fachgebietes darzustellen. Es empfiehlt sich, wesentliche bauliche und/oder räumliche Fragen bereits im Vorfeld mit Abteilung IV zu erörtern. Der Antrag auf Zweckbestimmung wird i.d.R. im Institut erstellt, vom Institutsrat der Fakultät zum Beschluss vorgeschlagen, im Fakultätsrat beschlossen und zur weiteren Bearbeitung an die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen geschickt. Beim Antrag auf Zuweisung einer Professur mit Tenure-Track ist von den Gremien zeitgleich der Vorschlag für die „Weiteren Evaluationskriterien zur Tenure-Evaluation“ gemäß § 3 Abs. 3 und 4 Tenure-Track-Ordnung (TTO) zu beschließen.

Mit dem Fakultätsratsbeschluss über die Zuweisung kann entschieden werden, ob externe Dienstleistende zur Unterstützung der aktiven Gewinnung herangezogen werden sollen.¹



- ⇒ Der Antrag auf Zweckbestimmung ist rechtzeitig, i.d.R. 3 Jahre vor Erreichen des Ruhestandes des*der vorherigen Stelleninhaber*in vorzubereiten.
- ⇒ Ausgeschlossen ist die Erarbeitung des Antrags auf Zweckbestimmung durch den*die derzeitige*n Stelleninhaber*in.
- ⇒ Der Ausschreibungstext ist notwendiger Bestandteil des Antrags auf Zweckbestimmung. Er stellt eine essentielle Grundlage für das Berufungsverfahren dar.
- ⇒ Die räumliche und sachliche Ausstattung ist darzustellen.

2.1.2 Stelle zuweisen

Der Antrag auf Zweckbestimmung, der u.a. die Zweckbestimmung der Stelle beinhaltet, wird zunächst durch die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen hinsichtlich formaler und inhaltlicher Kriterien geprüft, bevor er dem Präsidium vorgelegt wird. Gegebenenfalls werden der*die Dekan*in der antragstellenden Fakultät aufgefordert, den Antrag zu überarbeiten. Die Strukturkommission behandelt den Antrag auf Zweckbestimmung und gibt ggf. Verfahrenshinweise. Bei Unklarheiten zum Antrag auf Zweckbestimmung findet in der Strukturkommission eine Erörterung statt, zu der*die Dekan*in eingeladen wird. **TU!** Der*die Dekan*in kann das Mandat innerhalb der Fakultät weiterreichen.

¹ Die Kosten für aktive Gewinnung durch einen externen Dienstleister bzw. eine externe Personalberatung können aus den für das jeweilige Fachgebiet vorgesehenen PEP-Mitteln finanziert werden.

Bei positivem Votum der Strukturkommission empfiehlt der Akademische Senat (AS) dem Präsidium die Zuweisung der Stelle. Das Präsidium beschließt über die Zuweisung. Die Präsidentin bzw. der Präsident stellt über die Zweckbestimmung der Stelle mit der zuständigen Senatsverwaltung das Einvernehmen her und weist die Stelle der Fakultät zu. Gleichzeitig wird der Antrag auf Stellenausschreibung von der Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen der Personalabteilung zur Vorbereitung der Ausschreibung zugeleitet.

Bei Tenure-Track-Professuren beschließen die Strukturkommission und der Akademische Senat außerdem einen Vorschlag zu den weiteren Evaluationskriterien gem. § 3 Abs. 3 TTO ab. Das Präsidium legt die weiteren Evaluationskriterien fest und übermittelt diese zusammen mit der Bitte um Einvernehmen zur Zweckbestimmung der Stelle an die zuständige Senatsverwaltung.

TU! *Bei zentral vergebenen W1-Professuren ist die Stellenzuweisung auf 18 Monate befristet. Weitere Befristungsregelungen können sich durch Besonderheiten in Förderprogrammen ergeben (z.B. Professorinnenprogramm).*

2.1.3 Aktive Gewinnung (§ 6 BO)

Die systematische Suche nach geeigneten Bewerber*innen im internationalen Kontext ist ein Instrument der TU Berlin, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Berufungsverfahren ohne eine hinreichende Anzahl geeigneter Bewerber*innen sollten nicht fortgeführt werden. Für die Suche geeigneter Bewerberinnen stehen u.a. nationale und internationale Datenbanken, Netzwerke und Verbände (siehe weiterführende Handreichung „Aktive Gewinnung von Wissenschaftler*innen“, Anhang 3) sowie Portale/Foren von Fachgesellschaften zur Verfügung. Die TU Berlin unterstützt die Fakultäten bei der Suche, Identifizierung und Ansprache potentieller Bewerber*innen durch die „[Servicestelle Aktive Rekrutierung](#)“ in der Stabsstelle Berufungen und Strategische Kooperationen (Direktzugang 200017).

TU! *Alle Aktivitäten im Bereich der aktiven Gewinnung durch externe Dienstleistende werden ausschließlich durch den Vorsitz der Berufungskommission und den ihr oder ihm zur Auskunft verpflichteten externen Dienstleistenden koordiniert (siehe Handreichung „Aktive Gewinnung von Wissenschaftler*innen“, Anhang 3). Die dezentralen Frauenbeauftragten unterstützen die*den Berufungskommis-sionsvorsitzende*n bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen.*

Im Sinne der Transparenz müssen die Aktivitäten zur Gewinnung von Bewerber*innen in den Berufungsunterlagen explizit dokumentiert sein.

2.1.4 Stellenausschreibung und Ausnahme von der Pflicht der Stellenausschreibung (§§ 7-9 BO)

Die*der Dekan*in beantragt die Ausschreibung der Stelle bei der zuständigen Personalstelle (IIT6).

TU! *Der Ausschreibungstext beschreibt das Fachgebiet, das Anforderungsprofil sowie die erforderlichen und gewünschten Qualifikationen und Kompetenzen des zukünftigen Stelleninhabers bzw. der zukünftigen Stelleninhaberin (siehe Anhang 4). Er dient als Grundlage für das gesamte Auswahlverfahren sowie für die Erstellung von auswärtigen Gutachten. Im Ausschreibungstext muss auf eine klare Formulierung der Kriterien geachtet werden (erforderlich, erwartet, wünschenswert), um daraus die Bedeu-*

tung und Verbindlichkeit der im Verfahren anzuwendenden Kriterien ableiten zu können. Die Schwerpunktsetzung im Kriterienkatalog bestimmt entscheidend die Auswahl der Bewerber*innen während des gesamten Berufungsverfahrens. Ein Abweichen von dem im Ausschreibungstext genannten Kriterien kann zu einem Scheitern des Verfahrens führen. In der Praxis von Berufungsverfahren haben sich die im Kapitel 2.3 beschriebenen Kriterien zur Auswahl von geeigneten Kandidaten*innen bewährt.

Die Technische Universität Berlin soll sich in den Ausschreibungstexten stets als mit dem Exzellenzstatus ausgezeichnete Arbeitgeberin präsentieren. Der Ausschreibungstext kann einen maßgeblichen Einfluss auf das Bewerbungsfeld ausüben². Der Ausschreibungstext ist so zu fassen, dass ein fachlich geeignetes und dennoch diverses Bewerberfeld angesprochen wird. Eine zu hohe Spezialisierung der Fachkriterien im Ausschreibungstext kann die Anzahl der Bewerbungen einschränken und zu einer Wiederholung des Verfahrens führen.

TU! *Der Ausschreibungstext ist Teil des Antrags auf Zweckbestimmung und darf nach Zuweisung der Stelle inhaltlich nicht mehr verändert werden.* Die Ausschreibungsfrist beträgt mindestens vier Wochen, wobei es sich um eine Ordnungsfrist, nicht um eine Ausschlussfrist handelt, d.h. Bewerbungen, die nach Ausschreibungsschluss eingehen, sind ebenfalls zu berücksichtigen, soweit die Berufungskommission noch nicht in den Auswahlprozess (Abgleich der Auswahlkriterien mit dem Bewerbungsfeld) eingetreten ist. Die Überprüfung der formalen Vollständigkeit des Ausschreibungsantrages (Bewerbungsfrist, Schwerbehindertenpassus etc.) sowie die Ausschreibung selbst, erfolgt durch die Personalstelle (II T 6). Bei der Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren ist zusätzlich die Angabe der Besoldungsgruppen der Tenure-Track-Professur und der Lebenszeitprofessur sowie der Link auf die im Internet veröffentlichten Evaluationskriterien gem. § 3 Abs. 5 TTO erforderlich.

TU! *Die Stellenausschreibung erfolgt international in deutscher und englischer Sprache. In allen Ausschreibungstexten (auch bei Gemeinsamen Berufungen und Juniorprofessuren) ist die Aufforderung zur Einreichung eines Lehrportfolios verpflichtend (siehe TUB Webseite Direktzugang 144242). Im Ausschreibungstext kann die Zahl der einzureichenden Veröffentlichungen begrenzt werden.*

Anträge auf Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung gem. § 94 BerlHG i.V.m. §§ 8, 9 BO sind dem Antrag auf Zweckbestimmung beizufügen. Nach positiver Entscheidung durch das Präsidium und die dezentrale Frauenbeauftragte zur Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung holt die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen die Zustimmung der zuständigen Senatsverwaltung ein. Ein Ausschreibungsverzicht kann bei Tenure-Track-Professuren nicht zugelassen werden (§ 4 Abs. 1 TTO).



- ⇒ *Der Ausschreibungstext bildet die Grundlage für die Festlegung von Auswahl- und Ausschlusskriterien.*
- ⇒ *Die Stellenausschreibungen erfolgen international.*
- ⇒ *Bei Tenure-Track-Professuren ist ein Ausschreibungsverzicht unzulässig.*

² Weitere Informationen:

http://www.diversity-konferenz.de/system/images/613/original/Webseite_CdV_Workshop_3_Diversity_2015.pptx.pdf

2.2 Zusammensetzung der Berufungskommission (§ 10 BO)

Die Mitglieder der Berufungskommission werden vom Fakultätsrat auf Vorschlag der dort vertretenen Mitglieder der jeweiligen Statusgruppen eingesetzt. Berufungskommissionen sollen mindestens aus 7 Personen bestehen. Es ist darauf zu achten, dass alle Mitgliedergruppen der Universität (z.B. vier professorale Mitglieder, ein Mitglied der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen, ein*e sonstige*r Mitarbeiter*in und ein*e Student*in) vertreten sind, wobei die*der sonstige Mitarbeiter*in Antrags- und Rederecht hat und beratend mitwirkt, jedoch bei Entscheidungen, die die Personalauswahl unmittelbar betreffen, nicht stimmberechtigt ist.³ Daneben sind Stellvertreter*innen zu benennen. In der Regel gilt das Nachrückverfahren (d. h. der*die Vertreter*in ist nicht namentlich festgelegt). Eine namentliche Vertretung muss vom Fakultätsrat explizit beschlossen werden. Zur Zusammensetzung der Berufungskommission bei Gemeinsamen Berufungen siehe Kapitel 4.

Der Kommission sollen Wissenschaftlerinnen (mind. zwei, darunter mind. eine Professorin) angehören, gegebenenfalls auch solche, die nicht Mitglieder der TU Berlin sind. Die Einbindung externer Expertinnen, Wissenschaftlerinnen aus anderen Fakultäten oder anderen Hochschulen wird nachdrücklich empfohlen. Das Bemühen der Fakultät, weibliche Mitglieder für die Berufungskommission zu gewinnen, ist zu dokumentieren.

Um der Gefahr allzu enger disziplinärer Grenzsetzungen zu entgehen, wird empfohlen, mindestens eine*n Hochschullehrer*in aus einer anderen Fakultät in die Berufungskommission aufzunehmen. Hierbei sind die Empfehlungen der Strukturkommission bzw. die des Akademischen Senates aus dem Zuweisungsverfahren zu berücksichtigen. Die Beteiligung internationaler und universitätsexterner Wissenschaftler*innen wird von der Universitätsleitung ausdrücklich unterstützt, um durch auswärtige Expertise das Auswahlverfahren zu verbessern. Externe Professor*innen in der Berufungskommission gehören zur Statusgruppe der Hochschullehrer*innen und ersetzen in dieser Statusgruppe einen Sitz. Andere universitätsexterne Wissenschaftler*innen gehören zur Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und ersetzen in dieser Statusgruppe einen Sitz. Grundsätzlich wird erwartet, dass alle externen Mitglieder regelmäßig an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen.

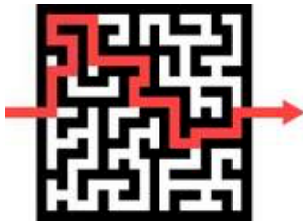
Der*die Dekan*in hat in der Berufungskommission nach § 19 Abs. 7 GrundO jederzeit Rede-, Informations- und Antragsrecht; die dezentrale Frauenbeauftragte nimmt nach § 59 BerlHG Abs. 6 und 7 ebenfalls mit Informations-, Rede- und Antragsrecht teil.

Die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung (soweit Bewerbungen von Schwerbehinderten eingegangen sind) sind zu den Sitzungen der Berufungskommission einzuladen; zu jedem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens haben diese Einsicht in sämtliche Unterlagen (Bewerbungsunterlagen, Einladungen, Sitzungsprotokolle, Gutachten, Abschlussberichte etc.). Die Schwerbehindertenvertretung ist unmittelbar nach Eingang der Bewerbung einer bzw. eines Schwerbehinderten in das Verfahren einzubinden.

Die Mitglieder des Präsidiums haben Rede-, Informations- und Antragsrecht bei allen Sitzungen aller Gremien der akademischen Selbstverwaltung (§ 4 Abs. 5 GrundO). Sofern sie davon Gebrauch machen

³ Für die Gruppenzugehörigkeit ist das Beschäftigungsverhältnis maßgebend (vgl. BerlHG 45 Abs. 2).

wollen, informieren sie den*die Berufungskommissionsvorsitzende*n über ihre Teilnahme. Zur Unterstützung in besonderen Fällen können das Präsidium oder der*die Dekan*in bis zu zwei Berufungsexpert*innen in die Berufungskommission entsenden (§ 4 BO).



- ⇒ *In jeder Berufungskommission sollen mindesten zwei Wissenschaftlerinnen mitwirken.*
- ⇒ *Die Beteiligung Externer mit Stimmrecht ist möglich.*
- ⇒ *Die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung ist Pflicht, sobald die Bewerbung einer Person mit Schwerbehinderung eingegangen ist.*

2.3 Konstituierung und erste Sitzung der Berufungskommission (§§ 10 ff BO)

Zu einem möglichst frühen Zeitpunkt vor Ablauf der Bewerbungsfrist konstituiert der*die Dekan*in die Berufungskommission.⁴ Den dafür erforderlichen Termin koordiniert die Fakultätsverwaltung in Abstimmung mit den Mitgliedern der Berufungskommission, die den Termin üblicherweise für eine anschließende erste Sitzung der Berufungskommission nutzen.

Zu den Aufgaben der Konstituierung gehören:

- 1) Wahl des Vorsitzes der Berufungskommission und dessen Stellvertretung,
- 2) Hinweise zur Vertraulichkeit der Vorgänge. Alle Mitglieder der Berufungskommission sowie die mit Informations-, Rede- und Antragsrecht teilnehmenden Personen müssen eine Datenschutzerklärung abgeben (siehe Anhang 5),
- 3) Hinweise des Dekanats zur Vermeidung von Befangenheit im Verfahren (siehe auch Kap. 2.6.1 und 2.6.2). Die Prüfung möglicher Befangenheit der Kommissionsmitglieder wird erst nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen durchgeführt.

In der ersten Sitzung erfolgt vor Kenntnisnahme und Sichtung der Bewerbungen die Festlegung der Auswahlkriterien sowie deren Gewichtung anhand des Ausschreibungstextes.

Als Kriterien haben sich bewährt:

- **Forschungsleistungen;** z. B. nachgewiesen durch: Publikationsleistung, Forschungspreise, Patente, Stipendien, inhaltliche Breite und Tiefe der Forschungsthemen, Vorträge auf renommierten (internationalen) Konferenzen, Herausgeberschaft, Rufe
- **Lehrleistungen/hochschuldidaktische Kompetenzen;** dargestellt bzw. nachgewiesen in einem Lehrportfolio z. B. durch: Studentisches Votum, Lehrerfahrungen, Evaluationsergebnisse, Lehrpreise, Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen, betreute Qualifikationsarbeiten, Engagement für Lehre und Studium in der universitären Selbstverwaltung, fachliche Tiefe und Präzision sowie methodische Breite, Probelehrveranstaltung, didaktisches Gutachten ([Lehrportfolio](#) siehe TUB Webseite, *Direktzugang 144242*)

⁴ Bei einer Begleitung durch einen **externen Dienstleister** kann ein früher konstituierender Termin, bei dem die Auswahlkriterien festgelegt werden, der Personalberatung, helfen die Suche nach den geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten besser einzugrenzen.

- **Interdisziplinarität und Anschlussfähigkeit zu Forschungsbereichen der Universität oder anderen Forschungseinrichtungen;** z. B. nachgewiesen durch: Beiträge zu fachübergreifender Forschung und Lehre, zu erwartende Beiträge zu einem profilbildenden wissenschaftlichen Schwerpunkt (s. a. Strukturplan der TU Berlin)
- **Fähigkeit zur Drittmittelinwerbung;** z. B. nachgewiesen durch: bisherige Erfolge bei der Drittmittelinwerbung, Erfahrungen mit der Abwicklung von Drittmittelprojekten, Stipendien
- **Wissens- und Technologietransfer;** z. B. nachgewiesen durch: Patente, Ausgründungen, Citizen Science, transdisziplinärer Forschung und Lehre, Berufungen in Kommissionen oder Beiräten von Ministerien oder vergleichbaren Einrichtungen, besondere Leistungen in der Wissenschaftskommunikation
- **Überfachliche Kompetenzen;** insbesondere strategische Kompetenz, Führungskompetenz, Kommunikationskompetenz, Kooperationskompetenz, Kompetenzen in der akademischen Selbstverwaltung, Diversity- und interkulturelle Kompetenz; z. B. nachgewiesen durch Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung, eigene erfolgreich umgesetzte Strategien und Angebote zur Förderung von Wissenschaftler*innen/Etablierung von Diversity.
- **Genderkompetenz;** z. B. nachgewiesen durch: spezielle Fördermaßnahmen für weibliche Studierende/Promovierende, Mitarbeit in einschlägigen Arbeitskreisen und Gremien, Auszeichnungen durch Preise, Teilnahme an Fortbildungen, Tätigkeiten im Bereich Gleichstellung, Einsatz gendergerechter Lehre
- **Internationalität/Internationale Sichtbarkeit;** z. B. nachgewiesen durch: International beachtete Forschungsleistungen, Publikationen in international anerkannten Organen, Einwerbung und Durchführung von internationalen Gemeinschaftsprojekten (z. B. EU-Projekte), (mehrmonatige) Arbeitsaufenthalte im Ausland, internationale Kontakte und Kooperationen, Fördermaßnahmen mit internationalem Bezug für betreute Studierende/Promovierende, Vernetzungsgrad in der wissenschaftlichen Community, Fähigkeit und Bereitschaft Lehrveranstaltungen in deutscher und/oder englischer Sprache abzuhalten, Einbezug Internationaler Inhalte in die Lehre

Die im Tenure-Track-Verfahren festgelegten weiteren Evaluationskriterien gemäß § 3 Abs. 3 TTO werden erst bei der Tenure-Evaluation relevant und sind daher keine Kriterien für die Auswahl im Berufungsverfahren! Sie sind Gegenstand der Berufungsverhandlung. Für grundsätzliche Hinweise im Tenure-Track-Verfahren wird derzeit ein Leitfaden erarbeitet.

2.4 Allgemeine Hinweise zur Kommissionsarbeit (§ 11 BO)

Die Qualität, Transparenz und Fairness im Berufungsverfahren sichernde und notwendig durchzuführende Schritte der Berufungskommission sind in diesem Prozessabschnitt:

- die Verabschiedung einer verbindlichen Terminplanung bis zur Vorlage der Berufsungsliste im Fakultätsrat,
- Sicherstellung der ordnungsgemäßen Zusammensetzung (keine Gäste, Erreichen der Mindestanzahl weiblicher Kommissionsmitglieder, bei allen Sitzungen maximal ein*e Stellvertreter*in je ordentlichem Kommissionsmitglied),
- die Prüfung der Kommissionsmitglieder auf eine mögliche Befangenheit,
- die Vorbereitung der Gespräche mit den Einzuladenden,
- die Auswahl und das Anschreiben an die Gutachter*innen.

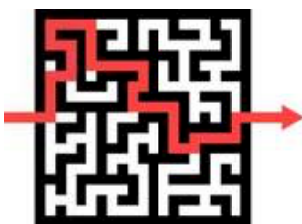
Bei Berufungsverfahren handelt es sich um Personalauswahlverfahren, die per se einem hohen Grad von Vertraulichkeit und Verschwiegenheit unterliegen. Es ist unzulässig, inhaltliche Details aus dem Verfahren oder aus den Gutachten nach außen zu tragen. Das gilt auch gegenüber Fakultätsmitgliedern sowie gegenüber Bewerber*innen. Lediglich dem*der Vorsitzenden der Berufungskommission ist es vorbehalten über den Stand des Verfahrens Auskunft zu geben. Die Nichtbeachtung der Vertraulichkeit zieht dienstrechtliche oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich und kann das Verfahren gefährden.

Das Berufungsverfahren ist transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Dies kann durch die Festlegung klarer Verfahrensregeln und Bewertungsmethoden gewährleistet werden.

⚠! *Um jegliche Voreingenommenheit auszuschließen, erfolgt die Benennung der Auswahl- und Ausschlusskriterien sowie die Gewichtung der Auswahlkriterien durch die Berufungskommission auf Basis der Ausschreibung immer in Unkenntnis der Namen der Bewerber*innen und vor der Sichtung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen.* Ein Abweichen von den festgelegten Auswahl- und Ausschlusskriterien gefährdet die Rechtssicherheit des Verfahrens.

⚠! *Bei der Bewertung von relevanten Leistungen ist darauf zu achten, dass diese sich nicht ausschließlich an quantitativen Ergebnissen orientieren, sondern der Originalität und Qualität der Leistungen der Bewerber*innen der Vorrang gegeben wird. Individuelle Lebensumstände (z. B. Erziehungs- oder Pflegezeiten) müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden. Die Mitglieder der Berufungskommission sind aufgefordert, sich mit den Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen besonders ausführlich auseinanderzusetzen.*

Der*die Berufungskommissionsvorsitzende stellt sicher, dass alle Sitzungen protokolliert werden. Die Protokolle sind innerhalb von 18 Werktagen an die Mitglieder der Berufungskommission zur Genehmigung vorzulegen (§11 Abs. 6 BO). Die Abstimmungsergebnisse werden unter gesonderter Ausweisung der Stimmen der Hochschullehrer*innen festgehalten und die Protokolle in der jeweils nachfolgenden Sitzung bestätigt. Entscheidungen, die die Berufung von Hochschullehrer*innen unmittelbar betreffen, bedürfen außer der Mehrheit des Gremiums, auch der Mehrheit der dem Gremium angehörenden Hochschullehrer*innen (§ 47 Abs. 3 BerlHG, § 11 Abs. 5 BO). Die Beschlussfähigkeit liegt vor, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Berufungskommissionsmitglieder und die Mehrheit der zur Statusgruppe der Professor*innen gehörenden Mitglieder anwesend ist. Die Abstimmung über die Berufsungsliste ist stets geheim durchzuführen (§ 47 Abs. 4 BerlHG, § 11 Abs. 5 BO). Mitglieder der Berufungskommission, die über Videokonferenz zugeschaltet sind, können bei der Abstimmung über die Berufsungsliste nicht mitwirken. Den Protokollen sind die von den Mitgliedern abgezeichneten Anwesenheitslisten beizufügen.



- ⇒ Alle Mitglieder der Berufungskommission unterliegen der Verschwiegenheit.
- ⇒ Vor der Festlegung und Gewichtung von Auswahl- und Ausschlusskriterien dürfen weder Namen der Bewerber*innen bekannt sein noch Unterlagen eingesehen werden.
- ⇒ Das Auswahlverfahren wird lückenlos dokumentiert, um transparent und nachvollziehbar zu sein.
- ⇒ Über die Berufsungsliste wird geheim abgestimmt.

2.5 Auswahlverfahren (§ 12 BO)

2.5.1 Bewerbungen sichten

Die eingegangenen Bewerbungsunterlagen werden durch das Fakultätsservicecenter auf Vollständigkeit (siehe Anhang 6b Nr. 4) überprüft und ggf. fehlende Unterlagen angefordert. Eingangsbestätigungen werden durch das Fakultätsservicecenter unmittelbar nach Eingang der Bewerbung, spätestens aber 2 Wochen nach Bewerbungsschluss an alle Bewerber*innen geschickt. Die Bewerbungsunterlagen werden für die Einsichtnahme durch die Kommissionsmitglieder vom Fakultätsservicecenter vorbereitet.

Die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung an der Berufungskommission ist sicherzustellen. Bei der Einladung der Berufungskommission ist darauf zu achten, dass die Sitzung zu einem Termin stattfindet, zu dem möglichst alle Mitglieder bzw. deren Stellvertreter*innen der Berufungskommission, auch die Externen, sowie die Frauenbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung anwesend sein können (familienfreundliche Sitzungszeiten beachten).

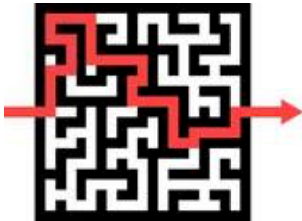
Liegt die Bewerbung einer schwerbehinderten Person vor, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu benachrichtigen. Schwerbehinderte müssen zum Vortrag eingeladen werden, sofern sie die formalen Anforderungen erfüllen. Vor der Entscheidung über die fachliche Eignung, muss die Kommission die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX anhören. Es wird empfohlen im Falle der Bewerbung von schwerbehinderten Bewerber*innen die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen einzubinden. Die Entscheidung der Kommission ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen.

Für eine Entscheidung, welche Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, empfiehlt sich nach Überprüfung der formalen Kriterien (Einstellungsvoraussetzung nach § 100 Abs. 1 BerlHG bzw. 102a BerlHG) bei guter Bewerbungslage (>25) ein zweistufiges Vorgehen. In einem ersten Schritt wird das Bewerbungsfeld durch die vorab festgelegten und gewichteten Auswahlkriterien z. B. mit Hilfe einer Bewertungsmatrix auf grundsätzlich geeignete Bewerber*innen eingegrenzt. Die Erstellung einer Bewertungsmatrix unterstützt die Gleichbehandlung aller Bewerber*innen und bietet den Kommissionsmitgliedern eine objektive Entscheidungsgrundlage. Die Nutzung einer Bewertungsmatrix ist darüber hinaus nicht nur aus Qualitätsgründen und zur Dokumentation des Ablaufs zu empfehlen, sondern auch um gerichtsfeste Auswahlentscheidungen zu erzielen.

In Instituten, in denen der Anteil von Frauen an der Anzahl von Professuren und Juniorprofessuren unter 50% liegt, sind gemäß § 6 LGG Satz 1 alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene für die Stelle besitzen, oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Von einer Einladung ist nur dann abzusehen, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Daher werden in einem zweiten Schritt ggf. auch unabhängig von der Bewertung in der Bewertungsmatrix nach Möglichkeit zwischen sechs und acht Bewerber*innen ausgewählt, die zu einem öffentlichen Vorstellungsvortrag und anschließendem Gespräch mit der Berufungskommission eingeladen werden.

⚠! Hat die Berufungskommission nach Eingang der Bewerbungen Zweifel, dass sich genügend qualifizierte Kandidat*innen für die ausgeschriebene Professur beworben haben oder liegen weniger als 10 Bewerbungen vor, muss das bisherige Vorgehen überprüft werden (§ 6 Abs. 4 BO). Mögliche weitere

Verfahrensschritte sind die aktive Ansprache weiterer Kandidat*innen, eine Wiederholung der Stellenausschreibung oder die Neuausrichtung der Stelle (neuer Antrag auf Zweckbestimmung). Das weitere Vorgehen ist in der Kommission unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Frauenbeauftragten zu besprechen. Der Schritt der Überprüfung muss dokumentiert werden.



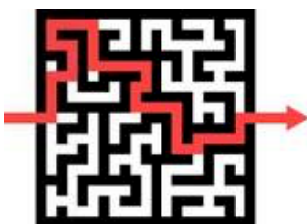
- ⇒ Die Bewerbungsunterlagen sind auf Vollständigkeit zu prüfen.
- ⇒ Die Eingrenzung des Bewerbungsfeldes muss form- und sachgerecht erfolgen.
- ⇒ Vor der Entscheidung über die fachliche Eignung, muss die Kommission die Schwerbehindertenvertretung anhören.

2.5.2 Vorstellung der Kandidat*innen

Die Berufungskommission verständigt sich über die Inhalte der Lehr- und Fachvorträge der einzuladenden Bewerber*innen und die Erwartungen an die Lehr- und Forschungskonzepte. Die Vorstellung der Kandidat*innen soll aus mindestens drei Teilen bestehen: einer Lehrprobe, einem Fachvortrag und dem Vorstellungsgespräch. Zusätzlich kann die Vorstellung des Lehr- und Forschungskonzeptes verlangt werden. Das Thema der Lehrprobe soll von der Berufungskommission für alle Bewerber*innen so gewählt werden, dass es sich für eine Vergleichbarkeit der Lehrqualität eignet. Die Lehrprobe ist nach einheitlichen Kriterien von der Berufungskommission zu bewerten. Zusätzlich kann von den Studierenden eine Stellungnahme eingeholt werden. Bei der Terminierung der Einladungen ist auf familienfreundliche Sitzungszeiten zu achten. Es ist darauf zu achten, dass Fachvortrag, Lehrprobe und Vorstellungsgespräch für alle Bewerber*innen unter gleichen Bedingungen stattfinden. Um Verfahrenssicherheit zu gewährleisten, müssen die Gespräche und Vorträge schriftlich dokumentiert werden. Vorträge und anschließende Diskussionen können auch in englischer Sprache stattfinden.

Die Eingeladenen werden von der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission über den Ablauf der Vorträge und des Gesprächs mit der Berufungskommission informiert. Außerdem soll nach besonderen Gesprächs- und Informationsinteressen seitens des*der Bewerber*in gefragt werden. Den Eingeladenen wird ein*e Ansprechpartner*in genannt, der*die sie am Vorstellungstag betreut. Auf Wunsch sollen den Bewerber*innen ein Rundgang durch Institut und Fachgebiet ermöglicht werden.

Zeitnah nach den Vorstellungsgesprächen findet eine Sitzung der Berufungskommission statt, in der die Leistungen der Kandidat*innen bewertet werden und entschieden wird, welche Kandidat*innen von externen Gutachter*innen begutachtet werden sollen. Die Berufungskommission kann die Stellungnahme der Studierenden zur Lehrprobe bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen. Die Namen der Gutachter*innen sowie die Art der Begutachtung (vergleichende oder Einzelgutachten) wird festgelegt (siehe auch Kap. 2.7).



- ⇒ Bei der Vorstellung der Kandidat*innen wird darauf geachtet, dass für alle gleiche Bedingungen vorliegen.
- ⇒ Der Fachvortrag, die Lehrprobe und das Vorstellungsgespräch sowie die wesentlichen Punkte der Diskussion sind zu dokumentieren.
- ⇒ Den Eingeladenen soll eine*n Ansprechpartner*in zur Seite gestellt werden.

2.6 Prüfaspekte

2.6.1 Befangenheit (§ 5 BO)

TU! *Die Rechtssicherheit von Berufungsverfahren kann nur durch die verantwortungsvolle Arbeit insbesondere der Mitglieder der Berufungskommission und der auswärtigen Gutachter*innen gewährleistet werden.* Jedes Mitglied bzw. stellvertretendes Mitglied der Kommission ist gehalten, sich die Frage an der unparteilichen Mitwirkung am Verfahren zunächst eigenverantwortlich zu stellen und eine schriftliche Erklärung auszufüllen (siehe Anhang 7). Auf Grundlage der Angaben in Anhang 7 wird die Berufungskommission entscheiden, ob Befangenheit oder Besorgnis der Befangenheit besteht und die Mitarbeit in der Berufungskommission beendet werden muss.

Hat an einem Beschluss der Berufungskommission eine als befangen geltende Person mitgewirkt, ist dieser Beschluss rechtswidrig und kann die Wiederholung des gesamten Berufungsverfahrens erfordern. Der Umgang der Berufungskommission mit Aspekten der Befangenheit ist ausführlich im Protokoll zu dokumentieren.

Von der Mitwirkung in einer Berufungskommission sind die nach [§ 20 VwVfG](#), § 5 Abs. 2 Satz 1 BO genannten Personenkreise zwingend ausgeschlossen.

Darüber hinaus sind von der Mitwirkung in der Berufungskommission ausgeschlossen (§ 5 Abs. 2 Satz 2 BO):

- bisherige Inhaber*innen des Fachgebietes,
- Personen, die in den letzten 10 Jahren in einem Betreuungsverhältnis mit einem*r Bewerber*in (im Sinne der Betreuung und nicht der Begutachtung) gestanden haben.

2.6.2 Besorgnis der Befangenheit als möglicher Ausschlussgrund (§ 5 BO)

Gemäß [§ 21 VwVfG](#) darf eine Mitwirkung in der Berufungskommission nicht erfolgen, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen in die unparteiliche Amtsausübung zu rechtfertigen. Es genügt bereits die *Besorgnis* der Befangenheit, die eine tatsächliche Befangenheit nicht erfordert. Es ist immer auf die konkreten Umstände des Einzelfalles einzugehen und zu prüfen, ob in der Person objektive Gründe vorliegen, die ihre*seine Mitwirkung in dem Verfahren angreifbar machen.

Die Kommission muss hier eine Abwägung treffen zwischen dem Mitwirkungsrecht des Kommissionsmitglieds am Auswahlverfahren und dem Anschein einer Interessenkollision, die sich im Folgenden verfahrensfehlerhaft auf den Auswahlprozess auswirken würde. Der oder die Betroffene darf an der Entscheidung nicht mitwirken.

Eine nicht abschließende Aufzählung von Fällen, die die Besorgnis der Befangenheit begründen können finden sich in § 5 Abs. 3 BO.

TU! *Die Beschäftigung in dem zu besetzenden Fachgebiet allein stellt keinen Ausschlussgrund dar. Ein Ausschluss von Mitarbeiter*innen des zu besetzenden Fachgebietes ist nur gerechtfertigt, wenn einer der o.g. Ausschlussgründe oder ein Grund zur Besorgnis der Befangenheit vorliegt. Eine festgestellte Befangenheit schließt die Rückkehr in die Berufungskommission aus. Der Entscheidungsprozess ist nachvollziehbar zu dokumentieren.*

Die Kriterien zum Ausschluss und zur Besorgnis der Befangenheit von Berufungskommissionsmitgliedern gelten auch für die Beteiligung bei Abstimmungen über die Berufsliste in den nachfolgenden Gremien (z.B. erweiterter Fakultätsrat, Akademischer Senat).

2.6.3 Einstellungsvoraussetzungen bei Besetzung von W2-/W3-Berufungen

Nach § 100 Abs. 1 BerlHG sind folgenden Einstellungsvoraussetzungen zu erfüllen:

1. abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachgewiesen wird,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird,
4. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
 - a) zusätzliche wissenschaftliche oder zusätzliche künstlerische Leistungen oder
 - b) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

In der Regel werden die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach BerlHG § 100, Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a) im Rahmen einer Juniorprofessur (i.d.R. nach positiver Evaluation) erbracht oder durch eine Habilitation nachgewiesen; Abs. 4 b) regelt die Ausnahme in Form von Praxiserfahrungen für anwendungsorientierte Studiengänge.

Dabei unterscheiden sich die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, soweit sie nicht durch eine Habilitation nachgewiesen werden, in den einzelnen Fächerkulturen. Grundsätzlich sollte für das Erreichen der *zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen* (4a) folgendes gelten:

- die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden an Ergebnissen (Veröffentlichung, Patent etc.) gemessen
- die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen müssen unabhängig von der Promotion oder deutlich weiterführend sein
- die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen orientieren sich an den für Habilitationen zu erbringenden Leistungen
- die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden in der Regel 4-6 Jahre *nach* der Promotion erreicht

Die Aufzählung schließt nicht aus, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen auch im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit außerhalb einer Hochschule/Forschungseinrichtung erbracht werden können. Mögliche Kriterien können sein:

- Mehrjährige Leitungserfahrung (mindestens 3-5 Jahre) im Bereich Forschung und Entwicklung in Verbindung mit mehrfacher Projektleitung von umfangreichen und wissenschaftlich einschlägigen F & E-Projekten,
- Branchenspezifisch überdurchschnittliche wissenschaftliche Publikationsaktivitäten,
- Patente, Lizenzen und
- Lehraufträge.

Stellenspezifische Einstellungsvoraussetzungen bestehen für Professuren mit der Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrkräftebildung. Hier ist regelmäßig eine mind. dreijährige Schulpraxis erforderlich (§ 100 Abs. 3 BerlHG).

Vorwiegend in künstlerischen Fachgebieten, z.B. in der Architektur ist die Abweichung von den o.g. Einstellungsvoraussetzungen möglich, soweit es der Eigenart des Faches und der zu besetzenden Professur entspricht. Von diesem außerordentlichen Qualifikationsweg kann nur aus fach- und funktionsbezogenen Gründen Gebrauch gemacht werden (§ 100 Abs. 4 BerlHG).

Zur späteren Festsetzung der ruhegehaltfähigen Zeiten bei nicht habilitierten Kandidat*innen ist es notwendig, im Fakultätsgutachten den Zeitraum zu dokumentieren, in dem die Listenplatzierten die Leistungen nach Nr. 4 erbracht haben.

2.6.4 Einstellungsvoraussetzungen bei Besetzung von Juniorprofessuren

Für die Einstellung von Juniorprofessor*innen gelten die Bestimmungen des § 102a BerlHG:

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität⁵ einer Promotion nachgewiesen wird.

Zwischen der letzten Prüfungsleistung der Promotion und der Bewerbung auf eine Juniorprofessur dürfen im Regelfall nicht mehr als 6 Jahre vergangen sein. Dieser Zeitraum erhöht sich um Zeiten der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.

2.6.5 Weitere Voraussetzungen für W1-, W2- und W3-Professuren

Neben den oben genannten, rechtlich fixierten Einstellungsvoraussetzungen kommen für alle Hochschullehrer*innen außerfachliche Kriterien zum Tragen. Soziale und kommunikative Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konsens- und Konfliktfähigkeit, Vorbildfunktion, Führungskompetenz) und die Bereitschaft, einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Hochschule zu leisten, sind Stichworte, die in diesem Zusammenhang Bewertungsfaktoren darstellen (siehe Kap.2.3). Zur Prüfung der außerfachlichen Kriterien werden von ZEWK und II PE-WB entsprechende Fortbildungsangebote für Mitglieder der TU Berlin, die Aufgaben in Berufungskommission übernehmen, angeboten.

Die pädagogische Eignung ist von allen Bewerber*innen in Form eines Lehrportfolios darzustellen (siehe TUB-Website Direktzugang 144242).

Grundsätzlich wird erwartet, dass die*der Neuberufene die Lehre entweder in deutscher Sprache oder entsprechend der Curricula auf Englisch abhalten kann. Im Sinne der Internationalisierung und der Offenheit für internationale Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler sind fehlende deutsche

⁵ mindestens *magna cum laude*

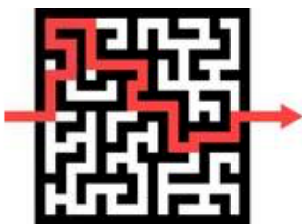
Sprachkenntnisse der Bewerber*innen kein Ausschlusskriterium. Im Rahmen der Berufungsverhandlung können Zielvereinbarungen zum Erlernen der deutschen Sprache innerhalb von zwei Jahren nach Dienstantritt verabredet werden.

2.6.6 Hausberufung/Hausbewerbungen

Die Besetzung einer W2- bzw. W3-Professur mit Mitgliedern der eigenen Hochschule regelt § 101 Abs. 5 BerlHG. Berufungen von *Juniorprofessor*innen* der eigenen Hochschule auf eine W2- oder W3-Professur sind nur dann zulässig, wenn diese nach der Promotion die Hochschule entweder gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt haben. Dies gilt auch für Professuren mit Tenure-Track-Option.

Eine Tätigkeit außerhalb der TU Berlin liegt grundsätzlich dann vor, wenn in dieser Zeit kein Vertragsverhältnis mit der TU Berlin besteht oder zumindest eine Beurlaubung zu 100 % von der TU Berlin vorliegt.

Die Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der eigenen Hochschule auf eine W2- bzw. W3-Professur ist nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann möglich, wenn diese nach der Promotion die Universität gewechselt oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt haben. Professor*innen der TU Berlin dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen bei der Berufung auf eine andere Professur berücksichtigt werden.



- ⇒ *Hausberufungen sind nur unter den Voraussetzungen des § 101 Abs. 5 BerlHG zulässig.*
- ⇒ *Hausberufungen bedürfen immer einer besonderen und eingehenden schriftlichen Begründung.*

2.7 Einholen auswärtiger Gutachten (§ 13 BO)

Die Berufungskommission benennt die auswärtigen Gutachter*innen, die international ausgewiesen sind. Bei der Auswahl von Gutachter*innen gelten die Kriterien zum Ausschluss und zur Besorgnis der Befangenheit von Berufungskommissionsmitgliedern entsprechend (siehe auch Punkt 2.6.1, 2.6.2); auf Geschlechterparität soll geachtet werden. Es wird empfohlen, mindestens eine*n Gutachter*in aus dem Ausland einzubinden. Um den Verfahrensablauf zu beschleunigen, empfiehlt es sich, dass sich die Berufungskommission bereits zu diesem Zeitpunkt auf Ersatzgutachter*innen einigt, um im Falle einer Absage oder einer Befangenheitserklärung sofort eine andere Person um die Erstellung eines Gutachtens bitten zu können.

TU! *Die Vertraulichkeit im Verfahren muss strikt gewahrt sein. Allen Verfahrensbeteiligten in der Hochschule ist deutlich zu machen, dass etwaige Nebenabsprachen und informelle Kontaktaufnahmen zu den Gutachter*innen während des laufenden Berufungsverfahrens zu unterbleiben haben.* Die Begutachteten dürfen keine Kenntnis über die Namen der Gutachter*innen erhalten.

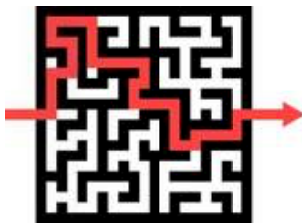
TU! *Gutachter*innen sollten außerhalb Berlins beschäftigt sein und ein hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis zur TU Berlin mind. 10 Jahre zurückliegen.*

Die Gutachter*innen werden von dem*der Vorsitzenden der Berufungskommission angeschrieben. Es werden mindestens zwei vergleichende oder ein vergleichendes und jeweils ein Gutachten für jede*n Kandidat*in angefordert. Möglich sind auch drei Gutachten für drei Kandidat*innen, die jeweils zwei Personen vergleichen (A-B, A-C, B-C). Die Expertise der Gutachter*innen soll sich nach Möglichkeit auch auf die im Lehrportfolio beschriebenen Inhalte beziehen.

Ein Entwurf des Anschreibens zur Anforderung der auswärtigen Gutachten befindet sich als Muster im Anhang (Anhang 8). **TU!** *Den Gutachter*innen sollen folgende Unterlagen zur Verfügung gestellt werden: Stellenausschreibung, Katalog der Auswahlkriterien, Bewerbung inklusive Lebenslauf und Zeugnissen, Schriften- und Projektverzeichnis, Lehrportfolio, Forschungskonzept. Der Antrag auf Zweckbestimmung ist **nicht** an die Gutachter*innen zu senden.*

TU! *Um die Verwertbarkeit von auswärtigen Gutachten sicherzustellen, müssen auch die Gutachter*innen zwingend eine Erklärung zur Befangenheit abgeben (siehe auch Anhang 7).*

Vor der Einholung auswärtiger Gutachten muss die Berufungskommission übereinkommen, zu welchen Leistungskriterien die Gutachter*innen um Aussage gebeten werden und wie die Gutachten im weiteren Verfahren genutzt werden sollen. Die Gutachter*innen sollten Vorgaben zu ihrem Auftrag und entsprechende Informationen erhalten. Keinesfalls darf den Gutachter*innen eine Priorisierung der Kandidaten*innen durch die Kommission mitgeteilt werden.



- ⇒ Bei der Auswahl von Gutachter*innen ist gleichfalls eine Befangenheit bzw. die Besorgnis der Befangenheit auszuschließen.
- ⇒ Die Gutachter*innen müssen eine Erklärung zur Befangenheit abgeben.
- ⇒ Allein der*die Berufungskommissionsvorsitzende nimmt Kontakt zu den Gutachter*innen auf.

2.8 Erstellen der Berufungsliste und Berufung (§ 14 BO)

Nach dem Eingang der externen Gutachten tritt die Berufungskommission erneut zusammen, um auf der Grundlage der eigenen Einschätzung und der externen Gutachten eine Berufungsliste von i. d. R. drei Kandidat*innen zu erstellen. Im Falle von gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Einrichtungen und Stiftungsprofessuren ist Anhang 1 zu berücksichtigen.

Die Berufungskommission würdigt in einem Abschlussbericht für den Fakultätsrat alle Bewerber*innen und dokumentiert das Verfahren. Die Gliederung des Berichts kann wie folgt aussehen:

Gliederung des Abschlussberichtes der Berufungskommission (Mustergliederung):

1. Einleitung
2. Zusammensetzung der Berufungskommission
3. Ausschluss- und Auswahlkriterien sowie Gewichtung der Auswahlkriterien
4. Prüfung möglicher Befangenheiten (Kommissionsmitglieder & Gutachter*innen)
5. Auflistung der eingegangenen Bewerbungen (getrennte Erwähnung von Männern und Frauen, bzw. Bewerbungen von Schwerbehinderten und Notierung des Eingangs der Bewerbungsunterlagen); ggf. Dokumentation der aktiven Gewinnung

-
6. Dokumentation der Kenntnisnahme durch Schwerbehindertenvertretung bei Eingang von Bewerbungen Schwerbehinderter
 7. Vorauswahl der aus formalen Gründen nicht zu Berücksichtigenden inkl. entsprechender Begründung
 8. Auswahl der Einzuladenden mit den entsprechenden Begründungen
 9. Festlegung der Vortragsthemen und –termine
 10. Auswahl der zu Begutachtenden
 11. Personenbezogene Begründung der im weiteren Verfahren Ausgeschiedenen
 12. Auswahl der Gutachter*innen
 13. Auswahl der Listenkandidat*innen
 14. Personenbezogene Begründung für die Nichtplatzierten
 15. Listenaufstellung mit ausführlicher Begründung für die jeweils Platzierten und deren Reihung (unter Beachtung der externen Gutachten und ggf. Aufstellung der zur Habilitationsäquivalenz führenden Zeiten)
 16. Ggf. Begründung für die Abweichung von der Dreierliste

Die Gründe, die zum Ausschluss von Bewerber*innen führten, müssen für jede Person angeführt werden. Zu den auf der Liste Platzierten sind neben den formalen Einstellungsvoraussetzungen (siehe auch Kap. 2.6.3 und 2.6.4) unter Berücksichtigung der Aussagen der Gutachter*innen die fachliche Eignung, die pädagogische Qualifikation unter Bezugnahme auf das Lehrportfolio, die Forschungsexzellenz, die Leistungsdichte vor dem Hintergrund des akademischen Alters, die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle sowie die überfachlichen Kompetenzen darzustellen und die Gründe für die Reihung anzugeben.

Bei der Entscheidung über die Reihung ist darauf zu achten, dass bei vorliegender gleichwertiger Qualifikation Frauen (w/d) in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berufen sind. (vgl. Landesgleichstellungsgesetz § 8 Abs. 2). In solchen Fällen, in denen die Kommissionsmitglieder einen Mann und eine Frau aufgrund der Qualifikation/Eignung für die ausgeschriebene Professur gleich bewerten, wird dies in der Berufsungsliste durch eine pari passu-Platzierung ausgedrückt. **TU! Die geringe Zahl der Hochschullehrerinnen an der TU Berlin erfordert einen aufmerksamen Umgang mit den Bewerbungen von Frauen auf Professuren. Der Ausschluss von Frauen aus dem Verfahren ist daher für jede einzelne Bewerberin besonders zu begründen.**

Der Beschluss (geheime Abstimmung) über den Vorschlag der Berufsungsliste bedarf außer der Mehrheit der Mitglieder auch der Mehrheit der Professor*innen in der Berufsungskommission. Die Stimmabgabe ist nur bei persönlicher Anwesenheit in der jeweiligen Berufsungskommissionssitzung möglich. Das Abstimmungsergebnis muss im Protokoll festgehalten werden, die Stimmenanzahl der Professor*innen ist gesondert auszuweisen. Sonstige Mitarbeiter*innen haben kein Stimmrecht.

TU! Wird eine Liste mit weniger als drei möglichen Kandidat*innen erstellt, ist eine besondere Begründung erforderlich, ebenso, wenn Mitglieder der eigenen Hochschule vorgeschlagen werden (siehe auch Kap. 2.6.6). Sperrvermerke sind nicht zulässig.

Der genehmigte Abschlussbericht der Berufsungskommission sowie alle Protokolle müssen der dezentralen Frauenbeauftragten mindestens eine Woche vor Versendung der Unterlagen für die Fakultätsratssitzung vorliegen, damit sie die Möglichkeit erhält, rechtzeitig ihre Stellungnahme über den bisherigen Verlauf des Berufsungsverfahrens in schriftlicher Form zur Fakultätsratssitzung einzureichen.

2.8.1 Beschluss über den Berufungsvorschlag im erweiterten Fakultätsrat (§ 15 BO)

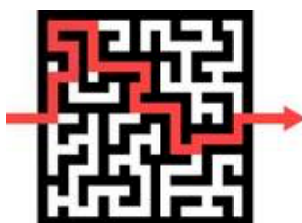
Das Berufungskommissionsgutachten mit dem Beschluss der Berufungskommission zur Berufsungsliste wird dem erweiterten Fakultätsrat als Entwurf des Fakultätsratgutachtens zum Beschluss vorgelegt. Der erweiterte Fakultätsrat umfasst, neben den gewählten Mitgliedern, alle der Fakultät angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die ihre Mitwirkung als stimmberechtigte Mitglieder vorab schriftlich erklärt haben. Er ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der gewählten stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemäß § 46 Abs. 5 BerlHG kein Stimmrecht, sie wirken beratend mit. Die Mitglieder des erweiterten Fakultätsrates sind mindestens zwei Wochen vor der Sitzung einzuladen.

Wird eine Professur gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung besetzt, muss vor dem Beschluss des erweiterten Fakultätsrates die Zustimmung/Beschlussfassung des Kooperationspartners zur Berufsungsliste vorliegen (siehe Kap. 3 und Anhang 1).

Bei Übereinstimmung des Beschlusses des erweiterten Fakultätsrates mit dem Vorschlag der Berufungskommission wird der Abschlussbericht der Berufungskommission i.d.R. von der Fakultät übernommen. Bei Abweichung vom Vorschlag der Berufungskommission muss eine zusätzliche, fachwissenschaftliche und kompetenzbezogene Begründung hinsichtlich der Qualifikations- und Qualitätsanforderungen erfolgen, um den Beleg für die Entscheidung nachvollziehbar zu erbringen. Hierbei kann auch das Verfahren an die Berufungskommission zurückgegeben oder ein weiteres Gutachten von dem*der Dekan*in angefordert werden.

Ist die Entscheidung des erweiterten Fakultätsrates gegen die Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten getroffen worden, kann diese gemäß § 59 Abs. 9 BerlHG innerhalb von zwei Wochen Widerspruch einlegen. Nach Ablauf dieser Frist kommt der erweiterte Fakultätsrat erneut zusammen, um sich mit den Argumenten der dezentralen Frauenbeauftragten auseinanderzusetzen und über den Berufungsvorschlag endgültig abzustimmen.

Der endgültige Abschlussbericht wird als Fakultätsgutachten, zusammen mit der Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten, ggf. des Votums der Schwerbehindertenvertretung und dem gesamten Berufungsvorgang an die Referent*innen für Berufsungsangelegenheiten übergeben. Dies erfolgt in Form eines Ordners, der eine vollständige Dokumentation des Auswahlverfahrens, inkl. der Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten beinhaltet (siehe Anhang 6a und b). Ein zweiter Ordner als komplette Kopie ist beizulegen. Die Referent*innen für Berufsungsangelegenheiten prüfen im Auftrag der oder des für Berufsungen zuständigen Mitglieds des Präsidiums den Vorgang und fertigen die Vorlage für den Akademischen Senat (AS). Der AS gibt entweder keine Stellungnahme ab, wenn er dem Vorschlag zustimmt oder er nimmt Stellung, indem er ein eigenes Votum erstellt.



- ⇒ Die Unterlagen müssen rechtzeitig an die Mitglieder des Fakultätsrates versandt werden.
- ⇒ Die Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten muss zur Fakultätsratssitzung vorliegen.

2.9 Ruferteilung und Berufungsverhandlung (§§ 16ff BO)

Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Berliner Senats erteilt den Ruf. Nach der Ruferteilung werden alle nicht listenplatzierten Bewerber*innen durch das Fakultätsservicecenter über den Ausgang des Verfahrens informiert. Die Listenplatzierten werden durch die Berufungsreferenten*innen informiert.

Im Falle der Rufablehnung durch die Listenerste bzw. den Listenersten werden die weiteren Platzierten berücksichtigt, wobei vor Ruferteilung jeweils der*die Dekan*in der Fakultät eingebunden wird. Sollten alle Listenpositionierten eine Berufung ablehnen, wird der Vorgang vom zuständigen Mitglied des Berliner Senats an die Universität zurückgegeben. Die Fakultät entscheidet über das weitere Vorgehen. In der Regel wird eine Neuausschreibung der Stelle angestrebt, wobei redaktionelle Änderungen nach Rücksprache mit der Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen im Ausschreibungstext vorgenommen werden können. Soll die Denomination oder der Inhalt der Ausschreibung wesentlich verändert werden, muss ein neues Zuweisungsverfahren eingeleitet werden.

Bevor der*die Kandidat*in in die Berufungsverhandlung (gilt nicht für W1-Professuren ohne Tenure-Track) eintritt, sind Vorgespräche mit der Fakultät, d.h. dem jeweiligen Institut und mit dem Dekanat notwendig, in denen sie bzw. er eine Skizze (Lehr- und Forschungskonzept) ihrer bzw. seiner Vorstellungen hinsichtlich Ausstattung der Professur (Berufungsmittel, Personal, räumliche Erfordernisse, sonstige Vorstellungen) vorstellt. Umfang und Kosten für Baumaßnahmen im Zusammenhang mit der Berufung müssen zwischen der Fakultät, der Bauabteilung und der bzw. dem zu Berufenden im Vorfeld der Berufungsverhandlung abgestimmt werden. **TU!** *Lehr- und Forschungskonzept sowie Kostenschätzung der Bauabteilung sollen fünfzehn Arbeitstage vor der Verhandlung vorliegen, andernfalls kann sich das für Berufungen zuständige Mitglied des Präsidiums vorbehalten, den Verhandlungstermin zu verschieben.*

Stellt sich bei der Kostenschätzung heraus, dass die Kosten der Baumaßnahmen nicht ausschließlich durch die Baukostenpauschale finanziert werden können, muss bis zur Berufungsverhandlung auf Grundlage eines abgestimmten Maßnahmenkatalogs unter Beteiligung der bzw. des Berufenden, der Fakultät, der Bauabteilung und der Leitung der Abteilung Finanzen ein Finanzierungsvorschlag erarbeitet werden.

Das Lehr- und Forschungskonzept bildet zusammen mit den Wünschen zu den persönlichen Bezügen des*der Kandidaten*in die Grundlage zur Vorbereitung der Berufungsverhandlungen. Sind im Vorfeld der Verhandlungen Probleme bei der Umsetzung von Forderungen erkennbar, ist eine weitere Abstimmung zwischen der Fakultät und dem Präsidium notwendig.

Bei Gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden die Forderungen des*der Kandidaten*in vor der Berufungsverhandlung zwischen der Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen und den Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern abgesprochen.

An der Berufungsverhandlung nehmen neben der bzw. dem Berufenden das für Berufungen zuständige Mitglied des Präsidiums, der*die Kanzler*in, der*die Referent*in für Berufsangelegenheiten, seitens der Fakultät der*die Dekan*in oder der*die Prodekan*in, die Fakultätsverwaltungsleitung und ggfs. die Institutsleitung teil. Bei Gemeinsamen Berufungen sind ggf. Vertreter*innen der AUF anwesend.

Bei W1-Professuren mit Tenure-Track werden Berufungsverhandlungen in Bezug auf die Ausstattung der Professur geführt. Nach Erörterung mit der*dem Berufenen legen das für Berufung zuständige Mitglied des Präsidiums und der*die zuständige Dekan*in die personenbezogenen Evaluationskriterien fest. Grundlage hierbei bilden die „hochschulweit bindenden Evaluationskriterien“ und die „Weiteren Evaluationskriterien“ unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Leistungen und der persönlichen Entwicklungsziele der oder des Berufenen. Die personenbezogenen Evaluationskriterien werden vor der Ernennung bzw. dem Abschluss eines Arbeitsvertrags in einer Dokumentation der Leistungsanforderungen schriftlich festgehalten (§ 3 Abs. 6 TTO).

2.10 Rufannahme und Ernennung

Das für Berufung zuständige Mitglied des Präsidiums kann das verbindliche Ausstattungsangebot mit einer Frist zur Entscheidung über den Ruf verbinden (§ 19 Abs. 3 BO). Die Rufannahme oder Rufablehnung erfolgt durch ein Schreiben des*der Kandidat*in an das für Hochschulen zuständige Mitglied des Berliner Senats, mit gleichzeitiger Kopie an den*die Präsident*in der TU Berlin.

Alle bei der Einstellung beteiligten Personen werden durch die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen über die Entscheidung des*der Kandidaten*in informiert. Die Fachabteilungen der Universität leiten alle Maßnahmen ein, die einen reibungslosen Arbeitsbeginn der neuen Professorin bzw. des neuen Professors gewährleisten. Erst mit dem Zeitpunkt der Rufannahme ist den verbliebenen Listenplatzierten durch die Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen die Absage mitzuteilen.

TU! Nach der Rufannahme nimmt der*die Dekan*in oder ein von ihm*ihr benanntes Mitglied des Instituts Kontakt mit dem*der Berufenen auf, um ihn*sie willkommen zu heißen sowie den Dienstantritt abzustimmen. Als Hilfestellung wird dem*der Neuberufenen eine*n Mentor*in von der Fakultät zur Verfügung gestellt.

TU! Die Personalabteilung und die Bauabteilung nehmen initiativ mit dem*der Neuberufenen Kontakt auf und setzen die in der Berufungsverhandlung vereinbarten personellen Zusagen und Baumaßnahmen schnellstmöglich um. Während der Baumaßnahmen stehen der bzw. dem Berufenen sowohl in der Bauabteilung als auch in der Fakultät ein*e persönliche*r Ansprechpartner*in zur Verfügung. Zu Beginn der Maßnahmen findet ein Termin mit der Bauabteilung und der bzw. dem Berufenen statt, in dem das weitere Vorgehen abgestimmt wird. Die Bauabteilung informiert das neue Universitätsmitglied unaufgefordert über Abweichungen vom Bauablaufplan.

TU! Der Termin der Ernennung des*der Berufenen wird über das Büro der Präsidentin bzw. des Präsidenten an die Fakultät, das Institut und die Mitarbeiter*innen des zu besetzenden Fachgebietes kommuniziert. Der*die Dekan*in wird zum Termin eingeladen.



- ⇒ Der reibungslose Arbeitsbeginn des*der Neuberufenen ist Maßgabe für alle nach der Rufannahme erforderlichen Schritte.
- ⇒ Feste Ansprechpersonen im Fakultätsservicecenter und in der Bauabteilung sowie eine*n Mentor*in in der Fakultät unterstützen den*die Berufene*n im Sinne einer Willkommenskultur.

3 Gemeinsame Professuren und Besetzung von Stiftungsprofessuren

Professuren können bei Vorliegen vertraglicher Vereinbarungen mit Dritten oder Zuwendungen der öffentlichen Hand befristet oder unbefristet eingerichtet werden. Hierbei wird unterschieden zwischen Professuren auf Basis gemeinsamer Berufungsverfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF) und sogenannten Stiftungsprofessuren. Bei Verlängerung bzw. Entfristung einer befristet eingerichteten Professur ist ein erneutes Zuweisungsverfahren entbehrlich, wenn die Professur im ursprünglichen Verfahren bereits mit einer Verlängerungs-/Entfristungsoption zugewiesen und ausgeschrieben wurde. Es kann in diesem Fall ein um die Zuweisung und Ausschreibung verkürztes Berufungsverfahren auf Grundlage eines Antrages auf Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung erfolgen.

Gemeinsame Berufungen sind auch mit Tenure-Track möglich. Die Einrichtung einer Tenure-Track-Professur, die im Rahmen einer Gemeinsamen Berufung mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung besetzt werden soll, setzt eine unbedingte und vorbehaltlose Finanzierungszusage der AUF voraus (§ 13 Abs. 1 TTO).

Im Fall Gemeinsamer Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist den jeweils vertraglich fixierten Besonderheiten Rechnung zu tragen. Diese sehen einen z. T. veränderten Ablauf vor, da ursächlich für ein gemeinsames Berufungsverfahren das Vorhandensein einer zu besetzenden Führungsposition in der Forschungseinrichtung ist, die ihre Aufgaben in Personalunion mit der Übernahme einer Professur mit inhaltlich passender Ausrichtung wahrnehmen soll. Die Ausschreibung einer derartigen Professur ist also im Regelfall gleichzeitig die Ausschreibung einer in der Forschungseinrichtung zu besetzenden Stelle und somit verpflichtend.

Folgende Abweichungen zum Verfahren bei Strukturprofessuren werden i. d. R. vertraglich vereinbart: Das gemeinsame Berufungsverfahren kann nur bei Vorliegen des beidseitigen Einvernehmens der Vertragsparteien in jedem Verfahrensschritt durch-/fortgeführt werden. Bei unterschiedlicher Beschlussfassung wird das Verfahren jeweils unterbrochen und auf den vorangehenden Verfahrensstand zurückversetzt. Kommt es auch danach nicht zu einer Einigung wird das Verfahren abgebrochen.

Die Lehrverpflichtung bei einer Gemeinsamen Berufung beträgt i. d. R. 2 SWS bei voller Erstattung der Besoldung und sonstigen Personalaufwendungen; bei Berufungen mit Einrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz ist entsprechend einer Empfehlung der GWK auf eine kostenneutrale Reduzierung bis zur Hälfte der Regellehrverpflichtung (derzeit also 4,5 SWS) hinzuwirken. Bei einer höheren Lehrverpflichtung mindert sich i. d. R. der Erstattungsbetrag der Mittel gebenden Institution. Bei Gemeinsamen Berufungen auf eine W1-Professur soll das volle Lehrdeputat vereinbart werden, da sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor in Forschung und Lehre etablieren soll. Über die Kostenneutralität des Lehrdeputats ist mit der AUF möglichst Einvernehmen herzustellen, damit keine Minderung der Erstattung eintritt.

Es wird entweder die Einrichtung einer gemeinsamen Berufungskommission mit Vertreter*innen beider Seiten oder die Einrichtung von zweier getrennter Berufungskommissionen vereinbart. Für die Zusammensetzung einer gemeinsamen Berufungskommission sind die für die TU Berlin geltenden gesetzlichen Vorschriften uneingeschränkt zu beachten; bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 73 Abs. 2 BerlHG) wirken die von der AUF benannten Personen in der Berufungskommission mit Stimmrecht mit. Das Stimmrecht kann in der Statusgruppe der Professor*innen ausgeübt werden,

wenn er*sie Hochschullehrer*in oder habilitiert ist. In der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen kann das Stimmrecht ausgeübt werden, wenn mindestens ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss vorliegt. Andernfalls kann ein Mitglied der AUF auf Wunsch und bei entsprechender vertraglicher Regelung in beratender Funktion teilnehmen. Sehen Vereinbarungen die paritätische Besetzung einer Berufungskommission vor, ist in Abstimmung mit der AUF dafür Sorge zu tragen, dass die Parität statusgruppenübergreifend erreicht wird. Verzichtet die AUF auf Einhaltung der Parität, ist dieses entsprechend zu dokumentieren.

Bei getrennten Berufungskommissionen kommen die jeweils für die Beteiligten geltenden Vorschriften zur Besetzung zur Anwendung. Die Kommissionen tagen i. d. R. gemeinsam unter einer Sitzungsleitung. Es wird getrennt beschlossen, aber ein gemeinsames Protokoll erstellt. Zwei Berufungskommissionen können unter Befangenheitsaspekten sinnvoll sein (z. B. wäre in einer gemeinsamen Berufungskommission die Benennung von direkten Vorgesetzten oder direkt weisungsgebundenen Mitarbeiter*innen aus der außeruniversitären Forschungseinrichtung als Mitglieder wegen der Besorgnis der Befangenheit nicht möglich).

Der Wortlaut des dem Antrag auf Zweckbestimmung beigefügten Entwurfs eines Ausschreibungstextes soll zeitgleich vom Fakultätsrat und den zuständigen Stellen der Forschungseinrichtung verabschiedet und nach Zuweisung der Stelle nicht mehr verändert werden. Bestehende vertragliche Regelungen sind ggf. anzupassen. Die bei Tenure-Track-Professuren mit der Ausschreibung zu veröffentlichenden weiteren Evaluationskriterien gem. § 3 Abs. 3 sind im Einvernehmen mit der AUF zu beschließen.

An der TU Berlin finden überwiegend drei Berufsmodelle Anwendung: Das Berliner Modell (Erstattungsmodell), das Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell) und das Karlsruher Modell (Nebentätigkeitsmodell), wobei das Erstgenannte das an der TU Berlin vorherrschende Modell der gemeinsamen Berufung ist⁶.

Die „Leitsätze für Gemeinsame Berufungen“ (siehe Anhang 1) bilden üblicherweise die Grundlage für das gemeinsame Berufungsverfahren. Der zugrundeliegende Kooperationsvertrag kann ggf. weitere und anderslautende Festlegungen treffen.

Bei anderen aus Mitteln Dritter finanzierten Professuren (Unternehmen, öffentliche Mittelgeber, Stiftungen), den sogenannten Stiftungsprofessuren, gelten die allgemeinen Regeln für das Berufungsverfahren uneingeschränkt. Eine gleichberechtigte Mitwirkung der mittelgebenden Institution wie bei gemeinsamen Berufungen mit AUF ist nicht möglich. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 73 Abs. 3 BerlHG) kann der Fakultätsrat jedoch eine von der mittelgebenden Institution benannte Person als Mitglied der Berufungskommission einsetzen. Zum Stimmrecht gelten die bei Einsetzung gemeinsamer Berufungskommissionen mit der AUF genannten Kriterien entsprechend.

⁶ weiterführende Informationen unter:

http://www.tu-berlin.de/institutionelle_kooperationen/menue/stabsstelle_institutionelle_kooperationen/

4 Vorschriften, Normen und Richtlinien

In folgenden Rechtsgrundlagen finden sich die wichtigsten Regelungen für Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren:

- Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)
- Grundordnung der TU Berlin
- Berufsordnung (BO)
- Tenure-Track-Ordnung (TTO)
- Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Frauenförderrichtlinien der TUB

Weitere wichtige und für den Berufungsprozess unentbehrliche Unterlagen:

- Strukturentwicklungsplan
- Fakultätsentwicklungspläne inkl. Frauenförderpläne
- Zukunftskonzept der TU Berlin
- QMS- Prozessbeschreibung (Direktzugang 59132)
- Anforderung an ein Lehrportfolio (Direktzugang 144242)

Sonstige Literatur:

- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.
www.wissenschaftsrat.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen-ab-1980/
- Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren.
www.wissenschaftsrat.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen-ab-1980/
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG.
www.dfg.de/chancengleichheit
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 37 (2014): Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen - Bericht und Empfehlungen.
www.gwk-bonn.de/themen/weitere-arbeitsgebiete/gemeinsame-berufungen/

5 Anhänge

5.1	Anhang 1: Leitsätze für Gemeinsame Berufungen der TU Berlin und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen.....	27
5.2	Anhang 2: Handreichung zur Erstellung von Anträgen auf Zweckbestimmung.....	28
5.3	Anhang 3: Handreichung zur aktiven Gewinnung von Wissenschaftler*innen.....	31
5.4	Anhang 4: Beispiel für einen Ausschreibungstext.....	38
5.5	Anhang 5: Erklärung zum datenschutzgerechten und vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten im Bewerbungsverfahren in Berufungskommissionen...	41
5.6	Anhang 6: Deckblatt und Gliederung des Berufungsordners.....	42
5.7	Anhang 7: Erklärung zur Befangenheit und zur Besorgnis der Befangenheit.....	46
5.8	Anhang 8: Musteranschreiben Begutachtung im Berufungsverfahren.....	48

5.1 Anhang 1:

Leitsätze für Gemeinsame Berufungen der TU Berlin und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen

1. Zur Durchführung von gemeinsamen Berufungsverfahren richtet die TU Berlin entsprechende Professuren (sogenannte Gemeinsame Professuren mit Erstattungsvermerk) ein und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung stellt in ihrem Wirtschaftsplan die erforderlichen Mittel zur Verfügung. Sollen die Aufgaben in der außeruniversitären Forschungseinrichtung in Nebentätigkeit (Karlsruher Modell) wahrgenommen werden, richtet die TU Berlin eine Strukturstelle ein. Eine Erstattung findet nicht statt.
2. In jedem Verfahrensschritt ist Einvernehmen zwischen den Partnern herzustellen. Bei unterschiedlicher Beschlussfassung wird das Verfahren unterbrochen und auf den vorhergehenden Verfahrensstand zurückversetzt. Kommt es auch danach nicht zu einer Einigung, wird das Verfahren abgebrochen.
3. Bei der Besetzung gelten die Regelungen zur Zweckbestimmung von Stellen für Professorinnen und Professoren gem. Berliner Hochschulgesetz. Die Ausschreibung einer Professur erfolgt auf der Grundlage des im Antrag auf Zweckbestimmung der Fakultät beschlossenen und mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung abgestimmten Texts.
4. Die Partner einigen sich auf eine gemeinsame Berufungskommission. Diese wird grundsätzlich von beiden Seiten paritätisch besetzt. Es gelten die für die TU Berlin verbindlichen Vorschriften. Alternativ können getrennte Berufungskommissionen gebildet werden. In diesem Fall kommen die jeweils für die Partner geltenden Vorschriften zur Besetzung zur Anwendung. Die Kommissionen tagen i. d. R. gemeinsam unter einer im gegenseitigen Einvernehmen bestimmten Sitzungsleitung und verabschieden nach getrennten Voten ein gemeinsames Protokoll.
5. Die Berufungskommission empfiehlt den zuständigen Gremien eine Liste, welche die Namen der Bewerber und Bewerberinnen enthält und die entsprechend den für die TU Berlin geltenden gesetzlichen Vorschriften durch Gutachten zu begründen ist.
6. Der endgültige Berufungsvorschlag wird zunächst von den zuständigen Gremien der Außeruniversitären Forschungseinrichtung und dann vom zuständigen Fakultätsrat der TUB beschlossen. Darüberhinausgehende Zustimmungsvorbehalte der Zuwendungsgeber bleiben hiervon unberührt.
7. Die TU Berlin führt in Abstimmung mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung die Berufungsverhandlung, die in einer Berufungsvereinbarung festgelegt werden. Bei diesen Verhandlungen kann auf Wunsch auch eine Vertretung des Zuwendungsgebers beteiligt werden; das Ergebnis bedarf der Zustimmung der Zuwendungsgeber und der Außeruniversitären Forschungseinrichtung.
8. Bei Vorliegen der erforderlichen Zustimmungen wird der bzw. die zu Berufende zum Universitätsprofessor bzw. zur Universitätsprofessorin der TU Berlin ernannt. Gleichzeitig legt die TU Berlin im Fall einer Berufung im Berliner Modell die Dienstpflichten fest, zu denen auch die im Vertrag mit der Außeruniversitären Forschungseinrichtung festgelegte Tätigkeit gehört. Bei Beurlaubung des bzw. der Berufenen (Jülicher Modell) erfolgt diese entsprechend zur Ausübung der in der Ausschreibung genannten Tätigkeit.
9. Bleibeverhandlungen werden im Rahmen des üblichen Verfahrens an der TU Berlin unter Beteiligung der Außeruniversitären Forschungseinrichtung durchgeführt. Das Verhandlungsergebnis bedarf der Zustimmung der Außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Quelle:

http://www.tu-berlin.de/fileadmin/f29_kooperationen/Downloads/Leitsaetze_fuer_gemeinsame_Berufungen_TUB.pdf

5.2 Anhang 2: Handreichung zur Erstellung von Anträgen auf Zweckbestimmung

Präambel

Gemäß Grundordnung unterbreiten der Institutsrat und der Fakultätsrat mit Hilfe von sog. Zuweisungsanträgen Vorschläge zur Zweckbestimmung von Professuren. Die Strukturkommission spricht dem AS gegenüber eine Empfehlung zu den Zuweisungsanträgen aus. Der*die Präsident*in legt die Zweckbestimmung von Stellen für Hochschullehrer*innen auf Vorschlag der zuständigen Fakultät und Empfehlung des Akademischen Senates im Einvernehmen mit dem für Hochschulen zuständigen Mitglied des Senates von Berlin fest.

Die Strukturkommission möchte mit der Handreichung zur Erstellung von Anträgen zur Zweckbestimmung den Autor*innen von Zuweisungsanträgen einen Überblick geben, welche Fragen die Strukturkommission bei der Zuweisung einer Stelle typischerweise stellt und die im Antrag auf Zweckbestimmung adressiert werden sollten. Die Fakultäten sollten innerhalb dieser Leitlinien die inhaltliche Ausrichtung der Zweckbestimmung kurz und prägnant begründen.

Der Ausschreibungstext soll zukünftig auf die erste Seite im Antrag auf Zweckbestimmung, da die Ausschreibung eine kurze Zusammenfassung der Denomination darstellt und dies für die Arbeit der Strukturkommission einleitend als sehr hilfreich wahrgenommen wird.

1. Basisinformationen und Hinweise:

- Stellenwertigkeit (W1-W3); Tenure-Track W1 nach W2/W3 bzw. W2 befristet nach W3
- zugeordnete Fakultät
- zugeordnetes Institut
- Fachgebietsbezeichnung; in Deutsch und Englisch (verpflichtend)
- Fachgebietsbezeichnung entsprechend Strukturplan und/oder neue Fachgebietsbezeichnung im Vergleich zur vorherigen Besetzung
- Stellen-Nummer (wird von III PW ergänzt)

Geschlechtsneutrale bzw. geschlechtsspezifische Formulierung des Gesamtantrags

Wenn nicht Strukturstelle dann:

- bei vorgezogener Wiederbesetzung: Finanzierungsprogramm, ggf. Zwischenfinanzierung
- bei Gemeinsamen Berufungen:
 - Kooperationspartner
 - Berufungsmodell und Finanzierung der Gemeinsamen Berufung
- bei Stiftungsprofessur: wer steht hinter den Mittelgebern?
- wenn befristet: Verlängerung oder Entfristung auf Strukturstelle vorgesehen?

Beschlusslage

- Institutsratsbeschluss liegt vor
- Fakultätsratsbeschluss liegt vor

2. Lehr und Forschungsinhalte

Abstract/Summary:

- Übersicht über das wissenschaftliche Feld und dessen Relevanz
- kurzer historischer Abriss des Themenbereichs
- Stellung in Bezug auf Schwerpunkte an der TU Berlin
- Entwicklungspotenziale
- Bedeutung für die Wissenschaft, Industrie o.ä.
- Marktchancen der Absolventinnen und Absolventen

Kongruenz zu Entwicklungsplan:

- bei Strukturprofessuren: im Entwicklungsplan in der thematischen Ausrichtung vorgesehen?
- wenn nicht: warum Änderung der thematischen Ausrichtung der Professur?

Forschungsinhalt:

- Beschreibung des Forschungsbereichs als Ganzes
- bisheriges Tätigkeitsfeld
- Beschreibung des zukünftigen Tätigkeitsfelds für das zu besetzende Fachgebiet und die nähere Forschungsumgebung
- bei S-Professur: Kurze Beschreibung der Tätigkeit in der außeruniversitären Forschungseinrichtung
- wichtigste Themenschwerpunkte⁷ mit kurzer Erläuterung
- kurze Darstellung der Relevanz von Fragen der Geschlechterforschung für den Forschungsbereich
- bei Tenure-Track-Professuren: Entwicklungspotentiale der Stelle

Marktsicht und Kooperation:

- Professur im Wettbewerb mit anderen Hochschulen/Einbettung in Berliner Hochschullandschaft und in TU9
- Professur im Kontext mit neuen oder bestehenden Forschungsverbünden
- Kooperationspartner*innen im Institut (mit Bezug auf Forschungsthemen), der Fakultät, der Universität
- Kooperation mit Forschungseinrichtungen

Lehre:

- wenn nicht Struktur-Professur: Umfang SWS
- Lehrinhalt:
 - Beschreibung der Lehrinhalte (abgeleitet aus dem Lehrbedarf der Studiengänge und der Forschungsausrichtung)
 - welche Studiengänge werden bedient?
 - Darstellung des Potenzials der Integration von Genderaspekten in die Fachcurricula
 - BA-Beteiligung: Pflicht, Wahlpflicht⁸
 - Bei Tenure-Track-Professuren insbesondere W1 nach W2/W3: Lehrinhalte abgestuft nach Lehrverpflichtung
 - MA-Beteiligung: Pflicht, Wahlpflicht

⁷ Bei W1-Professur: angemessenes Forschungsthema (Umfang des Forschungsthemas für befristete Stelle angemessen, hinreichend unabhängig zu Strukturprofessuren, gute Profilierungsmöglichkeit als Karriereoption)

⁸ Bei W1-Professur: Darstellung der Lehre mit dem Zielkonflikt, wichtige Lehre abzudecken, die wiederum nicht so elementar sein darf, dass sie nach Ausscheiden der Kandidatin oder des Kandidaten zu die Studierbarkeit der betroffenen Studiengänge nicht eingeschränkt ist.

3. Einschätzung der Bewerbungslage, insbesondere auch im Hinblick auf Bewerberinnen

- MA-Beteiligung: Pflicht, Wahlpflicht

4. Ausstattung

- bei Strukturstelle: ist eine besondere technische Ausstattung notwendig und wenn ja, steht sie im vorhandenen wissenschaftlichen Umfeld zur Verfügung?
- bei Nicht-Strukturstellen: Darstellung der Ausstattung und deren Finanzierung

5. Checkliste für Ausschreibungstext in Deutsch (zukünftig erste Seite des Antrages auf Zweckbestimmung) und Englisch:

Im Sinne der Internationalisierungsstrategie der Hochschule wird die englische Ausschreibung und eine englische Fachgebietsbezeichnung als verpflichtend festgelegt.

- Ausschreibungstext ist verbindlich
- bei Gemeinsamen Berufungen: ist dieser mit der kooperierenden Institution/Einrichtung abgestimmt?
- ggf. Stellenbefristung
- Forschungsaufgaben entsprechen Forschungsinhalt im Antrag auf Zweckbestimmung
- Lehraufgaben sind aufgeführt
- Genderaspekte enthalten
- Einstellungsvoraussetzungen passend zu Anforderungsprofil und angemessen hinsichtlich Dotierung der Stelle und Dauer
- Hinweis auf Einreichung des Lehrportfolios
- Gleichstellungsklausel
- englischer Ausschreibungstext
- im Sinne der Weiterentwicklung des Fachgebietes und zur Wahrung der Chancengleichheit soll zukünftig in Ausschreibungstexten auf den Zusatz (Nachfolge xy) verzichtet werden.
- bei Tenure-Track-Professuren:
 - Hinweis auf Tenure-Track-Zusage
 - Angabe der Besoldungsgruppen der Tenure-Track-Professur und der Lebenszeitprofessur
 - Link auf die im Internet veröffentlichten Evaluationskriterien

5.3 Anhang 3: Handreichung zur aktiven Gewinnung von Wissenschaftler*innen

Als aktive Gewinnung wird die **systematische Recherche & proaktive, persönliche Kontaktaufnahme** von potentiellen Bewerber*innen verstanden.⁹

Ziele der Handreichung

Die Ziele der TU Berlin sind es die Bestenauslese zu gewährleisten und im Rahmen dessen den Frauenanteil unter den Professuren zu erhöhen. Um diese zwei Ziele zu erreichen, ist ein größtmögliches geeignetes Bewerber*innenfeld die Grundvoraussetzung. Wie Studien und Erfahrungswerte zeigen, ist die aktive Gewinnung vor allem ein geeignetes Instrument, um den Bewerberinnenanteil für ausgeschriebene Positionen zu erhöhen. Für die aktive Gewinnung reicht es keineswegs aus Ausschreibungen an andere Lehrstühle, Fachgesellschaften und wissenschaftliche Netzwerke zu versenden oder potenzielle Bewerberinnen durch ein Standardanschreiben zu adressieren. Vielmehr ist die aktive Gewinnung durch eine systematische, zielgerichtete Recherche von geeigneten Kandidat*innen gekennzeichnet, gefolgt von einer persönlichen Kontaktaufnahme.

Unter „aktiver Gewinnung“ versteht die TU Berlin die systematische Recherche von potenziellen Kandidat*innen für eine Professur im Rahmen eines Berufungsverfahrens sowie deren proaktive, persönliche Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung auf Grundlage ihrer Qualifikationen für die zu besetzende Stelle. Alle angesprochenen Kandidat*innen nehmen selbstverständlich an der Bestenauslese nach den üblichen Verfahrensregeln teil.

Zukünftig wird die Nutzung verschiedener Vorgehensweisen zur aktiven Gewinnung angestrebt. Diese Handreichung bietet einen Überblick über interne Handlungsmöglichkeiten. Auf Grund der bisherigen Erfahrungen an der TU Berlin kann die Einbindung externer Dienstleistenden empfohlen werden. Die Verantwortung für die aktive Gewinnung obliegt der Fakultät.

In Instituten mit einem Frauenanteil von weniger als 30% unter den Strukturprofessuren müssen Maßnahmen zur aktiven Gewinnung von Wissenschaftlerinnen unternommen werden.¹⁰ Ebenso sind grundsätzlich Maßnahmen der aktiven Gewinnung durchzuführen, wenn die Zahl der qualifizierten Bewerbungen unter 10 liegt (§ 6 Abs. BO).

⁹ Die Beauftragung einer Personalberatung ist nicht notwendig, aktive Gewinnung kann auch von Personen innerhalb der TUB übernommen werden.

¹⁰ Vgl. jährliche Datenreports zu den Frauenförderplänen, die dem Dekanat bzw. Fakultätsservicecenter vorliegen.

Vorgehen

- Antrag auf Zweckbestimmung-

Im Zuge der Erstellung des Antrags auf Zweckbestimmung wurde eine vertrauliche Liste mit potentiellen Bewerber*innen erstellt. Diese Liste ist nicht Teil des Antrages auf Zweckbestimmung und kann auf Anfrage durch die Frauenbeauftragte, der*die Dekan*in, den*die Berufungskommissionsvorsitzende*n oder das Präsidium eingesehen werden.

Die Liste mit möglichen Kandidat*innen stellt ein erstes Rechercheergebnis dar. Es handelt sich hierbei nicht um bereits angesprochene, anzusprechende oder interessierte Kandidat*innen. Sie dient zunächst zur ersten Orientierung hinsichtlich eines möglichen Spektrums an Bewerber*innen als Grundlage für die spätere Ansprache genutzt werden.

Sollte die Liste mit möglichen Kandidat*innen zeigen, dass nicht genügend qualifizierte Wissenschaftler und insbesondere Wissenschaftlerinnen, für die Professur gefunden werden konnten, wird eine Überprüfung und ggf. Anpassung der Denomination empfohlen. Wird ein Berufungsverfahren trotz potentiell schwieriger Bewerbungslage eingeleitet, müssen Maßnahmen zur aktiven Gewinnung unternommen werden. Die zuständigen Frauenbeauftragten sind hier einzubinden.

Gleichzeitig mit dem Antrag auf Zweckbestimmung beschließt die Fakultät ggf. die Einbindung einer externen Personalberatung.¹¹

- Kommissionsarbeit-

a) Verantwortung

Der*die Berufungskommissionsvorsitzende soll im Verfahren die Verantwortung für die aktive Gewinnung, die Kommunikation mit den Kandidat*innen bzw. den externen Dienstleistenden sowie die Dokumentation der Aktivitäten übernehmen. Empfehlungen zu potentiellen Kandidat*innen sollen ihr bzw. ihm mitgeteilt werden. Die Ansprache von Kandidat*innen erfolgt erst nach Ausschreibung der Stelle auf Grundlage des Ausschreibungstextes. Das Recht der Frauenbeauftragten selbstständig aktiv zu werden, bleibt hiervon unberührt. Eine Absprache der agierenden Personen wird allerdings dringend empfohlen, damit keine Irritationen entstehen.

*b) Systematische Recherche von Kandidat*innen*

Eine systematische Recherche ist zur Identifikation von Kandidat*innen unerlässlich. Dazu kann auf die im Antrag auf Zweckbestimmung erstellte Liste zurückgegriffen werden, wobei diese nicht als abschließend betrachtet werden sollte. Empfohlen wird hier die Nutzung von nationalen und internationalen Datenbanken (siehe Seite 35 zu Informationsquellen). Darüber hinaus können auch Kolleg*innen der Fachcommunity gebeten werden, interessante Kandidat*innen zu benennen.

Bei der Recherche sollte auf die relevante fachliche Ausrichtung und Qualifikation der Kandidat*innen sowie auf die Passung der Professur in deren Karriereverlauf geachtet werden. Personen, die eindeutig

¹¹ Die Finanzierung kann aus Mitteln des PEP-Kontingents der Professur erfolgen. Beratung bietet das Gleichstellungscontrolling.

an Ausschlusskriterien scheitern würden, sollten nicht angesprochen werden. Im Zweifel sollte dies in der Berufungskommission diskutiert werden.

c) Proaktive und persönliche Kontaktaufnahme und Ansprache

Der wichtigste Schritt zur Erhöhung der Bewerber*innenzahl, insbesondere von Frauen, ist die individuelle Ansprache von Kandidatinnen und Kandidaten. Empfohlen wird eine vertrauliche und persönliche Kontaktaufnahme, die explizit im Auftrag der Berufungskommission erfolgt. Die Kandidat*in sollte direkt und persönlich adressiert werden und die Ansprache wertschätzend mit Bezug auf deren Qualifikationen erfolgen.

Bei der Ansprache ist darauf zu achten, keine Erwartungen zu schüren, die nicht eingehalten werden können. Es sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass neben einer weit verbreiteten Ausschreibung zusätzlich Kandidat*innen aktiv angesprochen werden, dies aber nicht zwingend mit einer Einladung Aller zu einem Vortrag oder sogar einem Listenplatz einhergehen kann. Die angesprochenen Kandidat*innen müssen sich im Falle einer Bewerbung dem üblichen Verfahren der Bestenauslese stellen.

Insgesamt ist eine kontinuierliche, transparente und wertschätzende Kommunikation mit den Kandidat*innen unabdingbar, damit kontaktierte Wissenschaftler*innen nicht im Unklaren gelassen und auch für zukünftige Berufungsverfahren erneut gewonnen werden können.

Grundlage für die Kommunikation ist der Ausschreibungstext. Weiterhin kann festgelegt werden, was den Anzusprechenden und anderen interessierten Kandidat*innen zusätzlich kommuniziert werden kann. Hier muss darauf geachtet werden, sich auf öffentlich zugängliche Informationen zu beschränken, sodass keine Ungleichbehandlung entsteht. In diesem Zuge kann auch über zusätzliche Serviceangebote der TU Berlin (Dual Career Service, Familienbüro) informiert werden.

In allen Verfahren werden die Aktivitäten zur aktiven Gewinnung dokumentiert (siehe Seite 37 Formular zur Dokumentation). Sollte eine externe Dienstleistung beauftragt werden, empfiehlt es sich, dass eine entsprechende Dokumentation im Auftrag an den Dienstleistenden verankert ist, wobei das Dokumentationsformular den Mindeststandard darstellt.

d) Bilanzierung vor Einstieg in den Auswahlprozess

Die Ausschreibungsfrist beträgt prinzipiell vier Wochen, wobei es sich um eine Ordnungsfrist, nicht um eine Ausschlussfrist handelt, d.h. Bewerbungen, die nach Ausschreibungsschluss eingehen, können bis zu Beginn des Auswahlprozesses ebenfalls berücksichtigt werden. Hat die Berufungskommission nach Eingang der Bewerbungen Zweifel, dass sich genügend qualifizierte Kandidat*innen für die ausgeschriebene Professur beworben haben bzw. liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen unter 30%, muss das weitere Vorgehen in der Kommission besprochen werden. Hierzu empfiehlt es sich die Stellungnahme der Frauenbeauftragten einzubeziehen. Weitere Aktivitäten zur (erneuten) Ansprache von Kandidat*innen sollten vor den Vorträgen und Auswahlgesprächen erfolgen.

Informationsquellen

A) Fachübergreifende Datenbanken

Wissenschaftlerinnen in Femconsult <http://www.gesis.org/femconsult/home/>

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank enthält aktuelle Qualifikationsprofile von mehr als 3.000 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum. Diese stammen aus allen Fachdisziplinen und sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft tätig.

Exzellente Forscherinnen bei AcademiaNet www.academia-net.de/

AcademiaNet ist eine Datenbank mit Profilen exzellenter Forscherinnen aus allen Fachdisziplinen. Wissenschaftlerinnen für die Aufnahme nominieren dürfen nur die kooperierenden Institutionen aus Wissenschaft und Wirtschaft, zu denen u.a. die DFG, der ERC, die Alexander von Humboldt-Stiftung oder die Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft sowie die Helmholtz- und Leibniz-Gemeinschaften gehören. Inzwischen finden sich dort die Profile von mehr als 1900 Wissenschaftlerinnen aus ganz Europa.

Habilitierter Frauen in Österreich <http://akgl.uni-graz.at/de/fuer-mitarbeiterinnen/datenbank-habilitierter-frauen/>

Die Datenbank von an österreichischen Universitäten habilitierten Frauen wird an der Karl-Franzens-Universität Graz im Büro des „Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen“ geführt. Die Recherche in dieser Datenbank wird kostenlos vom Büro des Arbeitskreises auf Anfrage durchgeführt.

Habilitandinnenprogramm www.margarete-von-wrangell.de/index.php?nav=3

In der Datenbank des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms sind Stipendiatinnen und ehemalige Stipendiatinnen des baden-württembergischen Habilitationsprogramms zu finden. Die Suchfunktion bietet die Möglichkeit, nach Name, Hochschule und Studienfach zu suchen. Zusätzlich empfiehlt sich daher die Kontaktaufnahme zu den Verantwortlichen für die Datenbank.

Wissenschaftlerinnen und Expertinnen in der Schweiz¹² www.femdat.ch/

Die Schweizer Expertinnen-Datenbank wird von Hochschulen, frauenspezifischen Berufsverbänden und einer Fachgesellschaft getragen und enthält Daten zu Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedener Fachgebiete aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft.

Kooperationspartner/innen in der EU <https://cordis.europa.eu/partners/web/guest>

CORDIS – Community Research and Development Information Service ist eine umfangreiche EU-Datenbank mit detaillierten Suchmöglichkeiten nach Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner für internationale Forschungsprojekte. Die Datenbank enthält über 7.000 Profile.

DFG geförderte Projekte <http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS?task=showAbout>

Online-Datenbank GEPRIS bietet sich eine Recherche in der für die von der DFG geförderten Projekte. Hier kann gezielt nach Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gesucht werden, z.B. nach Personen, die im Rahmen des Heisenberg- oder Emmy-Noether-Programms gefördert werden. Die erweiterte Suche bietet vielfältige Such-Funktionen entsprechend der DFG-Fachsystematik.

¹² für Mitgliedsorganisationen, kostenpflichtiges Angebot

B) Fachspezifische Netzwerke, Verbände, Datenbanken

- Frauen in **Naturwissenschaft und Technik** www.femtech.at/content/expertinnen-suche
- European Women in **Mathematics** www.europeanwomeninmaths.org
- **Ingenieurinnen** im deutschen Ingenieurinnenbund e. V. www.dibev.de/
- Der Arbeitskreis Chancengleichheit der Gesellschaft Deutscher **Chemiker** www.gdch.de/netzwerk-strukturen/fachstrukturen/akcc.html
- Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen **Physikalischen** Gesellschaft (Physikerinnen-Mailingliste) www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/index.html
- Fachgruppe Frauen und Informatik der Gesellschaft für **Informatik** e.V. www.gi.de/themen/frauen-in-der-informatik.html
- Netzwerk **Frauen- und Geschlechterforschung**
- www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/wissenschaftlerinnen/portrait/

Formular zur Dokumentation der aktiven Gewinnung

Allgemeine Angaben

Fachbereich: _____

Bezeichnung und Denomination der Professur: _____

Ausschreibung vom: _____ / Nummer: _____

Kommissionsvorsitz: _____

Verantwortliche/r für aktive Gewinnung: _____

Wurden externe Dienstleistende zur aktiven Gewinnung eingesetzt?

☐ ja ☐ nein

Wurde die aktive Gewinnung in der Kommission thematisiert?

☐ ja ☐ nein

Wurde eine aktive Gewinnung durchgeführt?

☐ ja ☐ nein (Begründung: _____)

Anzahl der (aktiv angesprochenen) Wissenschaftler*innen nach Verfahrensstufen

	Anspra- che		Bewer- bungen		geeignete Kandi- dat*innen		Vorträge		Begutach- tung		Listenplatz	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Bewerbungen												
...davon, aktiv Angesprochene												

Wo wurde die Ausschreibung verbreitet?

- ☐ Anzeige in Tageszeitungen/Jobportalen (national/international): _____
- ☐ Verbreitung über Frauennetzwerke: _____
- ☐ Mail-Verteiler von Arbeitsgruppen/Netzwerken: _____
- ☐ Sonstiges: _____

Wo wurde recherchiert?

- ☐ Fachkolleg*innen Fachkollegen, Netzwerke
- ☐ Datenbanken: _____
- ☐ Konferenzen/Tagungen/Kongresse: _____
- ☐ Fachgesellschaften: _____
- ☐ Mitgliederlisten von Arbeitsgemeinschaften
- ☐ Wissenschaftsforen, Messen
- ☐ Nutzung der Kandidat*innenliste des Antrages auf Zweckbestimmung
- ☐ Sonstiges: _____

Wie wurde die (persönliche) Ansprache durchgeführt?

- ☐ persönliche Ansprache schriftlich / per Mail
- ☐ persönliche Ansprache telefonisch
- ☐ allgemeine, nicht personalisierte Ansprache (z.B. über Mailverteiler)
- ☐ Sonstiges: _____

Wann wurde die aktive Gewinnung durchgeführt?

- ☐ Nach der Veröffentlichung der Ausschreibung und vor Ablauf der Bewerbungsfrist
- ☐ Nach Ablauf der Bewerbungsfrist vor Beginn des Auswahlverfahrens
- ☐ anderer Zeitpunkt: _____

Welche zusätzlichen Informationen wurden festgelegt, die bei der aktiven Ansprache bzw. allen anderen interessierten Kandidat*innen kommuniziert wurden?

Raum für Anmerkungen

Datum/Unterschrift

5.4 Anhang 4: Beispiel für einen Ausschreibungstext

Auszug aus dem Rundschreiben zum Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren vom 25.01.2017

Bei der Beschreibung des Aufgabengebiets und der Erstellung der Anforderungen empfiehlt sich folgende Vorgehensweise:

1. Auflistung der Kernaufgaben und Tätigkeiten der zukünftigen Stelleninhaberin bzw. des zukünftigen Stelleninhabers.
2. Zusammenstellung der dafür notwendigen fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen.
3. Gewichtung der Kompetenzen hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Position, dabei Unterscheidung nach notwendigen Muss- und erwünschten Kann-Kriterien.

Es ist zu beachten, dass bei einer eng gefassten Festlegung der Anforderungen (Muss- und Kann-Kriterien) der bei der späteren Auswahl zu berücksichtigende Kreis der Bewerber*innen kleiner sein kann. Sofern der ausschreibende Bereich einen weiter gefassten Kreis der Bewerber*innen bei der späteren Auswahl berücksichtigen möchte, sollten die Anforderungen nicht zu eng gefasst werden. Die Anforderungen dürfen während des gesamten Ausschreibungs- und sich anschließendem Auswahlverfahren nicht geändert werden.

Muss-Kriterien-Textbeispiele:

„... wird vorausgesetzt...“, „Erforderlich sind...“, „Voraussetzung ist...“, „...unbedingt notwendig...“, „Sie bringen mit...“, „... wird erwartet...“

Kann-Kriterien-Textbeispiele:

„Idealerweise...“, „... wären von Vorteil.“, „Bevorzugt werden Bewerber*innen...“, „... wünschenswert.“

Technische Universität Berlin
Der Präsident
- II T 6-11 -

Berlin, 27.04.20xx
Tel. (030) 314-28297
Fax: (030) 314-29788
Zi. H 2126
Email: jobs@TU-Berlin.de

Stellenausschreibung

An der Technischen Universität Berlin - Fakultät XX (XXX) - Institut für YYYY - ist eine
Universitätsprofessur - BesGr. W 3
für das Fachgebiet „Fachgebietsbezeichnung“ zu besetzen.
Kennziffer:

Aufgabenbeschreibung:

Forschung auf dem Gebiet der integrierten Schaltungen für höchste Frequenzen bzw. Bitraten, sowohl im Grundlagen- als auch im Entwicklungs- und Anwendungsbereich. Folgende Themengebiete sollen dabei eine besondere Berücksichtigung finden:

- Bipolar- und BiCMOS-Schaltungstechniken für hohe Bitraten und Frequenzen
- Integrierte Schaltungen der Glasfaserkommunikation
- Integrierte Schaltungen der drahtlosen Kommunikation und Radar-Sensorik

Darüber hinaus sind fachgebietsbezogene Lehraufgaben in den Studiengängen „Studiengänge“, zu übernehmen (ggf. konkretere Angaben möglich).

Erwartete Qualifikationen:

Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen gem. § 100 BerlHG, hierzu gehören abgeschlossenes Hochschulstudium, wissenschaftliche Leistungen (Promotion), Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen sowie pädagogische Eignung, dargestellt bzw. nachgewiesen durch ein Lehrportfolio (Nähere Informationen dazu auf der TUB Website Direktzugang 144242). Befähigung in der Führung einer großen Arbeitsgruppe wird **erwartet**, Forschung und Entwicklung im Bereich schneller integrierter Schaltungen mit BiCMOS-Technologien wird **vorausgesetzt**, Nachweis einer Industrietätigkeit im IC-Entwurf **wäre von Vorteil**. Erfahrung in der Einwerbung und Leitung von IC-Entwicklungsprojekten ist **erwünscht**. Die Bereitschaft und Fähigkeit zur Übernahme englischsprachiger Lehre wird **vorausgesetzt**.

Die Bereitschaft und Fähigkeit zur Übernahme englischsprachiger Lehre wird vorausgesetzt. Bewerbungen aus dem Ausland sind explizit willkommen.

Zur Wahrung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sind Bewerbungen von Frauen mit der jeweiligen Qualifikation ausdrücklich erwünscht. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Wir sind als familiengerechte Hochschule zertifiziert und bieten Ihnen und Ihrer Familie mit dem Dual Career Service Unterstützung beim Wechsel nach Berlin an.

Aus Kostengründen werden die Bewerbungsunterlagen nicht zurückgesandt. Bitte reichen Sie nur Kopien ein.

Bewerbung und weitere Informationen:

Ihre Bewerbung senden Sie bitte **bis zum xxx** unter **Angabe der Kennziffer** mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Forschungs- und Lehrkonzept, Lehrportfolio, Publikationsliste und dem Nachweis von durchgeführten bzw. beantragten Drittmittelprojekten) **im pdf-Format per E-Mail** an: berufungen@fakxxx.tu-berlin.de. *Optional: Der Umfang der eingereichten Unterlagen sollte 30 Seiten nicht überschreiten; die Kommission fordert ggf. weitere Unterlagen zu einem späteren Zeitpunkt nach.* Schriftliche Bewerbungen (inkl. einer digitalen Version auf einem üblichen Speichermedium) richten Sie bitte an die Technische Universität Berlin - Der Präsident -, **Dekan der Fakultät XXX, Sekr. XXX, Straße des 17. Juni 152, 10623 Berlin.**

Aus Kostengründen werden die Bewerbungsunterlagen nicht zurückgesandt. Bitte reichen Sie nur Kopien ein.

Die Stellenausschreibung ist auch im Internet unter:

<http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/menue/jobs/> abrufbar.

Im Auftrag

Veröffentlichung in: Zeit/ Tagesspiegel/ academics.de/ Internet

5.5 Anhang 5: Erklärung zum datenschutzgerechten und vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten im Bewerbungsverfahren in Berufungskommissionen

Die folgende Person hat am Auswahlverfahren zur Berufung der _____ Professur

teilgenommen und erklärt folgendes:

Mir ist bewusst, dass ich im Bewerbungsverfahren Kenntnis von besonders sensiblen personenbezogenen Daten erhalten werde, die vertraulich und datenschutzgerecht zu behandeln ich verpflichtet bin.

Diese Inhalte können sich auf Namen und persönliche Daten von Bewerber*innen und personenbezogene Informationen über den Stand des Verfahrens (wer ist bereits ausgeschieden, in der engeren Wahl, von der Berufungskommission als listenfähig eingeschätzt etc.) beziehen, aber auch andere Interna der Arbeit der Berufungskommission betreffen (Begründung für die Auswahl der Gutachter*innen, Ausscheiden befangener Berufungskommissionsmitglieder, Diskussionslinien in der Berufungskommission, Aktivitäten der Frauenbeauftragten, Inhalt der Gutachten etc.).

Ich werde diese Inhalte oder Erkenntnisse daraus weder Dritten zur Kenntnis geben, noch mit Dritten darüber sprechen, noch Dritten die Möglichkeit zur unberechtigten Kenntnisnahme eröffnen, indem ich die gebotene Sorgfalt im Umgang mit sensiblen Daten außer Acht lasse. Hierzu zählt auch, dass keine Daten gegenüber den nicht am Bewerbungsverfahren beteiligten Instituts- und Fakultätsmitgliedern, innerhalb der Statusgruppen sowie gegenüber Bewerber*innen weitergegeben werden dürfen.

Nebenabsprachen und informelle Kontaktaufnahmen zu den Gutachter*innen während des laufenden Bewerbungsverfahrens sind unzulässig. Die Begutachteten dürfen keinerlei Kenntnis über die Namen der Gutachter*innen erhalten.

Unterlagen, die ich in elektronischer Form zur Einsicht erhalte, werde ich nicht unnötig vervielfältigen. Eventuell doch gezogene Kopien/Ausdrucke werde ich nach Abschluss des Verfahrens umgehend vernichten/löschen.

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit und den datenschutzgerechten Umgang führt zum Abbruch des Bewerbungsverfahrens.

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Name Unterzeichnender in Druckbuchstaben _____

5.6 Anhang 6: Deckblatt und Gliederung des Berufungsordners

Anhang 6a: Deckblatt mit allgemeinen Angaben

Berufungsvorschlag zur Besetzung einer Professorenstelle der Besoldungsgruppe W

Fachgebiet:

Okz:

Stelle Nr.:

A Allgemeine Angaben:

1. Bisher besetzt durch: / Neuzuweisung:
2. Vakant seit:
3. Ausschreibung am: wiederholt am:
international
4. Ergebnis: Bewerbungen, davon Frauen
5. Davon zum Vortrag eingeladen:

B Berufungsliste:

1. Platzierungen:

- 1.
- 2.
- 3.

Es ist allen Professoren gem. § 70 Abs. 5 BerlHG Gelegenheit zur Mitwirkung gegeben worden.

2. Abstimmungsergebnis:

FAK-RAT	:	:	;	HL	:	:
BK	:	:	;	HL	:	:

3. Abweichendes Votum:

4. Votum der Frauenbeauftragten:

1. / 2. / 3. Platzierter

Name:

Geburtsdatum:

Wiss. Werdegang:

Zahl der Veröffentlichungen:

Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen:

Gem. § 100 BerlHG durch Habilitation bzw. zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (habilitationsäquivalente Leistungen)

Pädagogische Eignung:

Anhang 6b: Gliederung Berufungsordner

1. **Zuweisungsschreiben**
 - 1.1 Sondervereinbarungen zur Finanzierung (BCP, vorgezogene Wiederbesetzung, sonstige Förderprogramme)
 - 1.2 Kooperationsvertrag inkl. Ergänzungs- und Änderungsvereinbarungen
 - 1.3 Zustimmung des Kooperationspartners / die Kooperationspartnerin zur Berufsungsliste
2. **Stellenausschreibung(en); auch Vorgängerausschreibungen bei Wiederholung**
 - 2.1 Antrag auf Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung
 - 2.2 Schreiben des Präsidenten bzw. der Präsidentin zur Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung
3. **Ausstattungsplan**

mit Angaben zu Räumen, Personal und Sachmitteln.
4. **Bewerbungslaufbogen**

mit Eingangsdatum, Hinweis zu Bewerbungen von Schwerbehinderten, Bewerbungen von Frauen sind gesondert auszuweisen

 - 4.1 Bewerbungen der Platzierten
 - 4.2 für die Platzierten:
 - Nachweise über Hochschulabschluss, Promotion u. Habilitation, Kopien von Ernennungsurkunden bei Beamten, Privatanschriften und Geburtsdatum müssen aus den Unterlagen hervorgehen
 - Schriftenverzeichnis
 - Forschungskonzept und Lehrportfolio
5. **Beschluss des Fakultätsrates (geheime Abstimmung)**
 - 5.1 Protokollauszug der Fakultätsratssitzung mit Angabe des Abstimmungsergebnisses, gegliedert nach Gesamtzahl und Zahl der HL der Stimmberechtigten (gem. § 46 Abs. 5 BerlHG dürfen die sonstigen Mitarbeiter*innen im Fakultätsrat dabei nicht mitstimmen);
 - 5.2 Einladung an die gem. § 70 Abs. 5 BerlHG zu beteiligenden Hochschullehrer.
 - 5.3 ggf. Widersprüche gegen den Fakultätsratsbeschluss, sowie die Stellungnahme der Dekanin/des Dekans zum Widerspruch
6. **Gutachten des Fakultätsrates/ Begründung für die Berufsungsliste unter Einbeziehung aller nicht berücksichtigten Bewerber*innen**
 - besonders ausführlich für nichtberücksichtigte Frauen,
 - Stellungnahme zur Anzahl der Platzierten und zur Reihenfolge des Berufungsvorschlages,
 - Abweichen von der Dreierliste – besondere Begründung,
 - Feststellung der zusätzlichen wissenschaftlichen (~habilitationsäquivalenten) Leistungen (W2/W3),
 - bei W1 Nachweis der besonderen Befähigung zu wiss. Arbeit, die i.d.R. durch die herausragende Qualität der Promotion nachgewiesen wird (magna oder summa cum laude),
 - Feststellung der pädagogischen Eignung bei W1/W2/W3
7. **Gutachten bzw. Abschlussbericht der Berufungskommission**
 - 7.1 Protokoll der Sitzungen der Berufungskommission sowie weiterer Schriftwechsel (die Zusammensetzung der BK muss daraus hervorgehen). Beschlussfähigkeit prüfen- die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder muss anwesend sein.

7.2 schriftliche Erklärungen zu Befangenheit und Besorgnis der Befangenheit der BK-Mitglieder und ihrer Stellvertreter, sowie der mit Rede-, Informations- und Antragsrecht beteiligten Personen.

8. Auswärtige Gutachten, einschließlich der Erklärung zu Befangenheit und Besorgnis der Befangenheit nach den Regeln der TUB

9. Abweichendes Votum

10. Votum der Frauenbeauftragten

10.1 ggf. Widerspruch der Nebenberuflichen Frauenbeauftragten gegen den Fakultätsratsbeschluss einschließlich Stellungnahme der Dekanin/des Dekans zum Widerspruch

11. Votum der Schwerbehindertenvertretung

5.7 Anhang 7: Erklärung zur Befangenheit und zur Besorgnis der Befangenheit

Berufungskommission:

Name des Erklärenden:

I. Ausgeschlossene Personen

1. Sind Sie Angehörige bzw. Angehöriger einer der Bewerberinnen oder eines der Bewerber? (Angehörige sind Verlobte, auch im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Ehegatten und Lebenspartner*innen, Verwandte und Verschwägte in erster Linie, Geschwister und Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten sowie Lebenspartner*innen der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner*innen, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder. Angehörige sind die entsprechend vorgenannten Personen auch, wenn die die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht oder die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist oder die häusliche Gemeinschaft bei Pflegeeltern und Pflegekindern nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.)

JA ☐ NEIN ☐

2. Haben Sie sich selbst auf die ausgeschriebene Stelle beworben?

JA ☐ NEIN ☐

3. Sind Sie bei einem*einer der Bewerber*innen gegen Entgelt beschäftigt?

JA ☐ NEIN ☐

4. Können Sie durch die Mitwirkung am Berufungsverfahren oder durch die Entscheidung über das Berufungsverfahren einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil erlangen? (Hierunter fällt *nicht* die etwaige Mitwirkung von Beschäftigten eines Fachgebiets an einem Berufungsverfahren, mit dem die Leiterin oder der Leiter des entsprechenden Fachgebiets bestimmt werden soll.)

JA ☐ NEIN ☐

5. Standen Sie in den letzten 10 Jahren in einem Betreuungsverhältnis mit einem*einer Bewerber*in (z. B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Post-Doc-Phase)?

JA ☐ NEIN ☐

6. Sind Sie Angehörige*r der bisherigen Stelleinhaberin bzw. des bisherigen Stelleninhabers (siehe Nr. 1)

JA ☐ NEIN ☐

Die vorgenannten Tatbestände führen zum Ausschluss aus der Berufungskommission.

II. Besorgnis der Befangenheit

1. Stehen Sie in einer über das normale kollegiale Verhältnis hinausgehenden Beziehung (besondere kollegiale Nähe, enge Bindungen oder Konflikte, gemeinsame Assistentenzeit) zu einem* einer Bewerber*in?

JA ☐ NEIN ☐

2. Haben Sie mit einem* einer der Bewerber*innen gemeinsam publiziert oder gemeinsam wissenschaftlich gearbeitet (gemeinsame Projekte, Veranstaltungen, Ausstellungen) oder planen Sie gemeinsame Publikationen oder wissenschaftliche Kooperationen?

JA ☐ NEIN ☐

3. Standen Sie vor mehr als 10 Jahren in einem Betreuungsverhältnis mit einem* einer Bewerber*in (z. B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Post-Doc-Phase)?

JA ☐ NEIN ☐

4. Standen oder stehen Sie in einem dienstlichen Abhängigkeitsverhältnis mit einem* einer der Bewerber*innen?

JA ☐ NEIN ☐

5. Stehen Sie im Hinblick auf die eigenen Projekte und Pläne mit einem* einer der Bewerber*innen in unmittelbarer wissenschaftlicher Konkurrenz?

JA ☐ NEIN ☐

6. Unterhalten Sie Geschäftsbeziehungen mit einem* einer der Bewerber*innen oder haben Sie gemeinsame wirtschaftliche Interessen?

JA ☐ NEIN ☐

Die vorgenannten Tatbestände können geeignet sein, die unparteiische Amtsführung in Zweifel zu ziehen und somit die Besorgnis der Befangenheit zu begründen. Kommt die Berufungskommission zu dem Schluss, dass Befangenheit zu besorgen ist, so ist die entsprechende Person aus der Berufungskommission auszuschließen.

Sollten sich während des Verfahrens Umstände ergeben, die zu einer neuerlichen Bewertung Anlass geben, so ist dies der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission unverzüglich mitzuteilen.

Datum und Unterschrift

5.8 Anhang 8: Musteranschreiben Begutachtung im Berufungsverfahren

Sehr geehrte Frau Kollegin... / sehr geehrter Herr Kollege...,

im Namen der Berufungskommission zur Besetzung des Fachgebiets „XXX“ in der Fakultät X der TU Berlin danke ich Ihnen sehr für Ihre Bereitschaft, uns mit einem *vergleichenden* / *Einzel-* Gutachten zu Unterstützung.

Zielführende und transparente Berufungsverfahren sind Grundlage der Auswahlentscheidung an der Technischen Universität Berlin. Zur Sicherstellung dieser Standards bitte ich Sie sorgfältig zu prüfen, ob Ihnen eine unparteiische Begutachtung möglich ist oder ob hinsichtlich einem*einer der Kandidat*innen eine Befangenheit bzw. die Besorgnis der Befangenheit vorliegt. Zur Abwägung möglicher Befangenheitstatbestände in der Berufungskommission bitte ich Sie, die beiliegende Erklärung (siehe Anhang 7) auszufüllen und, gemeinsam mit Ihrem Gutachten, unterschrieben zurückzuschicken. Sofern Sie persönlich zu dem Schluss kommen sollten, dass eine unparteiische Begutachtung nicht möglich ist, möchte ich Sie bitten, mir dieses schnellstmöglich mitzuteilen.

Die Berufungskommission beabsichtigt, über die auswärtigen Gutachten am XX.XX.XXXX zu beraten und im Anschluss daran die Berufungsliste zu beschließen. Daher würde ich mich sehr freuen, wenn Sie mir das Gutachten bis zum XX.XX.XXXX zusenden könnten.

Zu Ihrer Unterstützung erhalten Sie die von den Kandidat*innen eingereichten Unterlagen sowie den Text der Stellenausschreibung. Bitte berücksichtigen Sie bei der Begutachtung auch die folgenden Auswahlkriterien:

- A
- B
- C
- D

Für weitere Informationen stehe ich Ihnen gerne [mit Kontaktdaten] zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

BK-Vorsitzende*r

6 Kontaktpersonen

Vizepräsidentin für Forschung, Berufungsstrategie und Transfer

Büro der Ersten Vizepräsidentin
Yvonne Brozio Tel: +49 (0)30 314-22433
E-Mail: yvonne.brozio@tu-berlin.de
Hauptgebäude
Raum H 1025

Referentinnen für Berufsangelegenheiten

Heidrun Wagner
Tel.: +49 (0)30 314-26735
E-Mail: heidrun.wagner@tu-berlin.de

Jannine Krüger
Tel.: +49 (0)30 314-23207
E-Mail: jannine.krueger@tu-berlin.de

Strategische Berufsplanung

Anja Hein
Tel.: +49 (0) 314-79989
E-Mail: anja.hein@tu-berlin.de

Aktive Rekrutierung

N.N.
Tel.: +49 (0)30 314-22947
E-Mail:

Dual Career

Juliane Hanisch-Berndt
Tel.: +49 (0)30 314-75871
E-Mail: j.hanisch-berndt@tu-berlin.de

Technische Universität Berlin
Straße des 17. Juni 135
D-10623 Berlin
www.tu-berlin.de/menue/einrichtungen/praesidium/