



Technische Universität Berlin

Leitfaden zur Durchführung von
Berufungsverfahren

Stand: Januar 2015



Inhalt

1	Vorwort.....	3
2	Grundlegende Hinweise	4
2.1	Kriterienkatalog zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern	4
2.2	Zusammensetzung und Aufgabe der Berufungskommission.....	5
2.3	Aspekte der Befangenheit.....	7
2.4	Bewerbungsmanagement und Berufungskultur	8
2.5	Einstellungsvoraussetzungen	9
2.6	Hausberufung/Hausbewerber/innen	10
2.7	Gemeinsame Professuren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen/ Besetzung von Stiftungsprofessuren	10
3	Verfahrensablauf.....	12
3.1	Planung und Ausschreibung einer Professur	12
3.1.1	Zuweisungsantrag stellen.....	12
3.1.2	Stelle zuweisen und Stellenausschreibung veröffentlichen.....	13
3.2	Verfahren ab Aufnahme der Arbeit der Berufungskommission	15
3.2.1	Konstituierung der Berufungskommission durch den Dekan/die Dekanin	15
3.2.2	Bewerbungen sichten und Auswahlverfahren	15
3.2.3	Erstellen der Berufsungsliste und Berufung	17
3.3	Ruferteilung, Besetzung der Professur und Berufungsverhandlung	19
3.4	Rufannahme und Abschluss des Verfahrens.....	20
3.4.1	Verfahrensfristen	20
4	Vorschriften, Normen und Richtlinien.....	22
5	Anhänge	23
5.1	Anhang 1: Leitlinien für gemeinsame Berufungen der TU Berlin und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen	23
5.2	Anhang 2: Handreichung zur Erstellung von Zuweisungsanträgen	24
5.3	Anhang 3: Muster für Ausschreibungstext	27
5.4	Anhang 4: Checkliste zur Vollständigkeit der Unterlagen	29
5.5	Anhang 6: Musteranschreiben: Begutachtung im Berufungsverfahren	30
6	Ansprechpartner	32

1 Vorwort

Berufungen an Universitäten und Hochschulen sind ein bedeutendes Gestaltungselement für Forschung und Lehre. Sie bestimmen die wissenschaftliche Profilbildung der Fächer, Institute, Fakultäten und der Universität als Ganzes und sichern hohe Standards im universitären Geschehen. Berufungen von Professorinnen und Professoren und die damit verbundenen Berufungsverfahren haben somit für die Gesamtentwicklung einer Universität einen sehr hohen Stellenwert und bedürfen besonderer Aufmerksamkeit. Berufungsverfahren an der TU Berlin bilden einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung unserer Universität zu einer weltweit anerkannten Forschungsuniversität im Sinne unseres 2011 formulierten Leitbildes.

Mit den hier vorgelegten Empfehlungen zur Durchführung von Berufungsverfahren möchten wir Ihnen wichtige Hinweise zur inhaltlichen und formalen Gestaltung von Berufungsverfahren zur Hand geben. Sie wurden auf der Basis geltender Gesetze, den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren (2005), den Ergebnissen des QMS-Prozesses an der TU Berlin, Best-Practice-Leitfäden anderer Universitäten sowie Anforderungen aus den von der DFG formulierten Gleichstellungsstandards zusammengestellt.

Unser gemeinsames Ziel ist es, Berufungsverfahren zügig, professionell und unter Wahrung hoher Qualitätsstandards durchzuführen, um an der TU Berlin eine Berufungskultur zu unterstützen die uns höchste Chancen bietet, herausragende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für unsere Universität zu gewinnen. Neben der Sicherstellung von Fairness und Transparenz von Berufungsverfahren, dem verantwortungsvollen Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern, wollen wir mit diesen vorliegenden Empfehlungen auch gewährleisten, dass die Gleichstellungsziele sowie die Frauenförderrichtlinien der TU Berlin und damit letztendlich auch die Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die der Wissenschaftsrat im Jahr 2007 formuliert hat, umgesetzt werden.

Wir wenden uns vor allen an diejenigen TU-Angehörigen, die ein Berufungsverfahren prozessverantwortlich begleiten, wie die Dekane/-innen und natürlich an die/den Vorsitzende/n und Mitgliedern von Berufungskommissionen. Der hier vorgelegte Leitfaden soll eine Grundlage schaffen, um die teils rechtlich vorgegebenen, teils empfohlenen Verfahrensschritte eines Berufungsverfahrens zu vermitteln und damit die Qualität der Verfahren sichern zu helfen. Die hier zusammengestellten Empfehlungen bauen auf den in den letzten Jahren gewonnen guten Erfahrungen bei der Gestaltung von Berufungsverfahren an der TU Berlin auf. Sie sollen insbesondere diejenigen, die erstmalig an einem Berufungsverfahren teilnehmen, umfassend zu den für eine Besetzung von Professuren notwendigen Verfahrensschritten informieren.

Der QMS-Prozessablauf „Optimierung von Berufungsprozessen“ ist das übergeordnete Dokument dieses vorliegenden Leitfadens. Während der QMS-Prozessablauf das Verfahren grundsätzlich strukturiert, gibt der Leitfaden wesentliche Hinweise zur inhaltlichen Ausgestaltung der Verfahren.

Das Präsidium

2 Grundlegende Hinweise

Mit der Entscheidung über die Berufung einer Professorin oder eines Professors bestimmen wir über Jahre hinweg das wissenschaftliche Profil und die Reputation unserer Fachgebiete und damit auch das „Gesicht“ unserer Universität. Wie eine Universität mit Bewerberinnen und Bewerbern in diesem Prozess umgeht wird als wichtiges „Aushängeschild“ einer Universität gewertet. Daher ist eine ständige selbstkritische Analyse der Professionalität der Verfahren, der Sicherung der Qualität, des fairen Umgangs mit den Bewerbern u.a. notwendig. Das Berufungsverfahren muss in diesem Zusammenhang gewährleisten, dass die Entscheidung für einen Bewerber oder eine Bewerberin im offenen Wettbewerb auf sachliche und transparente Weise getroffen wird. Im Folgenden werden daher zunächst einige grundlegende Aspekte von Berufungsverfahren angesprochen und mit Beispielen unterlegt.

2.1 Kriterienkatalog zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern

Der Erfolg eines Berufungsverfahrens hängt maßgeblich von einer konsequenten Berücksichtigung von Qualitätskriterien ab, die entweder als Empfehlungen bereits an den Fakultäten vorhanden sind, oder von den Mitgliedern der Berufungskommission gemeinsam aufgestellt und beschlossen werden. Die Schwerpunktsetzung im Kriterienkatalog bestimmt entscheidend die Auswahl der Bewerber/innen während des gesamten Berufungsverfahrens. Aus Gründen der Befangenheit sind die Auswahlkriterien in Unkenntnis der Bewerberlage festzulegen und im Bericht zu begründen. Jede Berufungskommission ist aufgefordert hier hohe, international konkurrenzfähige Qualitätsstandards in Forschung und Lehre zu setzen sowie fächerspezifische Aspekte zu berücksichtigen. In der gegenwärtigen Praxis von Berufungsverfahren haben sich folgende Kriterien bewährt:

- Exzellente Forschungsleistungen; z.B. nachgewiesen durch: Rufe, Publikationsleistung, Forschungspreise, Patente, Stipendien, inhaltliche Breite und Tiefe der Forschungsthemen, Vorträge auf renommierten (internationalen) Konferenzen
- Exzellente Lehrleistungen/hochschuldidaktische Kompetenzen; nachgewiesen im 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 und methodische Breite, Probelehrveranstaltung, „didaktisches Gutachten“.
- Fähigkeit zur Drittmittelinwerbung, z.B. nachgewiesen durch: bisherige Erfolge bei der Drittmittelinwerbung (wobei die absolute Höhe der Beträge nicht ausschlaggebend sein muss), Erfahrungen mit der Abwicklung von Drittmittelprojekten, Stipendien.
- Gleichstellung, z.B. nachgewiesen durch: spezielle Fördermaßnahmen für weibliche Studierende/Promovierende, Mitarbeit in einschlägigen Arbeitskreisen und Gremien, Auszeichnungen durch Preis, Teilnahme an Fortbildungen, ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich Gleichstellung
- Interdisziplinarität/Anschlussfähigkeit zu Forschungsbereichen der Universität, z.B. nachgewiesen durch: Beiträge zu fachübergreifender Forschung und Lehre, zu erwartende Beiträge zu einem profilbildenden wissenschaftlichen Schwerpunkt (s. a. Strukturplan der TU Berlin).

- Internationalität/Internationale Sichtbarkeit, z.B. nachgewiesen durch: International beachtete Forschungsleistungen, Publikationen in international anerkannten Organen, Auslandsaufenthalte, internationale Kontakte und Kooperationen, Pflege internationaler Bezüge des Faches in Forschung und Lehre, Fähigkeit und Bereitschaft Lehrveranstaltungen in englischer (ggf. auch anderer) Sprache abzuhalten.
- Überfachliche Kompetenzen (*siehe hierzu auch die Hinweise zum Führungskräfteprofil der TU Berlin*):
 - Strategische Kompetenz
 - Führungskompetenz
 - Kommunikationskompetenz
 - Kooperationskompetenz
 - Selbstverwaltungskompetenz
 - Genderkompetenz

2.2 Zusammensetzung und Aufgabe der Berufungskommission

Berufungskommissionen (BK) sollen mindestens aus 7 Personen bestehen, Dekan/Dekanin haben nach § 72 Rede- und Antragsrecht; die Frauenbeauftragte nimmt nach § 59 BerlHG Abs. 6 und 7 ebenfalls mit Rede- und Antragsrecht teil. Es ist darauf zu achten, dass alle Statusgruppen (i.d.R. 4 Profs, 1 WiMi, 1 SoMi und 1 Studierende/r) vertreten sind wobei der/die SoMi nicht stimmberechtigt ist. Der Kommission sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch zwei Frauen (Frauenförderrichtlinie der TU Berlin, Absatz 3.4, Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der TU Berlin). Daneben sind Vertreterinnen und Vertreter zu benennen, wobei die BK zu Beginn festlegen muss, ob sie eine namentliche Vertretungsregelung oder eine Vertretungsregelung im Sinne eines Nachrückverfahrens durchführt. Um der Gefahr allzu enger disziplinärer Grenzsetzungen zu entgehen, wird empfohlen, mindestens eine/n Fachvertreter/in aus einer anderen Fakultät in die BK aufzunehmen. Die Beteiligung hochrangiger oder internationaler universitätsexterner Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, auch als stimmberechtigtes Mitglied, wird von der Universitätsleitung ausdrücklich unterstützt, um auch externen Sachverstand in das Verfahren einzubringen. Sollen die externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stimmberechtigt sein, so gehören externe Professorinnen und Professoren in der BK zur Statusgruppe der Profs und ersetzen dort einen Sitz. Andere universitätsexterne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehören zur Statusgruppe der WiMi und ersetzen dort einen Sitz. Auch von den nicht stimmberechtigten externen Experten/innen wird erwartet, dass sie regelmäßig an den Sitzungen der BK teilnehmen, mindestens aber an den Vorstellungsvorträgen.

Um die Kontinuität im Berufungsverfahren sicherzustellen, sollte bei allen BK-Mitgliedern und –vertreterinnen bzw. –vertreter darauf geachtet werden, dass sich für den gesamten Verlauf des Verfahrens der Mitgliedsstatus in Bezug auf die Hochschule und Statusgruppenzugehörigkeit voraussichtlich nicht ändern.

Die Frauenbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind zu den Sitzungen der Berufungskommission einzuladen; zu jedem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens haben diese Einsicht in sämtliche Unterlagen (Bewerbungsunterlagen, Einladungen, Sitzungsprotokolle, Gutachten, Abschlussberichte etc.).

Der/dem Vorsitzenden/m der Berufungskommission kommt, ggfs. unterstützt durch den Dekan/in und die Universitätsleitung, die besondere Verantwortung zu, möglicherweise unterschiedliche Statusgruppen mit divergierenden Interessenslagen innerhalb der BK oder der Fakultät mit dem Ziel zusammenzuführen, das für die Stärkung der Universität bestgeeignete Ergebnis des Berufungsverfahrens zu erreichen. Hier besteht die besondere Verantwortung, bei der Auswahl der Bewerber/innen darauf zu achten, dass die Profilbildung und die strategische Ausrichtung mit dem Strukturplan in Einklang stehen und auch fachübergreifende Gesichtspunkte im Auswahlverfahren entsprechend berücksichtigt werden. An dieser Stelle ist auch bedeutsam, darauf hinzuwirken, dass nicht eine Norm bei der Bewertung von Leistung aufgestellt wird, die sich ausschließlich an quantitativen Ergebnissen orientiert. Es ist notwendig, zu differenzieren und nach Gründen zu suchen, die eine anscheinend unterschiedliche Leistung erklärbar und nachvollziehbar machen, ohne die Leistung als solche in Frage zu stellen (bspw. wenn eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler Erziehungs- oder Pflegezeiten nachweist und deswegen evtl. weniger publiziert hat oder Bewerberinnen und Bewerber vom Lebensalter her deutlich voneinander entfernt sind und unterschiedlich breite Profile ausgebildet haben).

Bei Berufungsverfahren handelt es sich um besonders bedeutsame Personalauswahlverfahren, die per se einem hohen Grad von Vertraulichkeit und Verschwiegenheit unterliegen. Es ist deshalb unzulässig, inhaltliche Details aus dem Verfahren oder den Gutachten nach außen zu tragen. Das gilt gegenüber Fakultätsmitgliedern wie auch gegenüber Bewerber/innen. Hier ist lediglich dem Vorsitzenden der BK und in eingeschränktem Rahmen der Frauenbeauftragten erlaubt, über den Stand des Verfahrens Auskunft zu geben¹. Eine Nichtbeachtung dieser Vorschrift kann dienstrechtliche oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bei Unsicherheiten ist das Berliner Hochschulgesetz hinzuzuziehen und/oder Rechtsberatung beim Referat K3 (Referat für Angelegenheiten der akademischen Selbstverwaltung) einzuholen.

Die Durchführung des Verfahrens sollte so transparent und nachvollziehbar wie möglich sein. Gewährleistet werden kann dies durch die Festlegung klarer Verfahrensregeln und Bewertungsmethoden. Auswahlkriterien müssen möglichst früh, noch vor der Sichtung der Bewerbungen durch die BK festgelegt werden. Es wird empfohlen, die Ausschreibungskriterien möglichst breit zu fassen, um einer hohen Qualität der Bewerber/innen den Vorrang gegenüber einer hohen Spezialisierung zu geben. Die BK verständigt sich bereits frühzeitig über die Vorträge der einzuladenden Bewerber/innen und die Erwartungen an die Lehr- und Forschungskonzepte. Der Kriterienkatalog entspricht hohen, international konkurrenzfähigen Qualitätsstandards in Forschung und Lehre und berücksichtigt fächerspezifische Aspekte (siehe dazu Kap. 2.1). Alle Mitglieder der BK sind aufgefordert, die Bewerbungen von Frauen besonders zu würdigen bzw. Frauen zur Bewerbung aufzufordern (siehe dazu Kap. 3.1.1).

Vor Einholung von Gutachten sollte die BK übereinkommen, zu welchen Leistungskriterien die Gutachter/innen um Aussage gebeten werden sollen und wie die Gutachten im weiteren

¹ Je nach Stand des Verfahrens, kann die Frauenbeauftragte zu folgenden Punkten Auskunft geben: z.B. Stadium, in dem sich das Verfahren befindet, beteiligte Instanzen mit Namen (Mitglieder des Fachbereichsrats oder die im Verfahren stimmberechtigten Professorinnen und Professoren; Anzahl der Bewerbungen getrennt nach Geschlecht, Anzahl der eingeholten Gutachten und Geschlecht der Gutachtenden, getrennt nach Gutachten zu den Einzelpersonen bzw. vergleichende Gutachten.

Verfahren benutzt werden sollen (z.B. als direkte Grundlage für die Erstellung einer Berufsliste oder nur als zusätzliche Bestätigung oder Korrektiv einer Reihung von Bewerber/innen durch die BK). Der Frauenbeauftragten wird die Option auf ein Minderheitenrecht bei der Einholung von Gutachten eingeräumt.

Alle Sitzungen der BK werden von einem Mitglied der BK oder einer/einem Verwaltungsangestellten protokolliert, wobei die Abstimmungsergebnisse festgehalten werden und die Protokolle in der jeweils nachfolgenden Sitzung bestätigt werden. Alle Beschlüsse werden mehrheitlich gefasst, Beschlussfähigkeit liegt vor, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten BK-Mitglieder und die Mehrheit der zur Statusgruppe der Professor/innen gehörenden Mitglieder anwesend ist. Zu jeder Sitzung muss eine von den Mitgliedern abgezeichnete Anwesenheitsliste geführt werden.

Wird bei Vorliegen eines besonderen Interesses Seitens des Präsidiums ein/e Berichterstatter/in für das Berufungsverfahren berufen, so ist diese/r nicht-stimmberechtigtes Mitglied der BK. Die Aufgabe des/der Berichterstatters/in liegt in der Sicherung der Qualität des Verfahrens sowie in der Berichterstattung über die Abläufe des Verfahrens an AS und Präsidium. Wie im Fall der Frauenbeauftragten wird diesem nicht stimmberechtigten Mitglied ebenfalls die Option auf ein Minderheitenrecht bei der Einholung von Gutachten eingeräumt.

2.3 Aspekte der Befangenheit

In einem Berufungsverfahren muss Befangenheit sowohl eines Mitgliedes der BK als auch einer/s Gutachters/in unbedingt vermieden werden. Wenn ein Mitglied der BK während des Verfahrens feststellt, dass ihm eine unparteiliche Mitwirkung im Verfahren nicht möglich ist, weil die Gefahr der Befangenheit besteht, oder von anderer Seite Parteilichkeit festgestellt wird, wird dies dem Vorsitzenden unverzüglich mitgeteilt. Die/der Vorsitzende der BK prüft, ob tatsächlich eine Befangenheit vorliegt. Die Vermutung ist dann begründet, wenn ein Mitglied der BK durch den Gegenstand des Verfahrens unmittelbar betroffen ist oder folgende Gründe vorliegen, die den Zweifel an der Unparteilichkeit bei der fachlichen Bewertung des Mitgliedes zulassen: Geschäftspartnerschaften, Bürogemeinschaften, Arbeitgeber-Angestellten-Beziehungen, auch solche, die in genehmigten oder nicht genehmigten Nebentätigkeiten entstanden sind.

Weitere Gründe der Befangenheit sind:

- Verwandtschaft, persönliche Beziehungen und Konflikte
- Enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. Publikationen innerhalb der letzten fünf Jahre
- Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen
- Lehrer/in-Schüler/in-Verhältnis im Sinne der Betreuung nicht der Begutachtung, wenn nicht eine unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit seit mehr als 10 Jahren nachweisbar ist
- Dienstliches Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten fünf Jahre
- Beteiligung an gegenseitigen Berufungen, Habilitationsverfahren und Ähnlichem
- Eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die zu berufende Stelle

-
- Konkurrenzverhältnis oder gemeinsam wirtschaftliche Interessen z.B. gemeinsame Unternehmensführung

Wird Befangenheit festgestellt, so muss der/die Kommissionsvorsitzende in der BK den Sachverhalt zur Diskussion stellen mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen zu treffen, die eine objektive Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber gewährleisten und eine parteiliche Mitwirkung einzelner Personen im Berufungsverfahren ausschließen. In der Regel verzichtet die betroffene Person zunächst auf die Beteiligung bei der Vorauswahl, lässt sich vertreten und seine/ihre Mitgliedschaft in der BK ruhen. Wenn die Bewerberin oder der Bewerber nach der Vorauswahl zum engeren Bewerbungsfeld zählt, verzichtet das von der Befangenheit betroffene BK-Mitglied auf die weitere Beteiligung im Verfahren. In Ausnahmefällen sind Dekan/Dekanin und das Präsidium in die Entscheidung einzubeziehen. Der Umgang der BK mit Aspekten der Befangenheit ist ausführlich im Protokoll zu dokumentieren.

2.4 Bewerbungsmanagement und Berufungskultur

Folgende Standards müssen im Sinne eines zuvorkommenden und wertschätzenden Umgangs mit den Bewerberinnen und Bewerbern sichergestellt werden:

- zeitnahe und kontinuierliche Information über Stand des Verfahrens; dazu zählt auch, dass
 - a) der Eingang aller Bewerbungen zeitnah bestätigt wird,
 - b) zu den Vorträgen und Lehrproben, die Fakultätsöffentlichkeit und die Studierenden sowie die/der zuständige Vizepräsident/in für Lehre informiert wird,
 - c) nach Abschluss des Verfahrens durch Rufannahme alle nicht berücksichtigten Bewerber/innen über die Gründe des Ausscheidens und über den Ausgang des Verfahrens informiert werden und ihnen für ihre Bewerbung und Teilnahme am Verfahren gedankt wird,
 - d) alle nicht berücksichtigten Bewerber/innen ihre Bewerbungsunterlagen zurück- erhalten, soweit dies nicht in der Ausschreibung anderweitig angekündigt war.
- längere und intensivere Betreuung der Kandidatinnen und Kandidaten als nur im vorgesehenen Zeitrahmen des Vorstellungsvortrages:
 - Benennung eines Ansprechpartnerin bzw. eines Ansprechpartners für den Vorstellungstag und darüber hinaus
 - Befragung der Kandidatin oder des Kandidaten bezüglich besondere Gesprächs- und Informationsinteressen
 - Möglichkeit zum Kennenlernen des Campus der TU Berlin und des gesamten Umfeldes der betreffenden Fakultät (z.B. Laborarbeitsplätze, Bibliothek etc.)
 - Möglichkeiten nutzen, um die Kandidatinnen und Kandidaten in einem anderen Kontext (auch im außerakademischen Rahmen) als dem des Vorstellungsvortrages kennenzulernen - den Bewerber/innen wird damit die Möglichkeit gegeben, sich anders zu präsentieren als ausschließlich in der Rolle des/der zu Prüfenden
 - Hinweise auf den Service der TU Berlin für Neuberufene geben

- als Zeichen dafür, dass „Familienfreundlichkeit“ an der TU Berlin auch tatsächlich gelebt wird, kann während der Betreuung der Kandidaten/innen und der gemeinsamen Gespräche auch das familiäre Umfeld (berufliche Perspektiven des/der Partners/in <Dual-CareerService>; Betreuungsbedarf von Kindern etc.) ins Blickfeld rücken.

Es ist darauf zu achten, dass Vorstellungsvortrag, Probelehrveranstaltung und Gespräche für alle Bewerber und Bewerberinnen unter gleichen Bedingungen stattfinden. Daher ist es hilfreich einen Gesprächsleitfaden zu erstellen. Die Berufungskommission bzw. der Vorsitzende der Kommission sollte sicherstellen, dass ausreichend Zeit für die Vorträge und die anschließende Diskussion gewährt wird.

2.5 Einstellungsvoraussetzungen

Der § 100 Abs. 1 BerlHG regelt die Einstellungsvoraussetzungen für die Besetzung von W2-/W3-Professuren:

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 erbracht oder durch eine Habilitation (ggf. Habilitationsäquivalenz) nachgewiesen; Abs. 4 b) regelt die Ausnahme in Form von Praxiserfahrungen. Zur späteren Festsetzung der ruhegehaltfähigen Zeiten ist es notwendig, im BK- und im Fakultätsgutachten die Zeiten zu dokumentieren, die bei den Listenplatzierten zur Feststellung der Habilitationsäquivalenz geführt haben.

Für die Einstellung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen 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 Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

Neben den genannten, rechtlich fixierten Einstellungsvoraussetzungen kommen weitere ‚übergreifende‘ Berufungskriterien zum Tragen. So ist im Berufungsverfahren die Persönlichkeit der Kandidatinnen und Kandidaten zu beurteilen. Soziale und kommunikative Kompetenz (Teamfähigkeit, Konsens- und Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Vorbildfunktion)

und die Bereitschaft, einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Hochschule zu leisten, sind Stichworte, die in diesem Zusammenhang Bewertungsfaktoren darstellen. Bei der Feststellung der pädagogischen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber sind die Vorstellungsvorträge mit einzubeziehen. Zu beachten ist hier zudem, dass bei Juniorprofessuren die Zeit der wissenschaftlichen Qualifikation sechs Jahre nicht überschreiten soll.

2.6 Hausberufung/Hausbewerber/innen

Die Besetzung von Mitgliedern der eigenen Hochschule auf eine Professur regelt § 101 Abs. 5 BerlHG.

Berufungen von Juniorprofessuren auf eine W2-/W3-Professur, sind nur dann zulässig, wenn diese nach der Promotion die Universität entweder gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt haben. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine Professur der eigenen Hochschule zu berufen, ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig und wenn diese zusätzlich die Hochschule nach der Promotion gewechselt haben bzw. mindestens zwei Jahre außerhalb wissenschaftlich tätig waren. Professorinnen und Professoren, die hauptberuflich an der TU Berlin tätig sind, dürfen nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden.

Die Aufnahme von Mitgliedern der eigenen Hochschule auf eine Berufungsliste bedarf immer einer besonderen und eingehenden Begründung, auch wenn diese nicht unter das sogenannte Hausberufungsverbot fallen.

In besonderen Fällen bei weit überdurchschnittlichen leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern ist ein Tenure-Track-Verfahren möglich, das ad personam-Berufungen regelt und Qualitätsstandards setzt².

2.7 Gemeinsame Professuren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen/ 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 und sogenannten Stiftungsprofessuren.

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 passfähiger Ausrichtung wahrnehmen soll. Die Ausschreibung einer derartigen Professur ist also gleichzeitig die Ausschreibung einer in der Forschungseinrichtung zu besetzenden Stelle. Bei gemeinsamen Berufungen kann entweder eine gemeinsame, grundsätzlich von beiden Seiten paritätisch

² „Das Tenure-Track-Verfahren an der TUB“ – Sobald dieses überarbeitet vorliegt, wird es auf den Internetseiten der TUB downloadbar sein.

besetzte, Berufungskommission gebildet werden oder zwei getrennte Berufungskommissionen eingerichtet werden, die gemeinsam tagen. Es besteht die vertragliche Verpflichtung, das Berufungsverfahren nur bei Vorliegen des beidseitigen Einvernehmens in allen Verfahrensschritten durch-/fortzuführen.

Bei getrennten Berufungskommissionen muss die TU-seitige den hochschulrechtlichen Regelungen entsprechen. Die Zusammensetzung der BK des Kooperationspartners kann nach den dort geltenden Vorschriften erfolgen. Zwei getrennte Berufungskommissionen mit einer Sitzungsleitung und einem Protokoll können dann sinnvoll sein, wenn dies zur Klärung von Fragen hinsichtlich der Zusammensetzung der BK bezüglich der Statusgruppen oder Fragen hinsichtlich der Befangenheit führt. (z.B. direkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der außeruniversitären Forschungseinrichtung würden zum Ausschluss einer großen Zahl von BK-Mitgliedern der außeruniversitären Forschungseinrichtung führen).

Nachteilig ist, dass in getrennten Berufungskommissionen i.d.R. mehr Mitglieder notwendig sind und zwei BKs aufgrund veränderter Mitglieder häufiger nicht beschlussfähig sind.

An der TU Berlin finden überwiegend drei Berufungsmodelle Anwendung: Berliner Modell (Erstattungsmodell), Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell) und das Karlsruher Modell (Nebentätigkeits-Modell), wobei das Erstgenannte, das an der TU Berlin vorherrschende Modell der gemeinsamen Berufung ist³.

Die „Leitsätze für Gemeinsame Berufungen“, siehe Anhang 1, bilden üblicherweise die Grundlage für das gemeinsame Berufungsverfahren. Der diesem zugrunde liegende Kooperationsvertrag kann ggf. weitere und anderslautende Festlegungen treffen.

Bei sonstigen Berufungen von aus Mitteln Dritter finanzierten Professuren (Unternehmen, öffentliche Mittelgeber, Stiftungen), den sogenannten Stiftungsprofessuren, gelten die allgemeinen Regeln für das Berufungsverfahren uneingeschränkt. Eine Einflussnahme des Stifters auf dessen Ablauf oder gar die Auswahl des/der zu Berufenden ist nicht zulässig und deshalb auch vertraglich nicht vereinbar. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 73 Abs. 2 BerIHG) kann ein Mitglied des Stifters in der Berufungskommission mit Stimmrecht mitwirken, entweder in der Statusgruppe der Profs, wenn er oder sie Prof ist, oder in der Statusgruppe WiMi, wenn er oder sie promoviert ist. Andernfalls kann ein Mitglied des Stifters auf Wunsch und bei entsprechender vertraglicher Regelung nur in beratender Funktion tätig sein.

³ weiterführende Informationen unter:

www.vp.tu-berlin.de/institutionelle_kooperationen/menue/stabsstelle_institutionelle_kooperationen/

3 Verfahrensablauf

Im Folgenden wird ein Überblick gegeben über die an der TU Berlin derzeit etablierten Verfahrensabschnitte in einem Berufungsverfahren. Die Gliederung orientiert sich an den chronologischen Abläufen, beginnend mit dem Zuweisungsantrag bis hin zur Berufungsverhandlung.

3.1 Planung und Ausschreibung einer Professur

Die in Abschnitt 3.1 zusammengestellten Schritte fassen die zurzeit an der TU Berlin geltenden Abläufe von der Erstellung des Zuweisungsantrages bis zur Stellenausschreibung zusammen.

Im Falle gemeinsamer Berufungen und Stiftungsprofessuren ist parallel zum Zuweisungsantrag der die Finanzierung der Professur sichernde Kooperationsvertrag bzw. bei bestehendem Kooperationsvertrag eine Ergänzungsvereinbarung auf den Gremienweg zu bringen. Die Aushandlung und rechtliche Prüfung von Kooperationsverträgen und Ergänzungsvereinbarungen wird durch die *Stabsstelle Institutionelle Kooperationen* begleitet und abschließend vor der Weiterleitung in die Gremien rechtlich geprüft. Die Besonderheiten des Ausschreibungsverfahrens bei gemeinsamen Berufungen sind zu beachten (s. Anhang 1).

3.1.1 Zuweisungsantrag stellen

Den Instituten bzw. Fakultäten ist in der Regel frühzeitig bekannt, wann ein Fachgebiet zur Neubesetzung ansteht. Das Besetzungsverfahren kann damit so rechtzeitig eingeleitet werden, dass keine Lücke in der Nachfolge entsteht. In der Regel erfolgt eineinhalb bis zwei Jahre vor Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers/der Stelleninhaberin die Aufforderung (durch den/die Dekan/in bzw. das Fakultätsservicecenter) an das Institut, die zuständige Fachgruppe oder auch einzelne Hochschullehrer/innen den Zuweisungsantrag vorzubereiten. Die Strukturkommission der TU Berlin hat dazu eine Handreichung erarbeitet, die den Autoren und Autorinnen von Zuweisungsanträgen Hilfestellung bietet und einen Überblick gibt, welche Fragen die Strukturkommission bei der Zuweisung einer Stelle stellt und die im Zuweisungsantrag adressiert werden sollten (s. Anhang 2).

Es ist erklärtes Ziel der TUB, binnen eines Jahres das Verfahren vom Erstellen des Zuweisungsantrags bis zur Einrichtung der Stelle zum Abschluss zu bringen. Zur Ausrichtung der Professur kann es sinnvoll sein, einen (extern moderierten) Workshop zur fachlichen Ausrichtung der Stelle unter Berücksichtigung eines vorherigen Screenings potentieller Kandidatinnen und Kandidaten durchzuführen. Besteht gute Aussicht darauf, eine Humboldtprofessur zu berufen oder aus anderen Gründen ein ad personam-Verfahren durchzuführen, so wird das weitere Verfahren mit dem Präsidenten abgesprochen. Das Präsidium wird hier darauf drängen, dass verstärkt Frauen [Zielsetzung: mindestens ein Drittel] zu berücksichtigen sind.

Institut, Fakultät und Präsidium verständigen sich über die inhaltlichen Schwerpunkte der neu zu besetzenden Stelle, um damit den Ausschreibungstext vorzubereiten. Bereits zu diesem Zeitpunkt erscheint es sinnvoll, Ausstattungs- und Raumsituation des jeweiligen Fachgebietes zu prüfen. Darüber hinaus ist es notwendig, das Feld möglicher Bewerber/innen zu sondieren und eine Liste potentieller Bewerberinnen und Bewerber zu erstellen, die auf An-

frage durch die Frauenbeauftragte, den Dekan oder das Präsidium eingesehen werden kann. Der Zuweisungsantrag wird im Institut erstellt, im Institutsrat der Fakultät zum Beschluss empfohlen, im Fakultätsrat beschlossen und zur weiteren Bearbeitung an die Zentrale Universitätsverwaltung (III PW) sowie an die im Strategischen Controlling zuständige Person (SC2) geschickt.

Gleichzeitig mit dem Zuweisungsantrag wird im Fakultätsrat beschlossen, ob externe Dienstleister zur Unterstützung des Talent-Scoutings herangezogen werden sollen. Vom Dekan der Fakultät muss dann eine Person benannt werden, die intern den Prozess des Talent-Scoutings im jeweiligen Verfahren begleitet. Dies kann der/die Berufungsvorsitzende sein, muss es aber nicht. Die für das Talent-Scouting verantwortliche Person sowie externe Dienstleister nehmen ihre Aufgabe erst nach Ausschreibung der Stelle auf.

3.1.2 Stelle zuweisen und Stellenausschreibung veröffentlichen

Der Zuweisungsantrag wird zunächst durch den Servicebereich Personalwirtschaft (III PW) und das Strategische Controlling (SC2) auf Richtigkeit hinsichtlich formaler und inhaltlicher Kriterien geprüft und bei Strukturstellen durch das Präsidium eine Empfehlung zur Behandlung in den Gremien gegeben. Ggfs. wird die der Dekan/die Dekanin aufgefordert, Unstimmigkeiten zu klären. Die Strukturkommission diskutiert den Zuweisungsantrag, ggf. werden Auflagen notiert. Bei Unklarheiten zum Zuweisungsantrag findet dort eine Anhörung statt. Hierfür wird der Dekan oder die Dekanin von der Strukturkommission eingeladen. Der Dekan oder die Dekanin kann das Mandat innerhalb der Fakultät weiterreichen, nicht jedoch an den oder die derzeitige Stelleninhaber/in der zu besetzenden Stelle.

Bei positiver Begutachtung empfiehlt die Strukturkommission dem Akademischen Senat (AS) die Zweckbestimmung der Stelle und gibt eine Empfehlung ab, z.B. wenn zur Besetzung der Berufungskommission fakultätsexterne Mitglieder bestellt werden sollten. (Bei negativem Votum wird der Zuweisungsantrag mit Begründung der Ablehnung an die Fakultät zur Überarbeitung zurückgegeben.) Nach positivem Votum des Akademischen Senats beschließt das Präsidium über die Zuweisung. Der Präsident stellt über die Zuweisung der Stelle mit dem Senator für BWJ Einvernehmen her. Die Senatsverwaltung prüft die Zuweisung und teilt der Universität die Entscheidung mit.

Nach Freigabe der Stelle durch die Senatsverwaltung erhält die Fakultät durch den Servicebereich Personalwirtschaft (III PW) die Aufforderung, mit dem Berufungsverfahren zu beginnen. Bei zentral vergebenen W1-Professuren ist die Stellenzuweisung auf 18 Monate befristet. Wird die Stelle in diesem Zeitraum nicht besetzt, wird die Stellenzuweisung bzw. die Zweckbestimmung aufgehoben.

In jedem Fall ist zunächst im Fakultätsrat die Zusammensetzung der Berufungskommission (BK) zu beschließen. Einer Empfehlung von SK oder AS hinsichtlich der Beteiligung anderer Fakultäten an der BK ist zu folgen, daneben steht es dem Fakultätsrat frei, auch ohne eine solche Empfehlung fakultätsexterne Mitglieder in die BK aufzunehmen. Grundlegende Hinweise zur Zusammensetzung der Berufungskommission werden in Kap. 2.2 gegeben.

Das Dekanat beantragt vor Bildung der BK die im Zuweisungsantrag benannte und durch die Gremien beschlossene Ausschreibung⁴ bei der zuständigen Personalstelle (IIT6-16). Die Ausschreibungsfrist beträgt prinzipiell 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 BK noch nicht in einen Auswahlprozess (Abgleich der Auswahlkriterien mit dem Bewerber/innen/feld) eingetreten ist. Die Stellenausschreibung ist national⁵ und international⁶ sowie online zu veröffentlichen und muss bestimmten formalen Kriterien entsprechen. Ein Muster für einen Ausschreibungstext ist im Anhang 3 zu finden.

Die systematische und gezielte Suche nach geeigneten BewerberInnen und Bewerber im internationalen Kontext ist erklärtes Ziel der Leitung der TU Berlin. Hierzu sollte die Suche in entsprechenden nationalen und internationalen Datenbanken⁷ und in Portalen/Foren von Fachgesellschaften durchgeführt werden.

Für W3-Professuren sollten insbesondere W2- oder W3-Professorinnen und Professoren mit hoher Sichtbarkeit, Preisträger im Bereich ERC-Grant, aber auch Personen, die für den ERC-Grant vorgeschlagen wurden, sowie andere Preisträger angesprochen werden.

Für W1 mit Tenure Track sollten gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gesucht werden. Hier sollten Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter, Teilnehmerinnen des europäischen Cofund-Programms für Frauen auf Post-Doc-Stellen, herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf Tagungen direkt angesprochen werden. Darüber hinaus kommt der Ansprache renommierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. Kontakten in die Industrie mit der Bitte, High Potentials in deren Bereich zu empfehlen bzw. diese zur Bewerbung aufzufordern, eine hohe Bedeutung zu (indirekte Ansprache).

Alle Aktivitäten im Bereich des Talent-Scoutings werden ausschließlich durch die für das Talent-Scouting verantwortliche Person bzw. den ihr oder ihm zur Auskunft verpflichteten externen Dienstleister durchgeführt. Gibt es Empfehlungen zu Kandidatinnen und Kandidaten durch Dritte, so sind diese der für das Talent-Scouting verantwortlichen Person mitzuteilen, so dass er oder sie die Ansprache der Kandidatin oder des Kandidaten übernehmen kann.

In der Regel wird das Talent-Scouting beendet, sobald sich die Berufungskommission erstmals mit der Sichtung der Kandidatinnen und Kandidaten befasst. Im Sinne der Transparenz müssen auch die alle Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Scouting in den Berufungsunterlagen explizit dokumentiert sein. Die Verantwortung zur Dokumentation liegt bei der für die aktive Ansprache zuständige Person.

⁴ Gilt nur bei Struktur- und Stiftungsprof. Bei S-Prof keine Entscheidung in SK

⁵ Ausschreibungen mindestens in: Die Zeit, Internet und Fachzeitschriften

⁶ entsprechend Beschluss AS 5/589-26.06.2002 (Eckpunkte für die Erstellung von Frauenförderplänen an der TU Berlin) ist bei Einrichtungen von Professuren und leitende Positionen international auszuschreiben.

3.2 Verfahren ab Aufnahme der Arbeit der Berufungskommission

3.2.1 Konstituierung der Berufungskommission durch den Dekan/die Dekanin

Zu einem möglichst frühen Zeitpunkt, spätestens aber zum Ende der Bewerbungsfrist, konstituiert der Dekan oder die Dekanin die Berufungskommission. Den dafür erforderlichen Termin koordiniert die Fakultätsverwaltung in Abstimmung mit den Mitgliedern der Berufungskommission, die den Termin üblicherweise für eine anschließende erste Sitzung der BK nutzen. Zu den Aufgaben der Konstituierung gehören:

- Wahl des Vorsitzenden/der Vorsitzenden der BK und deren Stellvertretung
- Hinweise zur Vertraulichkeit aller die BK betreffenden Vorgänge (Stellvertreter haben die gleiche Einsicht in alle Unterlagen wie Mitglieder einer BK)
- Hinweise zur Vermeidung von Befangenheit im Verfahren (siehe dazu Kap. 2.3)
- die Festlegung der Auswahlkriterien anhand des Ausschreibungstextes/Zuweisungsantrages
- Den Protokollen der BK-Sitzungen müssen Namen und Unterschriften aller anwesenden Mitglieder beiliegen

Empfehlungen zur Chancengleichheit: Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig und umfassend in das Verfahren einzubinden. Bei der Benennung der Mitglieder und Stellvertreter der BK durch den Fakultätsrat ist darauf zu achten, dass die Hälfte der Mitglieder Frauen sind, mindestens jedoch zwei weibliche Mitglieder mit Stimmrecht eingesetzt werden (siehe dazu Ausführungen in Kapitel 2.2). Es empfiehlt sich, die Suche nach weiblichen Mitgliedern rechtzeitig zu starten – die einzelnen Statusgruppen des Fakultätsrates sollen hierzu im Vorfeld ihre Vorschläge benennen. Sollten in einer Fakultät nicht genügend geeignete Kandidatinnen für die Mitgliedschaft in der BK zur Verfügung stehen, sollte nach externe Expertinnen, Wissenschaftlerinnen aus anderen Fakultäten oder anderen Hochschulen gesucht werden. Das Bemühen der Fakultät, weibliche Mitglieder für die BK zu gewinnen, ist zu dokumentieren.

3.2.2 Bewerbungen sichten und Auswahlverfahren

Wichtige, die Qualität, Transparenz und Fairness im Berufungsverfahren sichernde Schritte der Berufungskommission sind in diesem Prozessabschnitt

- die eigene Prüfung der Kommissionsmitglieder auf eine mögliche Befangenheit,
- die Vorbereitung der Gespräche mit den Einzuladenden,
- die Auswahl und das Anschreiben an die Gutachter/innen,
- die Erstellung von nachvollziehbaren Begründungen für den Fall der Nichtberücksichtigung von Bewerber/innen (siehe Checkliste).

Die eingegangenen Bewerbungsunterlagen werden für die Einsichtnahme durch die Kommissionsmitglieder vorbereitet und Eingangsbestätigungen werden durch das Fakultätsservicecenter an alle Bewerber/innen geschickt. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist findet die nächste Sitzung der Berufungskommission statt. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung an der BK ist sicherzustellen (Aufnahme in den Verteiler). Bei der Einberufung der BK ist darauf zu achten, dass die Sitzung zu einem Termin statt-

findet, zu dem möglichst alle Mitglieder und Stellvertreter der BK, auch die externen, anwesend sein können. Zudem muss ausreichend Zeit vorhanden gewesen sein, um allen Mitgliedern der BK die Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu ermöglichen. Liegt die Bewerbung einer schwerbehinderten Person vor, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu benachrichtigen. Im Falle der Bewerbung einer/eines Schwerbehinderten wird diese/r zum Vortrag eingeladen, sofern die formalen Anforderungen erfüllt sind. Liegt allerdings keine fachliche Eignung vor, kann von einer Einladung abgesehen werden.

Für eine Entscheidung, welche Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden empfiehlt sich nach Überprüfung der formalen Kriterien (Einstellungsvoraussetzung nach § 100 Abs. 1 BerlHG) bei guter Bewerbungslage (>25) ein zweistufiges Vorgehen. In einem ersten Schritt wird das Bewerberfeld durch die vorab festgelegten, und gewichteten Entscheidungskriterien mit Hilfe einer Bewertungsmatrix auf die grundsätzlich geeigneten Bewerberinnen und Bewerber eingegrenzt und daraus in einem zweiten Schritt ggf. unabhängig von der Rangliste der Bewertungsmatrix nach Möglichkeit zwischen sechs und acht Bewerber/innen ausgewählt, die zu einem universitätsöffentlichen Vorstellungsvortrag und anschließendem Gespräch mit der BK eingeladen werden. In Fächern, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind, werden, soweit die Kandidatinnen die Einstellungsvoraussetzung nach § 100 Abs. 1 BerlHG erfüllen, mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen. Findet sich nach Auffassung der BK unter den eingegangenen Bewerbern keine ausreichend große Anzahl an geeigneten Kandidatinnen, können weitere potentielle Bewerberinnen und Bewerber gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert und/oder die Stelle noch einmal identisch ausgeschrieben werden.

Die BK kann die Kandidatinnen und Kandidaten zusätzlich zu einem gesonderten „Lehrvortrag“ einladen, dessen Thema von der BK so gewählt werden sollte, dass es sich für eine Vergleichbarkeit der Lehrqualität eignet. Der Lehrvortrag kann z.B. 15 Min. dauern und von Studierenden nach einheitlichen Kriterien bewertet werden. Ein Vortrag zum eigenen Forschungsthema der Kandidaten/innen kann sich direkt anschließen. Bei den Einladungen ist auf familienfreundliche Sitzungszeiten zu achten.

Die Eingeladenen werden von der/dem Vorsitzenden der BK über den Ablauf des universitätsöffentlichen Vorstellungsvortrages und des Gesprächs mit der BK unterrichtet. Außerdem wird nach besonderen Gesprächs- und Informationsinteressen seitens des Bewerbers/der Bewerberin gefragt. Den Eingeladenen wird ein/e Ansprechpartner/in genannt, die sie am Vorstellungstag betreut.

Die BK schlägt unter Beachtung möglicher Befangenheit passende Gutachter/innen vor. Dabei ist auf Geschlechterrepräsentanz zu achten. Die Gutachter/innen werden vom Kommissionsvorsitzenden angefragt. Es werden mindestens zwei vergleichende oder ein vergleichendes und jeweils ein Gutachten für jeden Kandidaten/jede Kandidatin angefordert. Möglich sind beispielsweise auch drei vergleichende Gutachten für drei KandidatInnen, die jeweils zwei Kandidatinnen vergleichen (A-B, A-C, B-C). Ein Musteranschreiben für Gutachter befindet sich im Anhang (Anlage 6). Darin ist z.B. enthalten, dass die Gutachter/innen eine Unbefangenheitserklärung abgeben müssen. Um den Verfahrensablauf zu beschleunigen empfiehlt es sich, dass sich die BK bereits auf Ersatzgutachter/innen einigt, um im Falle einer Befangenheitserklärung sofort eine andere Person um die Erstellung eines Gutachtens bitten kann.

Gutachterinnen und Gutachter erhalten selbstverständlich keine Listenreihung und keine Sitzungsprotokolle der Berufungskommission. Gutachter/innen können an den öffentlichen Lehrvorträgen der Kandidatinnen teilnehmen, müssen dann aber an allen Vorträgen teilnehmen. Alle Sitzungen der Berufungskommission werden durch ein Protokoll dokumentiert. Das Protokoll kann darf nur durch Mitglieder der BK erstellt werden.

3.2.3 Erstellen der Berufsungsliste und Berufung

Nach dem letzten Berufungsvortrag und dem Eingang der externen Gutachten tritt die BK zusammen, um auf der Grundlage der eigenen Einschätzung und der externen Gutachten eine Liste von id.R. drei Kandidat/innen zu erstellen. Im Falle von gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Einrichtungen und Stiftungsprofessuren ist Anhang 1 zu berücksichtigen.

Die BK würdigt in einem Abschlussbericht für den Fakultätsrat die Bewerber/innen und das Verfahren. Die Gliederung des Berichts könnte wie folgt aussehen:

Gliederung des Fakultätsgutachtens zu Berufsungslisten (Mustergliederung):

1. Ausschreibungstext
2. Zusammensetzung der BK
3. Befangenheitsproblematik
4. Auswahlkriterien
5. Auflistung der eingegangenen Bewerbungen (getrennte Erwähnung von Männern und Frauen, bzw. Bewerbungen von Behinderten)
6. Vorauswahl der aus formalen Gründen nicht zu Berücksichtigenden inkl. entsprechender Begründung
7. Auswahl der Einzuladenden mit den entsprechenden Begründungen
8. Benennung und Begründung für die aus dem Verfahren Ausgeschlossenen (inkl. Votum der Frauenbeauftragten)
9. Festlegung der Vortragsthemen und –termine
10. Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter
11. Auswahl der Listenkandidatinnen und –kandidaten
12. Begründung für die Nichtberücksichtigten
13. Listenaufstellung mit ausführlicher Begründung für die jeweils Platzierten und deren Reihung (unter Beachtung der externen Gutachten und ggf. Aufstellung der zur Habilitationsäquivalenz führenden Zeiten)
14. Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten

Die Auswahl der Eingeladenen ist zu begründen und zu dokumentieren. Die Gründe, die zum Ausschluss von Bewerbern/-innen führten, müssen ebenfalls angeführt werden. Zu den auf der Liste Platzierten sind neben den formalen Einstellungsvoraussetzungen (siehe Kap. 2) die besondere Eignung, die pädagogische Qualifikation sowie die Aussagen der Gutachten und die Gründe für die Reihung anzugeben. Daneben ist zu prüfen, ob ggf. ein Sperrvermerk zwischen den Platzierten der Liste eingefügt wird, der bei Absage einer Kandidatin oder eines

Kandidaten vor Aussprechen des Rufs an den/die Listenfolgenden zunächst wieder das Votum der Fakultät einbindet.

Der Beschluss über den Vorschlag der Berufsungsliste bedarf außer der Mehrheit der Mitglieder auch der Mehrheit der Professoren/innen in der BK. Die Abstimmungen erfolgen in Anwesenheit der Mitglieder, schriftliche Voten Abwesender fließen nicht in das Ergebnis ein. Das Abstimmungsergebnis muss im Protokoll festgehalten werden, die Stimmenanzahl der Professoren/innen ist gesondert auszuweisen. An dieser Stelle sollte auch das Votum der dezentralen Frauenbeauftragten vorliegen.

Wird eine Liste mit weniger als drei Namen erstellt, ist eine besondere Begründung erforderlich, ebenso wenn Mitglieder der eigenen Hochschule vorgeschlagen werden (vgl. Kap. 2).

Das BK-Gutachten mit dem Beschluss der Berufungskommission zur Berufsungsliste wird dem erweiterten Fakultätsrat als Entwurf des FKR-Gutachtens zum Beschluss vorgelegt, der neben den gewählten Mitgliedern die der Fakultät angehörenden Professorinnen und Professoren (einschließlich der Juniorprofessor/innen) umfasst. Der erweiterte Fakultätsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden grundsätzlich mit der Mehrheit der gültigen Stimmen gefasst, dabei ist neben der Anzahl der Stimmen die der Professor/inn/en besonders auszuweisen, die ebenfalls eine eigene Mehrheit bilden müssen.

Wird eine Professur gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung (S-Professuren) besetzt, muss vor dem Beschluss des Fakultätsrates die Zustimmung/Beschlussfassung des Kooperationspartners zur Berufsungsliste vorliegen (siehe Kap. 2 und Anhang 1).

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

Der endgültige Abschlussbericht wird als sogenanntes Fakultätsgutachten mit dem gesamten Berufungsvorgang von der Fakultät an die Referenten/Referentinnen für Berufsungsangelegenheiten übergeben. Dies erfolgt in Form eines Ordners, der eine vollständige Dokumentation des Auswahlverfahrens, inkl. der Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten beinhaltet (siehe Anhang 4). Ein zweiter Ordner als komplette Kopie ist beizulegen. Die Referenten/Referentinnen für Berufsungsangelegenheiten prüfen im Auftrag des/der für Berufungen zuständigen Vizepräsidenten/Vizepräsidentin den Vorgang und fertigen die Vorlage für den AS. Der AS gibt entweder keine Stellungnahme ab, wenn er dem Vorschlag zustimmt oder er nimmt Stellung, indem er ein eigenes Votum abgibt. In diesem Fall muss der/die Präsident/in entscheiden, die Liste an die Fakultät oder die Senatsverwaltung weiterzugeben. Der Berufungsvorschlag wird zur Prüfung und mit der Bitte um Ruferteilung an die Senatsverwaltung geschickt.

Der Berufungsvorschlag ist der Senatsverwaltung entsprechend § 101 Abs. 3 BerlHG, spätestens acht Monate nach Freigabe der Stelle vorzulegen.

Im Falle der Rufablehnung durch die/den Listenerste/n wird zunächst die vorliegende Berufsungsliste abgearbeitet, wobei vor Ruferteilung an die weiteren Platzierten jeweils die Fakultät um Entscheidung zum weiteren Verfahren gebeten wird; sollten alle Listenpositionierten eine Berufung ablehnen, wird der Vorgang zunächst an die Universität zurückgegeben und in der Berufungskommission entschieden, ob in dem vorhandenen Bewerbungspool noch genügend interessante Bewerbungen vorhanden sind, um einen weiteren Durchgang zu starten. Ist dies nicht der Fall, kann die Stelle in Absprache mit dem Präsidenten noch einmal identisch oder mit kleinen Abweichungen in der Ausschreibung, die thematisch vom Zuweisungsantrag gedeckt sein müssen, ausgeschrieben werden. Soll die Denomination verändert werden, muss ein neues Zuweisungsverfahren eingeleitet werden.

Empfehlungen zur Chancengleichheit: Bei der Entscheidung über die Reihung ist darauf zu achten, dass bei vorliegender gleichwertiger Qualifikation Frauen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen 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. Beide werden dann ohne weitere (Binnen-)Differenzierung (nach 1a oder 1b) nebeneinander gelistet.

Der Ausschluss von Frauen aus dem Verfahren ist vor dem Hintergrund der festgelegten Auswahlkriterien für jede einzelne Bewerberin besonders zu begründen. Zu dokumentieren ist auch die Beteiligung der Frauenbeauftragten sowie deren jeweilige Stellungnahme.

3.3 Ruferteilung, Besetzung der Professur und Berufsungsverhandlung

Die Senatsverwaltung erteilt den Ruf. Die Frist von der Ruferteilung bis zur Rufannahme sollte nicht länger als 6 Monate betragen.

Bevor der/die Kandidat/in in die Berufsungsverhandlung (gilt nicht für W1-Professuren) eintritt, sind Vorgespräche mit der Fakultät, d.h. dem jeweiligen Institut und mit dem Dekanat notwendig, in denen er/sie eine Skizze (Lehr- und Forschungskonzept) seiner/ihrer Vorstellungen hinsichtlich Ausstattung der Professur (Berufungsmittel, Personal, räumliche Erfordernisse, sonstige Vorstellungen) vorstellt. Umfang und Kosten für Baumaßnahmen im Zusammenhang mit der Berufung werden zwischen der Abt. IV, der Fakultät und der/dem zu Berufenden im Vorfeld der Berufsungsverhandlung abgestimmt und in der Berufsungsverhandlung verbindlich festgelegt, wobei sich die Verbindlichkeit bei der/dem Berufenden und der Fakultät auf die Maßnahmen, bei der Abt. IV auf die hieraus entstehenden Kosten bezieht.

Stellt sich schon bei der Kostenschätzung heraus, dass die Kosten der Maßnahmen nicht ausschließlich durch die Baukostenpauschale finanziert werden können, müssen bis zur Berufsungsverhandlung auf Grundlage eines abgestimmtes Maßnahmenkatalogs unter Beteiligung der/dem Berufenden, der Fakultät, der Abt. IV und P ein Finanzierungsvorschlag erarbeitet werden.

Das zwischen dem Kandidaten/der Kandidatin und der Fakultät abgestimmte Lehr- und Forschungskonzept beinhaltet die Personal- und Sachmittelforderungen sowie die Bau- und Flächenforderungen bzw. -planungen. Zusammen mit den Wünschen zu den persönlichen Bezügen des Kandidaten/der Kandidatin bildet es die Grundlage zur Vorbereitung der Beru-

funksverhandlungen im Präsidium. 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 Kandidaten/der Kandidatin vor der Berufungsverhandlung zwischen dem Bereich Berufsangelegenheiten und dem Kooperationspartner abgesprochen.

An der Berufungsverhandlung nehmen neben dem/der zu Berufenden das für Berufung zuständige Mitglied des Präsidiums, die/der Kanzler/in, die/der Referent/in für Berufsangelegenheiten, seitens der Fakultät der/die Dekan/in oder Prodekan/in, der/die Fakultätsverwaltungsleiter/in und ggfs. die Institutsleitung teil. Bei diesem Termin soll ein für alle Seiten zufriedenstellendes Berufsangebot ausgehandelt werden. In diesem Zusammenhang werden auch individuell vereinbarte Zielvereinbarungen mit dem/der Kandidaten/in besprochen. Weiterhin können im Berufungsgespräch dual-career-Fragen erörtert werden, außerdem wird ein „Welcome Pack“ mit Informationsmaterial über die Universität ausgegeben.

3.4 Rufannahme und Abschluss des Verfahrens

Die Rufannahme oder Rufablehnung erfolgt durch ein Schreiben des/der Wissenschaftlers/in an den/die Berliner Wissenschaftssenator/in, mit gleichzeitiger Kopie an den/die Präsidenten/in der TU. Alle internen und relevanten Personen werden durch die Berufsreferentinnen über die Rufannahme/-ablehnung informiert. Die Fachabteilungen der Universität leiten alle Maßnahmen ein, die einen reibungslosen Arbeitsbeginn des/der neuen Professor/in gewährleisten. Erst mit dem Zeitpunkt der Rufannahme ist den verbliebenen Listenplatzierten durch die Referent/innen für Berufsangelegenheiten die Absage mitzuteilen.

Die TU Berlin bietet allen Neuberufenen eine besondere Betreuungs- und Orientierungsphase an, die unmittelbar nach erfolgreicher Berufsverhandlung und damit nach Rufannahme beginnt. Hier wird der/die Neuberufene in den ersten drei Jahren individuell entlang seiner/ihrer spezifischen Berufszielvereinbarung begleitet. Dabei geht es insbesondere darum, den/die Neuberufene/n gut in die Universität einzuführen, in vorhandene Forschungsnetze und Forschungsaktivitäten zu integrieren, Anschluss zu Kollegen und Kolleginnen zu finden und die Sichtbarkeit seines/ihrer Fachgebietes auch durch entsprechende Marketingstrategien voranzutreiben.

3.4.1 Verfahrensfristen

Die Technische Universität Berlin ist an zügigen Berufsverfahren interessiert. Eine lange Verfahrensdauer gefährdet die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere dann wenn es sich um international umworbene Spitzenkräfte handelt und bedeutet auch lange Vakanzen mit entsprechenden Folgen für die Studierenden. Ziel ist es, Berufsverfahren so lang wie nötig und so kurz wie möglich zu gestalten.

In diesem Zusammenhang sei auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates verwiesen, der mehrere Möglichkeiten, benennt um die Zeitdauer eines Verfahrens zu verringern:

- Nutzung der vorlesungsfreien Zeit für Sitzungen der BK

- Sitzungstermine zwischen den Gremiensitzungen besser zu koordinieren
- Einholung vergleichender Gutachten zum Zeitpunkt der Einladung der Bewerber/innen
- Wartezeiten auf Gutachten zu begrenzen, bzw. die Gutachter/innen zu den Gesprächen mit den Bewerber/innen einzuladen
- Berufenen Fristen für die definitive Annahme oder Ablehnung des Rufs nennen um die Nächstplatzierten berücksichtigen zu können

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
- 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
- Schreiben der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 02.11.2001
- Schreiben der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 08.04.2004

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

5 Anhänge

5.1 Anhang 1:

Leitlinien für gemeinsame Berufungen der TU Berlin und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Zur Durchführung der gemeinsamen Berufungen wird die TUB entsprechende Professuren (sogenannte S-Professuren mit Erstattungsvermerk) einrichten und die Außeruniversitäre Forschungseinrichtung in ihrem Wirtschaftsplan die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen.

1. Bei der Besetzung einer S-Professur gelten die Regelungen zur Zweckbestimmung von Stellen für Professoren/Professorinnen gem. Berliner Hochschulgesetz
2. Im Falle einer gemeinsamen Berufung mit der Außeruniversitäre Forschungseinrichtung wird eine gemeinsame Berufungskommission gebildet. Diese wird grundsätzlich von beiden Seiten paritätisch besetzt. Es gelten die für die TUB verbindlichen Vorschriften.
3. Die Außeruniversitäre Forschungseinrichtung und die betreffende Fakultät der TUB beschließen den von der gemeinsamen Berufungskommission empfohlenen Text der Ausschreibung. In der Ausschreibung ist auf die gemeinsame Berufung hinzuweisen. Bei unterschiedlicher Beschlussfassung wird das Verfahren unterbrochen und auf den vorangehenden Verfahrensstand zurückversetzt.
4. Die gemeinsame Berufungskommission empfiehlt den zuständigen Gremien eine Liste, welche die Namen der Bewerber/innen enthält und die entsprechend den für die TUB geltenden gesetzlichen Vorschriften durch Gutachten zu begründen ist.
5. Der endgültige Berufungsvorschlag wird zunächst von den zuständigen Gremien der Außeruniversitären Forschungseinrichtung und dann vom zuständigen Fakultätsrat der TUB beschlossen. 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. Darüber hinausgehende Zustimmungsvorbehalte der Zuwendungsgeber bleiben hiervon unberührt.
6. Die TUB führt die Verhandlungen über die persönlichen Bezüge, die in einer Berufsvereinbarung festgelegt werden. Bei diesen Verhandlungen kann auf Wunsch ein Vertreter der Zuwendungsgeber beteiligt werden; das Ergebnis bedarf der Zustimmung der Zuwendungsgeber und des Aufsichtsrates der Außeruniversitären Forschungseinrichtung.
7. Bei Vorliegen der erforderlichen Zustimmungen wird der/die zu Berufene zum Universitätsprofessor/zur Universitätsprofessorin der TUB ernannt. Gleichzeitig legt die TUB die Dienstpflichten fest, zu denen auch die im Vertrag mit der Außeruniversitären Forschungseinrichtung festgelegte Tätigkeit gehört.
8. Bleibeverhandlungen werden im Rahmen des üblichen Verfahrens an der TUB unter Beteiligung der Außeruniversitären Forschungseinrichtung durchgeführt. Das Verhandlungsergebnis bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrates der Außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Quelle: www.vp.tu-berlin.de/institutionelle_kooperationen/menue/gemeinsame_berufungen_-_definition/

5.2 Anhang 2: Handreichung zur Erstellung von Zuweisungsanträgen

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 Präsident legt die Zweckbestimmung von Stellen für Hochschullehrer oder Hochschullehrerinnen 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 Zuweisungsanträgen den Autorinnen und Autoren von Zuweisungsanträgen einen Überblick geben, welche Fragen die Strukturkommission bei der Zuweisung einer Stelle typischerweise stellt und die im Zuweisungsantrag adressiert werden sollten. Die Fakultäten sollten innerhalb dieser Leitlinien die inhaltliche Ausrichtung der Zweckbestimmung kurz und prägnant begründen.

1. Basisinformationen und Hinweise:

- Stellenbewertung (W1-W3)
- zugeordnete Fakultät
- zugeordnetes Institut
- Fachgebietsbezeichnung; ggf. auch in Englisch
- Fachgebietsbezeichnung entsprechend Strukturplan und/oder neue Fachgebietsbezeichnung im Vergleich zur vorherigen Besetzung
- Vorherige Stelleninhaberin/vorheriger Stelleninhaber
- Stellen-Nummer (wird von III PW ergänzt)
-

Geschlechtsneutrale bzw. geschlechtsspezifische Formulierung des Gesamtantrags

Wenn nicht Strukturstelle dann:

- bei vorgezogener Wiederbesetzung: Finanzierungsprogramm, ggf. Zwischenfinanzierung
- bei S-Professur:
 - Kooperationspartner
 - Berufungsmodell und Finanzierung der S-Professur
- 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 Tätigkeitsfeld für das zu besetzende Fachgebiet und die nähere Forschungsumgebung
- bei S-Professur: Kurze Beschreibung der Tätigkeit in der außeruniversitären Forschungseinrichtung
- wichtigste Themenschwerpunkte⁸ mit kurzer Erläuterung
- kurze Darstellung der Relevanz von Fragen der Geschlechterforschung für den Forschungsbereich

Marktsicht und Kooperation:

- Professur im Wettbewerb mit anderen Hochschulen/Einbettung in Berliner Hochschullandschaft und in TU9
- Professur im Kontext mit neuen oder bestehenden Forschungsverbänden
- Kooperationspartner 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

⁸ Bei W1-Professur: angemessenes Forschungsthema (Umfang des Forschungsthema für befristete Stelle angemessen, hinreichend unabhängig zu Strukturprofessuren, gute Profilierungsmöglichkeit als Karriereoption)

-
- BA-Beteiligung: Pflicht, Wahlpflicht⁹
 - MA-Beteiligung: Pflicht, Wahlpflicht

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

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:

- bei Struktur- und Stiftungsprofessuren: Ausschreibungstext ist verbindlich
- bei S-Professuren:
 - Entwurf des Ausschreibungstextes
 - ist dieser mit Kooperationspartner abgestimmt?
 - ggf. Stellenbefristung
 - Forschungsaufgaben entsprechen Forschungsinhalt im Zuweisungsantrag
 - Lehraufgaben sind aufgeführt
 - ggf. Genderaspekte enthalten
 - Einstellungsvoraussetzungen passend zu Anforderungsprofil und angemessen hinsichtlich Dotierung der Stelle und Dauer
 - Gleichstellungsklausel
- bei internationaler Ausschreibung: englischer Ausschreibungstext

⁹ 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.

5.3 Anhang 3: Muster für Ausschreibungstext

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:

Aufgabengebiet:

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). Die Lehrveranstaltungen sollen in Deutsch und Englisch gehalten werden können.

Anforderungen:

Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen gem. § 100 BerlHG, hierzu gehören abgeschlossenes Hochschulstudium, wissenschaftliche Leistungen (Promotion), Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen (wissenschaftliche Publikationen) sowie pädagogisch didaktische Eignung, nachgewiesen durch ein Lehrportfolio (Nähere Informationen dazu auf der TUB-Homepage, Direktzugang 143077). Befähigung in der Führung einer großen Arbeitsgruppe, Forschung und Entwicklung im Bereich schneller integrierter Schaltungen mit BiCMOS-Technologien, Nachweis einer Industrietätigkeit im IC-Entwurf. Erfahrung in der Einwerbung und Leitung von IC-Entwicklungsprojekten ist erwünscht.

Die Technische Universität Berlin strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und fordert deshalb qualifizierte Bewerberinnen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. 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.

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 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

5.4 Anhang 4: Checkliste zur Vollständigkeit der Unterlagen

1) Deckblatt mit allgemeinen Angaben und zusammenfassenden Daten

(Besetzung in Fakultät/im Institut/am Fachbereich; Besoldungsgruppe; Nachfolge von; Ausschreibung am:/in:; Anzahl eingegangener Bewerbungen:/davon Frauen; davon zum Vortrag eingeladen:/davon Frauen)

2) Zuweisungsschreiben

3) Stellenausschreibung

4) Ausstattungsplan

5) Bewerbungen (Bewerbungslaufbogen)

für die Platzierten sind alle Bewerbungsunterlagen im Original beizulegen. Folgende Angaben sind für die Platzierten dringend erforderlich:

- Listenplatz
- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Privatadresse
- Nachweise über Diplom, Promotion, Habilitation
- Lehrportfolio
- Beamte/r auf Lebenszeit
- Ernennungsurkunde/Ernennungsurkunde Juniorprofessur

6) Beschluss des Fakultätsrates

- Protokollauszug der FKR-Sitzung mit Abstimmungsverhältnis, gegliedert nach Gesamtzahl und Zahl der HL
- Einladung der gem. § 70 Abs. 5 BerlHG zu beteiligten HL
- Verabschiedete Gutachten des FKR
 - schlüssige Begründung der Berufungsliste unter Einbeziehung aller nicht berücksichtigten Bewerber/innen
 - Stellungnahme zur Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen nach § 100 BerlHG
 - Stellungnahme zur Anzahl und Reihung der Platzierten
 - besondere Begründung bei Abweichung von einer Dreierliste sowie bei Listenvorbehalt

7) Gutachten bzw. Abschlussbericht der Berufungskommission

- Protokolle der Sitzungen
- Zusammensetzung der Kommission

8) Auswärtige Gutachten

- Vergleichende Gutachten (besondere Begründung, wenn nicht mindestens zwei beigebracht werden können, bzw. Einzelgutachten)

9) ggf. abweichendes Votum

10) Votum der Frauenbeauftragten

5.5 Anhang 6: Musteranschreiben: Begutachtung im Berufungsverfahren

Sehr geehrte/r Frau/Herr...,

sehr gerne möchte die Berufungskommission zur Besetzung der Fachgebietsleitung „xy“ in der Fakultät X der TU Berlin Sie als Gutachter/in gewinnen. Aufgrund Ihrer fachlichen Qualifikation und Ihres Renommées in den Fachkreisen ist die Berufungskommission überzeugt, dass Sie zu diesem Berufungsverfahren einen wertvollen Beitrag im Sinne der Bestenauslese leisten können.

An der TU Berlin sind uns bei allen Berufungsprozessen zielführende, saubere Verfahren sehr wichtig. Daher bitten wir Sie vor Ihrer Entscheidung sorgfältig zu prüfen, ob Sie eine neutrale Begutachtung durchführen können oder ob bei einer/einem der Kandidatinnen/Kandidaten eine Befangenheit vorliegt. Folgende Kriterien lassen eine Befangenheit vermuten:

- Geschäftspartnerschaften, Bürogemeinschaften, Arbeitgeber-Angestellten-Beziehungen
- Verwandtschaft, persönliche Beziehungen
- Enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. Publikationen innerhalb der letzten fünf Jahre
- Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen
- Lehrer/in-Schüler/in-Verhältnis, wenn nicht eine unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit seit mehr als 10 Jahren nachweisbar ist
- Beteiligung an gegenseitigen Berufungen
- Eigene wirtschaftliche und persönliche Interessen an der Entscheidung über die zu berufende Stelle
- Konkurrenzverhältnis oder gemeinsam wirtschaftliche Interessen z.B. gemeinsame Unternehmensführung

Bei Übernahme der Begutachtung bitten wir Sie, in einer Erklärung zu bestätigen, ob bei keinem der Kandidatinnen und Kandidaten eines der Befangenheitskriterien zutrifft, bzw. bei möglicher Befangenheit zu erläutern, worin diese besteht und ob Sie ggf. trotzdem bereit wären, die Begutachtung zu unterstützen .

Wenn Sie das Berufungsverfahren mit Ihrer Begutachtung unterstützen, bittet die Berufungskommission Sie,

ein vergleichendes Gutachten für die Kandidatinnen und Kandidaten / (alternativ!) für jede Kandidatin und jeden Kandidaten ein eigenes Gutachten bezüglich der grundsätzlichen Eignung für die Stelle

unter besonderer Berücksichtigung der folgenden Kriterien

- A
- B
- C
- D
- ...

zu erstellen.

Neben den eingereichten Bewerbungsunterlagen erhalten Sie den Antrag auf Zuweisung der Stelle, in dem die Anforderungen an die/den künftige/n Stelleninhaber/in näher beschrieben sind.

Optional, falls die Anhörung der Kandidatinnen nach der Auswahl der Gutachter/innen stattfindet:

Die Anhörung der Kandidatinnen und Kandidaten findet am / um / in statt. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie an der Berufungsvorträgen teilnehmen könnten. Bitte stellen Sie sicher, dass Sie in diesem Fall bei allen Berufungsvorträgen dabei sind, um die Chancengleichheit aller Kandidatinnen und Kandidaten zu gewährleisten.

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

Ich freue mich, wenn Sie die Begutachtung übernehmen können und bedanke mich sehr herzlich im Voraus für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen

BK-Vorsitzende/r

6 Ansprechpartner

Vizepräsidentin für Forschung, Berufungen und Nachwuchsförderung

Büro der Ersten Vizepräsidentin
Gabriele Grünthal
Tel: +49 (0)30 314-22433
E-Mail: gabriele.gruenthal@tu-berlin.de
Hauptgebäude
Raum H 1025

Referentinnen für Berufsangelegenheiten

Heidrun Wagner
Referentin für Berufsangelegenheiten
Tel.: +49 (0)30 314-26735
Fax: 030/314-26959
E-Mail: heidrun.wagner@tu-berlin.de

Jannine Krüger
Tel.: +49 (0)30 314-23207
Fax: 030/314-26959
E-Mail: jannine.krueger@tu-berlin.de

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