



Verkündungsblatt

Herausgeber: Der Präsident der Tierärztlichen Hochschule Hannover, Bünteweg 2, 30559 Hannover

Hannover, 17. Dezember 2019 Nr. 264/2019

Das Präsidium hat im Einvernehmen mit dem Senat am 02.05.2018 die Änderung des Leitfadens für Berufungsverfahren beschlossen. Der Leitfaden wird nach redaktionellen Änderungen der Anlagen hiermit neu bekannt gemacht.

Präambel:

Das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren ist in § 26 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) geregelt, ergänzende Bestimmungen ergeben sich aus § 23 der Grundordnung der Tierärztlichen Hochschule Hannover. Aus Gründen der Qualitätssicherung haben Präsidium und Senat ergänzend den folgenden Leitfaden erlassen, der detailliert das Verfahren bei einer Berufung darstellt.

§ 1 Denomination

- (1) Die Basis für die Denomination künftig zu besetzender Professuren bilden die gem. § 1 Abs. 3 NHG geschlossenen Zielvereinbarungen und Entwicklungsplanungen, die in der Regel von den entsprechenden Hochschulgremien erarbeitet werden.
- (2) Wenn die Denomination nicht der in der Zielvereinbarung verankerten Entwicklungsplanung entspricht, ist gem. § 58 Abs. 2 NHG die Zustimmung des Stiftungsrats einzuholen.
- (3) Für die auszuschreibende Professur wird von der Hochschulentwicklungskommission ein Profilpapier gem. Anlage 1 erstellt und dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt

§ 2 Ausschreibung

- (1) Professuren sind öffentlich auszuschreiben.
- (2) Von einer Ausschreibung kann gem. § 26 Abs.1 NHG abgesehen werden. Der Senat kann in diesen Fällen dem Präsidium den Verzicht auf Ausschreibung vorschlagen. Dem Vorschlag ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

beizufügen. Stimmt das Präsidium dem Vorschlag des Verzichts zu, so wird dieser dem Stiftungsrat gem. § 26 Abs. 1 NHG zur Entscheidung vorgelegt. Das weitere Verfahren richtet sich im Fall des Verzichts nach der „Ordnung zur Durchführung von Berufungsverfahren bei Ausschreibungsverzicht“.

§ 3 Zusammensetzung und Arbeit der Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission wird vom Senat eingesetzt. Ihr gehören mit Stimmrecht drei Mitglieder der Hochschullehrergruppe (Professoren/innen und Juniorprofessoren/innen) und jeweils ein Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, der Studierenden und der MTV-Gruppe sowie mindestens zwei externe Hochschullehrer/innen an. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein und die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 26 Abs. 2 Satz 5 NHG). Das Mitglied der MTV-Gruppe hat in der Berufungskommission kein Stimmrecht.
- (2) Die Mitglieder der Hochschullehrergruppe sollen nicht aus der betreffenden Einrichtung stammen. Die Leiterin bzw. der Leiter der Hochschuleinrichtung soll jedoch als beratendes Mitglied hinzugezogen werden.
- (3) Wenn der Senat im Einzelfall entsprechend beschließt, wird die Zahl der Mitglieder der Berufungskommission verdoppelt. Dieses ist bei W3-Berufungsverfahren die Regel sowie bei W2-Verfahren, sofern die Leiterin/ der Leiter der betroffenen Hochschuleinrichtung ausnahmsweise als stimmberechtigtes Mitglied beteiligt werden soll.
- (4) Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission sind die Ausschlusskriterien aufgrund von Befangenheit gegenüber potenziellen

Bewerberinnen und Bewerbern zu beachten (s. Anlage 2). Die Unbefangenheit der Kommissionsmitglieder ist zu dokumentieren. Sollte sich eine Befangenheit nach Eingang der Bewerbungen ergeben, ist ein Austausch der betroffenen Mitglieder der Kommission vorzunehmen.

- (5) Der Senat kann außerdem beschließen, dass mit wissenschaftlichen Einrichtungen, die keiner Hochschule zugehören, ein gemeinsames Berufungsverfahren durchgeführt wird. Die Beteiligung der externen wissenschaftlichen Einrichtung erfolgt dabei in der Regel durch die Aufnahme von beratenden Mitgliedern in die Berufungskommission. Über Ausnahmen entscheidet der Senat. Im Falle einer Stimmberechtigung stimmen die nach Funktion und Qualifikation den Hochschullehrern gleichgestellten Angehörigen der wissenschaftlichen Einrichtung als Mitglieder der Hochschullehrergruppe ab. Die Besonderheiten, die sich in gemeinsamen Berufungsverfahren aus den Vereinbarungen mit kooperierenden Einrichtungen ergeben, sind zu beachten. Die Kommissionsmitglieder der externen wissenschaftlichen Einrichtung ersetzen nicht die externen Hochschullehrer/innen i.S.d. Abs. 1 Satz 2.
- (6) Die/der Präsident/in lädt die Mitglieder der Berufungskommission zur konstituierenden Sitzung ein und leitet die Sitzung, bis die Kommission sich aus der Mitte der stimmberechtigten Hochschullehrer/innen eine/n Vorsitzende/n gewählt hat. Die /der Präsident/in ist zu den weiteren Sitzungen der Kommission einzuladen.
- (7) Der/dem Vorsitzenden obliegt die Geschäftsführung der Berufungskommission. Sie/Er führt den Schriftverkehr "im Auftrage der Präsidentin/des Präsidenten". Die Einladung zu den Sitzungen der Berufungskommission hat schriftlich oder elektronisch in der Regel mindestens 5 Tage vor dem Sitzungstermin zu erfolgen. Durchschriften allen Schriftverkehrs und der Protokolle über die Sitzungen der Berufungskommission erhält das Präsidium. Die Protokolle müssen die wesentlichen Anträge und die Ergebnisse einer jeden Sitzung enthalten. Bei den Abstimmungsergebnissen ist außerdem festzuhalten, mit welchem Ergebnis die Hochschullehrergruppe abgestimmt hat.
- (8) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Sitzungen der Berufungskommission wie ein Mitglied zu laden. Sie kann die Bewerbungsunterlagen einsehen und an den Sitzungen der Kommission mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen (§ 42 Abs. 3 NHG). Bei mangelhafter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten kann das Präsidium den Berufungsvorschlag zurückweisen (§ 26 Abs. 2 Satz 8 NHG).
- (9) Die Berufungskommission tagt in nichtöffentlicher Sitzung.
- (10) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen

wurde und die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder und dabei mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder der Hochschullehrergruppe teilnehmen. Die/der Vorsitzende stellt die Beschlussfähigkeit zu Beginn der Sitzung fest. Die Berufungskommission gilt sodann, auch wenn sich die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder im Laufe der Sitzung verringert, als beschlussfähig, solange nicht ein Mitglied Beschlussunfähigkeit geltend macht; dieses Mitglied zählt bei der Feststellung, ob das Gremium noch beschlussfähig ist, zu den anwesenden Mitgliedern. Die Vertreter der Mitarbeiter/innen im technischen und Verwaltungsdienst gelten bei der Feststellung der Beschlussfähigkeit als stimmberechtigte Mitglieder.

- (11) Beschlüsse bedürfen außer der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Berufungskommission auch der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Hochschullehrergruppe. Kommt danach ein Beschluss auch im 2. Abstimmungsgang nicht zustande, so genügt für die Entscheidung die Mehrheit der Stimmen der der Berufungskommission angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der/des Vorsitzenden den Ausschlag.

§ 4 Ausschreibung der Professur

- (1) Die Berufungskommission soll sich eine Übersicht verschaffen, ob für die vorgesehene Professur genügend geeignete Kandidatinnen/Kandidaten zur Verfügung stehen. Falls nicht, sollte der Senat entscheiden, ob das Berufungsverfahren sinnvoll und möglich ist.
- (2) Die Berufungskommission entwirft den Text der Ausschreibung gem. Anlage 3. Die Ausschreibung erfolgt in der Regel international. Die Berufungskommission beschließt weiterhin unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Sparsamkeit über die beabsichtigten Veröffentlichungsmedien.
- (3) Der Entwurf des Ausschreibungstextes wird dem Senat zur Beschlussfassung unter Angabe der beabsichtigten Veröffentlichungsmedien vorgelegt. Die Ausschreibung wird danach durch die Personalverwaltung in die Wege geleitet.
- (4) Die Berufungskommission kann die Möglichkeit nutzen, Kandidatinnen und Kandidaten, die ihr geeignet scheinen, auf die Ausschreibung hinzuweisen. Dieses Recht steht auch jedem anderen Mitglied der Hochschule zu. Die Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern bietet sich insbesondere zur Umsetzung der Gleichstellungs- und Internationalisierungsziele an. Die Ausschreibungen werden vom Gleichstellungsbüro in spezielle Datenbanken eingestellt, die sich gezielt an geeignete Wissenschaftlerinnen richten.
- (5) Die Bewerberinnen und Bewerber werden durch die Personalverwaltung über den Eingang der Bewerbungsunterlagen informiert.

§ 5 Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten

- (1) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden die eingegangenen Bewerbungen der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission zugeleitet. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission erstellt ein gemeinsames Verzeichnis im Speichersystem der Hochschule und stellt dort alle relevanten Unterlagen ein. Sie oder er erteilt den Mitgliedern der Berufungskommission für die Dauer des Verfahrens Leserechte.
- (2) Die Verwaltung informiert die Gleichstellungsbeauftragte, sobald Bewerbungen von Frauen vorliegen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in alle Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern (§ 42 Abs. 3 Satz 2 NHG) Einsicht nehmen. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (3) Geben sich Bewerberinnen/Bewerber als schwerbehindert zu erkennen, ist unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Ihr ist Gelegenheit zur Einsichtnahme in alle Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern sowie zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen der Berufungskommission zu geben. Die Schwerbehindertenvertretung ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (4) Personen, die sich nicht beworben haben, dürfen nur mit ihrem Einverständnis berücksichtigt werden.
- (5) Werden im Verlauf des Verfahrens Erkenntnisse erlangt, die für eine Erweiterung der Gruppe der Kandidatinnen und Kandidaten sprechen, dann können weitere Bewerber/innen zur Einreichung von Bewerbungsunterlagen aufgefordert werden.
- (6) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission stellt die Unterlagen allen Mitgliedern der Berufungskommission für eine vergleichende Durchsicht zur Verfügung. Die Kommission bewertet die wissenschaftlichen Leistungen der Bewerber/innen. Die Ergebnisse sowie persönliche Angaben aller Bewerberinnen und Bewerber werden in einer Synopse gem. Anlage 4 tabellarisch zusammengefasst und für die Bildung einer Rangfolge herangezogen. Die Kriterien Forschung, Drittmittel und Lehre sollen dabei gleichermaßen Berücksichtigung finden. Die der Rangfolge zugrunde gelegten Kriterien sind zu dokumentieren.

Bewertet werden:

- Publikationsleistungen und Eigenständigkeit der Forschungsaktivitäten
 - eigenständige Drittmittelinwerbung
 - pädagogisch-didaktische Eignung
 - Sonstiges.
- (7) Bei der Protokollierung des Auswahlverfahrens werden die Gründe, aus denen Bewerberinnen und Bewerber im weiteren Verfahren keine Berücksichtigung finden, explizit dargelegt.
 - (8) Die Berufungskommission soll außerdem bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten den Aspekt der Internationalität angemessen berücksichtigen. Wer zum Zeitpunkt der Berufung die deutsche Sprache noch nicht vollständig beherrscht, darf nicht allein aus diesem Grunde vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. Gleichwohl werden angemessene Kenntnisse der deutschen Sprache erwartet.
 - (9) Eine weitere Option besteht darin, Mitglieder der Berufungskommission zu einem Besuch der Kandidatinnen und Kandidaten am Ort ihrer Tätigkeit zu entsenden. Solche Besuche können im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen und Managementfähigkeiten, aber auch auf die Lehrleistung und das Lehrengagement (Betreuung von Studierenden) einer Kandidatin/eines Kandidaten sehr aufschlussreich sein. Ein Einvernehmen mit dem Senat ist herzustellen.

§ 6 Persönliche Vorstellung

- (1) Die in die engere Wahl genommenen Bewerber/innen - auch wenn es sich um ein Mitglied oder eine/n Angehörige/n der TiHo handelt – werden von der Berufungskommission zu einer persönlichen Vorstellung gebeten. Grundsätzlich sollten nicht mehr als sechs Bewerber/innen zur persönlichen Vorstellung aufgefordert werden. Sollte es im Einzelfall erforderlich sein, mehr Bewerber/innen einzuladen, ist vorher eine Absprache mit der Präsidentin/dem Präsidenten zu treffen. Bei hinreichender Zahl an Bewerbungen sollten mindestens drei Personen zur Vorstellung geladen werden. Bei einer hohen Zahl an Kandidatinnen und Kandidaten kann eine zweite Bewerbungsrunde erfolgen.
- (2) Die Vorstellung besteht aus einem hochschulöffentlichen Bewerbungsvortrag in Form einer wissenschaftlichen Lehrveranstaltung im Rahmen der studentischen oder postgradualen Ausbildung und einer nicht öffentlichen Aussprache mit der Kommission. Je nach Ausrichtung der Professur soll in der Kommission abgeschätzt und

mit dem Präsidium abgestimmt werden, ob zusätzlich zum Bewerbungsvortrag ein Seminar oder eine Vorstellung mit Patienten erfolgen soll.

- (3) Für den hochschulöffentlichen Vortrag und die nicht öffentliche Aussprache entwirft die Kommission einen für alle Kandidatinnen und Kandidaten einheitlichen Leitfaden hinsichtlich Bewertungskriterien, Fragestellungen und Zeitrahmen (strukturiertes Interview gem. Anlage 5). Den Bewerberinnen und Bewerbern werden in der Einladung Zeitrahmen, Zielgruppe und thematischer Zusammenhang für den Vortrag mitgeteilt. Sie sollen Gelegenheit erhalten, die eigene Forschung einem studentischen und akademischen Publikum adäquat zu präsentieren. Dazu werden die Bewerber/innen aufgefordert, die Themen des Bewerbungsvortrages selbst vorzuschlagen.
- (4) Zeit und Ort des Bewerbungsvortrages sind von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission allen Professorinnen/Professoren, wissenschaftlichen Einrichtungen der TiHo sowie den Senatsmitgliedern bekannt zu geben. In den jeweiligen Lehrveranstaltungen sind die Studierenden auf die bevorstehenden Bewerbungsvorträge hinzuweisen.
- (5) Die Bewerber/innen sind in der Einladung zur persönlichen Vorstellung darauf hinzuweisen, dass ihnen die Reisekosten entsprechend den Regeln über die Reisekostenerstattung bei Vorstellungsreisen erstattet werden.
- (6) Die Studierenden werden aufgefordert, eine Lehrevaluation für den Vortrag abzugeben, deren Ergebnis in die Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten einfließen soll.

§ 7 Anforderung von Gutachten

- (1) Für die in der engeren Wahl stehenden Bewerber/innen werden vergleichende Gutachten über die wissenschaftlichen Leistungen durch auswärtige Fachvertreter/innen eingeholt. Diese Personen werden von der Berufungskommission ausgewählt. Bei der Auswahl der Gutachter/innen ist eine geschlechterparitätische Besetzung – je nach Verfügbarkeit – wünschenswert. Die Gutachten sollen an die Adresse der Präsidentin/des Präsidenten erbeten werden.
- (2) Auf Gutachten kann verzichtet werden, wenn der Berufungskommission mindestens drei externe Hochschullehrer/innen angehören.
- (3) Bei der Anforderung der Gutachten sind die nachfolgenden Punkte sowie ergänzend Anlage 2 zur Vermeidung von Befangenheit zu beachten:

- Bewerber/-innen können Gutachter/-innen nicht selbst vorschlagen
- Bewerber/-innen sind nicht aufzufordern, für die Begutachtung erforderliche Unterlagen direkt an Gutachter/-innen zu senden
- Die Gutachter/-innen sollen in geeigneter Weise darauf hingewiesen und gebeten werden, im Rahmen ihrer Begutachtung sich zu etwaigen Verbindungen zu den Bewerberinnen oder Bewerbern zu erklären
- Ehemalige Inhaber/innen der zu besetzenden Professur kommen als Gutachter/-innen nicht in Betracht
- Gutachter/-innen sollten möglichst nicht betreuend am Promotions- oder Habilitationsverfahren der zu begutachtenden Personen beteiligt gewesen sein
- Gutachter/-innen sollten möglichst nicht in den letzten drei Jahren mit einer Bewerberin oder einem Bewerber gemeinsam publiziert bzw. herausgegeben haben
- Frühere Leiterinnen/Leiter von Einrichtungen, in denen die Bewerberinnen oder Bewerbern tätig waren, sollten möglichst von einer Begutachtung ausgeschlossen werden, soweit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Jahre zurückliegt.

Die Gutachten sind ebenfalls in das Verzeichnis nach § 5 Abs. 1 einzustellen.

§ 8 Erstellung eines Berufungsvorschlages

- (1) Nach Vorliegen sämtlicher Gutachten beschließt die Berufungskommission über die Aufstellung der Berufsungsliste und legt dem Senat zusammen mit einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung einen Berufungsvorschlag vor. Hierzu erstellt die/der Vorsitzende der Berufungskommission einen Bericht gem. Anlage 6. Alternativvorschläge sind zu dokumentieren.
- (2) Der Berufungsvorschlag soll drei Personen umfassen, ihre persönliche Eignung und fachliche Leistung in Lehre und Forschung eingehend und vergleichend würdigen und die gewählte Reihenfolge begründen. Auf den einzelnen Rangplätzen sind Mehrfachplatzierungen möglich - und zwar sowohl gleichrangig (pari passu) als auch gewichtet (a/b).

- (3) Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie sonstige Mitglieder der TiHo in der Regel nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der TiHo wissenschaftlich tätig waren.
- (4) In dem Vorschlag sind die Gesichtspunkte darzulegen, unter denen die Auswahl der Vorgeschlagenen aus den Bewerbungen erfolgt ist. Dies bedeutet insbesondere:
- Es sind Ausführungen über den Gang der Vorauswahl der Bewerber/innen und die dabei angewandten Kriterien erforderlich
 - Für jede/n Einzelne/n der Vorgeschlagenen ist zu begründen, weshalb sie/er vorgeschlagen wird
 - Die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen/ Bewerbern, die zu einer Vorstellung eingeladen waren, ist ggf. zu begründen
 - Die Rangfolge ist zu begründen
 - Aus der Dokumentation soll auch hervorgehen, dass und wie sich die Berufungskommission im Zuge ihrer Meinungsbildung mit den eingeholten Gutachten auseinandergesetzt hat
 - Altersgrenzen für die Berufung als solche gibt es nicht. Jedoch ist für die Berufung in das Beamtenverhältnis eine Höchstaltersgrenze von 50 Jahren grundsätzlich zu beachten. Das Nähere regelt § 27 Abs. 2 NHG
 - Die Abstimmungsergebnisse der Berufungskommissionen sind im Einzelnen zu dokumentieren.

§ 9 Entscheidung über den Berufungsvorschlag

- (1) Die Entscheidung über den Berufungsvorschlag erfolgt im Senat.
- (2) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat als Vertreter/in aller Mitglieder der Berufungskommission die Gelegenheit zur Stellungnahme und Aussprache mit dem Senat. Sie oder er muss hierbei die Argumente der Mitglieder der Berufungskommission ausgewogen vertreten. Der Senat kann den Berufungsvorschlag unter Angabe von Gründen und ggf. mit einem speziellen Arbeitsauftrag einmal an die Berufungskommission zurückverweisen, die dann erneut einen Berufungsvorschlag erstellt.

- (3) Die Tätigkeit der Berufungskommission endet in der Regel mit der Annahme des Rufes. Kommt eine Berufung nicht zustande, ist die Kommission zu gegebener Zeit erneut mit der Auswahl zu befassen, es sei denn, dass der Senat den Abbruch des Verfahrens beschließt.

§ 10 Berufung und Berufungsverhandlungen

- (1) Das Präsidium erteilt den Ruf im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat (§ 58 Abs. 2 Satz 4 NHG).
- (2) Die berufene Kandidatin bzw. der berufene Kandidat wird zu den Berufungsverhandlungen eingeladen. In diesen Gesprächen werden v. a. die Bedingungen zur sächlichen und personellen Ausstattung und der persönlichen Bezüge sowie ggf. eine noch zu erfolgende hochschuldidaktische Fortbildung im Rahmen von Zielvereinbarungen ausgehandelt. Des Weiteren sollen die Themenbereiche Dual Career und Familie im Hinblick auf mögliche Unterstützung angesprochen werden.

§ 11 Qualitätssicherung – Dokumentation

Die Berufungskommission und die Hochschulleitung sind verpflichtet, zum Zweck der Qualitätssicherung den Weg der Entscheidung bis zur Berufung in einer Berufsakte gem. Anlage 7 zu dokumentieren.

Hannover, 17.12.2019

Dr. Dr. h. c. mult. Gerhard Greif
Präsident

Anlage 1: Profilpapier (Muster)

Profilpapier für die (Junior) Professur ... (W1 / W2 / W3)

Verfasserin/Verfasser: _____

Stand: (Datum/Version): _____

1. Denomination und Profil der Professur

- Auslegung als hauptamtliche W2/3 Professur oder W1 Juniorprofessur,
- Forschungs- / Lehr- oder Transferorientierung

2. Zuordnung der Professur

- Thematische und organisatorische Zuordnung / institutionelle Anbindung
- Benennung eines Schwerpunktbereiches innerhalb der TiHo
- Ggf. Erläuterung zu neuen Einrichtungen, falls sie zum Zeitpunkt der Ausschreibung noch nicht existieren.

3. Einordnung des Fachgebiets national und international

- Allgemeine Ausführungen zum Fachgebiet, dessen Entwicklungsstand, Trends und Charakteristika. Hier sollen eine thematische Beschreibung und eine Abgrenzung zu anderen ggf. angrenzenden Fachgebieten erfolgen. Unterschiede zwischen der nationalen und internationalen Entwicklung des Fachgebietes, möglichst mit konkreten Beispielen, wären hilfreich.
- Keine Ausführungen zur konkreten Professur und deren Inhalt. Allerdings kann die Beschreibung des Fachgebietes als Anhaltspunkt für die Begründung des gewünschten Profils dienen.

4. Begründung des Stellenprofils

[Erst hier beginnt die eigentliche Begründung der gewählten inhaltlichen Ausrichtung der Professur. Bitte die einzelnen Begründungsabschnitte beachten und Doppelungen vermeiden. 4.1. ist für alle Professuren darzulegen, 4.2.-4.4. je nach Schwerpunktsetzung der Professur]

4.1. Bedarf und thematische Ausrichtung

- Darstellung der aktuellen Abdeckung des Themengebiets an der TiHo und Aufzeigen der identifizierten „Lücke“ sowie des Bedarfs an wissenschaftlicher Tätigkeit in dieser Lücke. Herstellen von Beziehungen zu Themengebieten, die von anderen Professuren der TiHo bereits abgedeckt werden (Synergie- und Kooperationspotenzial)
- Allgemeine Beschreibung der inhaltlichen Hauptaufgabe der Professur
- Ggf. Beschreibung der interdisziplinären Ausrichtung / Zusammenhänge (konkrete Nennung der Professuren in interdisziplinär verbundenen Themenbereichen).
- Ggf. Erwartung der Beteiligung am Aufbau eines neuen Studiengangs

4.2. Beitrag zur Forschung

- Umschreibung des Forschungsschwerpunktes
- Ggf. Hinweis, ob dieser Forschungsbereich noch im Aufbau befindlich ist und die Professur einen (wesentlichen) Aufbaubeitrag leisten soll (Gleiches gilt für Fortentwicklung, Internationalisierung des Forschungsbereiches)

4.3. Beitrag zur Lehre

- erwartete Lehrtätigkeit mit möglichst konkretem Umfang.
- Erwartungen hinsichtlich innovativer Lehr- und Lernkonzepte/ Kenntnisse Hochschuldidaktik

5. Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags

Erhöhung des Frauenanteils / Förderung von Wissenschaftlerinnen

- Konkrete Stellungnahme zur Förderung von Frauen
- Eventuell: Formulierungsvorschläge für den formalen Punkt Frauenförderung in Ausschreibung

6. Einschätzung der Investitions- und Personalmittel

- Benennung der notwendigen Mindestausstattung der Professur

7. Weitere Erwartungen und Konkretisierung der formalen Einstellungsvoraussetzungen

- Im Eingang zusammenfassend das Profil der Professur nennen, wie es zum Teil in der Ausschreibung abgebildet werden soll (Art und besondere Schwerpunktsetzung des universitären Abschlusses, sonstige Qualifikationen, z. B. Fachtierarztanerkennung oder Diplomate-Status, eventuell gewünschte praktische Erfahrung, Schwerpunktsetzung in Lehre, Forschung oder Transfer, erwartete vorhandene Publikationsleistungen, ggf. kurze Darlegung des Entwicklungspotenzials bei Juniorprofessuren,)
- Ggf. weitere, bisher nicht genannte Erwartungen
- Die im Gesetzestext (§ 25 Abs. 1 und § 30 Abs. 2 und 4 NHG – siehe Anhang) genannten formalen Einstellungskriterien sind zu konkretisieren und nicht lediglich zu wiederholen.
- Ggf. Anmerkungen zum Tenure Track bei Juniorprofessuren

8. Evaluation

- Formulierungsvorschlag bei Befristung: „Bei einer Erstberufung erfolgt die Anstellung zunächst für fünf Jahre. Nach einer positiven Zwischenevaluation unter Einbezug von auswärtigen Gutachten kann die Verlängerung oder Entfristung des Dienstverhältnisses erfolgen. Verfügt die Bewerberin/der Bewerber über eine vergleichbare verbeamtete Stelle, so wird in der Regel eine Ernennung zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit erfolgen.“
- Formulierungsvorschlag bei Juniorprofessuren: „Die Anstellung als Juniorprofessur erfolgt zunächst für drei Jahre. Nach einer positiven Zwischenbegutachtung unter Einbezug von auswärtigen Gutachten kann die Verlängerung des Dienstverhältnisses erfolgen.“
- Formulierungsvorschlag für alle Professuren: „Die Evaluierung erfolgt in den folgenden Bereichen: Forschung (Publikationen und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses) und Einwerbung von Drittmitteln
- Lehre (Studentische Lehrbeurteilungen, Qualität und Angebotsvielfalt)
- Ggf. sonstige Beiträge (Aufbau eines Studiengangs, Mitgestaltung eines Bereiches, ..)“

Anlage 2: Befangenheitskriterien

Grundsätzlich gilt, dass sowohl stimmberechtigte als auch beratende Berufungskommissionsmitglieder sowie Gutachterinnen und Gutachter die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen und Bewerbern haben müssen. Sie dürfen weder mit dem beruflichen Werdegang der Bewerberinnen und Bewerber noch privat in naher Verbindung stehen.

Folgende Befangenheitskriterien sind bei der Zusammensetzung der Berufungskommission und der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter zu berücksichtigen:

(§ 20 VwVfG; DFG Hinweise zu Fragen der Befangenheit Vordruck 10.201-4/10)

Bei Vorliegen folgender Umstände ist **grundsätzlich ein Ausschluss** vorgesehen:

- a. Bewerberinnen und Bewerber
- b. Personen, die durch die Tätigkeit oder durch die Entscheidung einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil erlangen können
- c. Angehörige von Bewerberinnen und Bewerbern
- d. Personen, die bei einer Bewerberin oder einem Bewerber oder bei einem Mitglied der Berufungskommission gegen Entgelt beschäftigt sind oder bei ihr bzw. ihm als Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrates oder eines gleichartigen Organs tätig sind
- e. Personen, die außerhalb der Beteiligung an der Berufungskommission in derselben Angelegenheit ein Gutachten abgegeben haben
- f. Ehemalige Inhaberinnen bzw. Inhaber der zu besetzenden Professur

Neben den absoluten Befangenheitsgründen gibt es auch relative Befangenheitsgründe, denn bei der Befangenheitsprüfung kommt es nicht darauf an, ob ein Mitglied einer Berufungskommission bei der Ausübung seiner Tätigkeit tatsächlich parteiisch ist oder sich von sonstigen sachfremden Erwägungen leiten lässt. Vielmehr soll bereits dem Anschein einer nicht mehr neutralen Amtsführung begegnet werden. Insofern bedarf es nachvollziehbarer, tatsächlich feststellbarer Umstände, die die Beteiligten von ihrem Standpunkt aus befürchten lassen können, dass das Berufungskommissionsmitglied nicht unparteiisch, insbesondere nicht mit der gebotenen Distanz, Unbefangenheit und Objektivität entscheiden kann, sondern sich von persönlichen Vorurteilen oder sonstigen sachfremden Erwägungen leiten lassen könnte.

Bei Vorliegen folgender Umstände ist deshalb **grundsätzlich eine Einzelfallentscheidung** vorgesehen:

- a. enge wissenschaftliche Zusammenarbeit innerhalb der letzten 5 Jahre, z. B. gemeinsame Lehrveranstaltungen, Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsame Publikationen
- b. Angehörigkeit oder bevorstehender Wechsel eines Mitglieds der Berufungskommission bzw. einer Gutachterin oder eines Gutachters zum selben Institut innerhalb der TiHo oder zur selben wissenschaftlichen Einrichtung der Bewerberin oder des Bewerbers und umgekehrt

- c. Zusammenarbeit mit Bewerberinnen bzw. Bewerbern, die an demselben Institut, an dem die Stelle zu besetzen ist, als Verwalterin oder Verwalter der Professur tätig sind oder innerhalb der letzten 5 Jahre tätig waren
- d. Lehrer- oder Schülerverhältnis durch die Funktion der Erstbetreuerin oder des Erstbetreuers bei Dissertation bzw. der Gutachterin oder des Gutachters bei Habilitation innerhalb der letzten 6 Jahre
- e. dienstliches Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der letzten 6 Jahre
- f. zeitgleiche oder zurückliegende Tätigkeiten in Beratungsgremien der Einrichtung von Bewerberinnen und Bewerbern, z. B. in wissenschaftlichen Beiräten
- g. Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen der zurückliegenden 12 Monate
- h. Zugehörigkeit wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu demselben Institut wie die zu besetzende Professur, sofern die Stellen der Professur direkt zugeordnet sind.

Die Liste mit Kriterien, die Anlass der Besorgnis der Befangenheit geben, ist dabei nicht abschließend. Gründe, die darüber hinaus Anlass zu Misstrauen gegen eine unparteiische Mitwirkung in der Berufungskommission geben, sind anzuzeigen (s. § 21 VwVfG).

Prüfung und Umgang mit Befangenheit in Berufungsverfahren

Die Besorgnis der Befangenheit ist vom Kommissionsvorsitz bei den Kommissionsmitgliedern im Zusammenhang mit der Sitzung zur Sichtung aller Bewerbungen abzufragen. Das Ergebnis ist zu protokollieren.

Die Berufungskommission entscheidet anhand der oben genannten Kriterien, ob eine Befangenheit vorliegt und wie entsprechend zu verfahren ist. Auch dieses ist zu protokollieren.

Liegt Befangenheit vor, ist ein Austausch der Mitglieder der Kommission vorzunehmen.

Befangenheitsprüfung bei der Auswahl der Gutachtenden:

Bei der Beratung zur Auswahl von Gutachtenden sind die Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten entsprechend anzuwenden. Die Gutachterinnen und Gutachter werden gebeten, am Anfang des Gutachtens ihre Unbefangenheit zu den Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich zu erklären.

Anlage 3: Vorlage für Stellenausschreibung

a) deutsche Fassung

Stellenausschreibung

An der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover ist (**ggf.: Termin einfügen**) eine Professur für „**(Bezeichnung der Professur)**“ (m/w/d) im Institut/in der Klinik für **(Instituts-/Klinikbezeichnung)** zu besetzen. Die Einstellung erfolgt je nach Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen in das Beamten- oder Angestelltenverhältnis auf der Grundlage der Bes.Gr. **(W 2 oder W 3)**. **Zusatz ggf. bei erstmaliger Berufung auf eine Professur: Je nach individueller Eignung und Voraussetzung kann ggf. zunächst eine befristete Einstellung in Betracht kommen.**

Aufgabenbereich:

Von den Bewerberinnen oder Bewerbern wird erwartet, dass sie **(Beschreibung)**.

Voraussetzungen:

Mehrjährige Erfahrung und wissenschaftliche Tätigkeit **(Beschreibung)**. Einstellungsvoraussetzungen sind Tierärztliche Approbation, pädagogische Eignung, Promotion, Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen sowie die Fachtierarztanerkennung in einem entsprechenden Gebiet und/oder Diplomate eines European College **(ggf. Abweichungen je nach Stelle möglich)**.

Vorhandene Nachweise und Ergebnisse zur Lehrevaluation sollen mit der Bewerbung eingereicht werden. Die weiteren Einstellungsvoraussetzungen sind in § 25 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) geregelt.

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover ist bestrebt, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen. Frauen werden deshalb ausdrücklich gebeten, sich zu bewerben (§ 21 Abs. 3 NHG).

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt.

Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland sind ausdrücklich erwünscht.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden in elektronischer Form (praesident@tiho-hannover.de) bis zum **(Termin)** an den Präsidenten der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, Postfach 71 11 80, 30545 Hannover, erbeten. Ihre personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt www.tiho-hannover.de/ds-bew.

b) englische Fassung:

VACANCY

There is a vacancy at the University of Veterinary Medicine Hannover for the Chair of XXX (m/f/d). Depending on credentials, the holder will have the status of a German civil servant or be hired as a salaried employee at scale (W3 or W2)

Responsibilities:

Candidates are expected to represent the discipline of XXX

Qualifications:

Experience and scientific activities in research and teaching in the discipline of xxx are basic requirements. Requirements include licence to practice veterinary medicine, pedagogical suitability, PhD or equivalent, postdoctoral qualification or equivalent academic qualification as well as veterinary board certification in an appropriate specialisation.

Supporting documents and results of teaching evaluation must be submitted with the application. Further requirements for the position are governed by section 25 of the Lower Saxony Higher Education Act (NHG).

The University of Veterinary Medicine Hannover, Foundation is endeavouring to increase the number of female professors. Women are expressly encouraged to apply for the position (section 21 subsection 3 NHG).

In event of equal qualification persons with disabilities will be given preference.

Applications from applicants from abroad are expressly welcomed.

Applications are requested to be sent with the usual documentation in electronic form (praesident@tiho-hannover.de) by (date) to the President of the University of Veterinary Medicine Hannover, Foundation, Postfach 71 11 80, 30545 Hannover, Germany. Your personal data will be handled confidentially (see www.tiho-hannover.de/ds-bew).

Anlage 4: Synopse – Gliederung

(auch tabellarisch möglich)

1. Vor- und Nachname, Anschrift / Wohnort, Geburtsdatum
2. Ggf. Schwerbehindertenstatus
3. Akademische Titel, Studienabschluss (Fach)
4. Datum der Promotion mit Note, Datum der Habilitation / Evaluation bei JP / Emmy-Noether-Programm o. ä. mit Angabe des Faches
5. Exzellente Forschungsleistungen, z. B. nachgewiesen durch: Rufe, Publikationsleistung, Forschungspreise, Patente, Stipendien
6. Lehrleistungen / hochschuldidaktische Kompetenzen, z. B. nachgewiesen durch: Studentisches Votum über den Bewerbungsvortrag, Lehrerfahrungen, Evaluationsergebnisse, Lehrpreise, Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen, betreute Qualifikationsarbeiten (Master-, Doktorarbeiten), Engagement für Lehre und Studium in der universitären Selbstverwaltung, fachliche und methodische Breite
7. Eigenständige Drittmittelinwerbung
8. Überprüfung der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gem. Zielvereinbarung und NHG
9. Interdisziplinarität / Anschlussfähigkeit zu Forschungsbereichen der TiHo, z. B. nachgewiesen durch: Beiträge zu fachübergreifender Forschung, anschlussfähige Forschungsaktivitäten an profilbildenden wissenschaftlichen Schwerpunkten der TiHo (s. a. Hochschulentwicklungsplan)
10. 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
11. Überfachliche Kompetenzen, Gewichtung nach den mit der Professur verbundenen Aufgaben. Dazu zählen insbesondere folgende Fähigkeiten:
 - Strategische Kompetenz, z. B. nachgewiesen durch Aufbau neuer Forschungsgebiete, Entwicklung innovativer Lehrkonzepte, Initiierung fach- und bereichsübergreifender Projekte, Entwicklung praxisrelevanter Konzepte oder Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement.
 - Führungskompetenz, Führungserfahrung, Begeisterungsfähigkeit
 - Kooperationskompetenz
 - Selbstverwaltungskompetenz.

Anlage 5: Strukturiertes Vorstellungsgespräch

Die Strukturierung soll dazu dienen, den fairen Wettbewerbscharakter des Verfahrens zu gewähren. Allen Kandidatinnen und Kandidaten soll die gleiche Zeit für Vortrag und Interview eingeräumt werden. Auch hinsichtlich der Fragen im Interview ist auf Gleichwertigkeit zu achten. Die Kommission sollte vor dem Vorstellungstermin einen Leitfaden mit folgenden Punkten festlegen:

- Art der Lehrveranstaltung (Semesterlage, Fach) für den Vortrag
- Dauer des Vortrages und der Diskussion
- Dauer des Interviews, Verteilung der Fragestellungen
- Fragen (z. B. zu fachlichen Themen, Pläne für zukünftige Forschung, der dafür benötigten Sach- und Personalausstattung, Lehrkonzepte, bisherige und zukünftige Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung, Einstellung zur Nachwuchsförderung und Gleichstellung, Führungskompetenz und Führungserfahrung, etc.

Abschließend sollte der Bewerberin oder dem Bewerber die Möglichkeit gegeben werden, Fragen an die Berufungskommission zu richten.

Die Berufungskommission sichtet die eingegangenen Bewerbungen und wählt Kandidatinnen/Kandidaten für den Vorstellungsvortrag aus. Treffen Sie möglichst eine geschlechterparitätische Auswahl der qualifiziertesten Bewerberinnen/Bewerber. Vorstellungsvortrag, Probelehrveranstaltungen und Gespräche mit der Berufungskommission müssen für alle Bewerberinnen/Bewerber unter gleichen Bedingungen stattfinden. Auch in dieser Phase des Berufungsverfahrens können Maßnahmen zur Verbesserung der Berufungskultur und zur Herstellung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern ergriffen werden. Geben Sie den Bewerberinnen/Bewerbern die Möglichkeit, den Campus und das Umfeld der einstellenden Einrichtung (etwa Laboratorien, Bibliothek etc.) sowie weitere Mitglieder der Klinik/des Institutes kennenzulernen. Nehmen Sie sich – trotz enger Terminpläne – hinreichend Zeit für Einzel- oder Gruppengespräche. So bietet der Anlass des Vorstellungsvortrags auch die Gelegenheit zur besonderen Selbstpräsentation der TiHo.

Wahren Sie das Prinzip wertschätzender Kommunikation mit den Bewerberinnen/Bewerbern. Halten Sie in den Gesprächen auch das familiäre Umfeld der Bewerberinnen/Bewerber im Blick. Dazu können Fragen nach den beruflichen Perspektiven für die Partnerinnen/Partner der Bewerberinnen/ Bewerber gehören (dual career) und nach dem Betreuungsbedarf von Kindern.

Anlage 6: Bericht der Berufungskommission (Muster)

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission

Name, Vorname

Datum

Bericht der Berufungskommission zur Besetzung einer Universitätsprofessorenstelle der Bes.Gr. W ____ für das Fach

(Fach)

1. **Ablauf des Berufungsverfahrens:**

1.1. Stellenwidmung und Ausschreibung

Die Stelle ist seit dem _____ frei und besetzbar, weil der/die

frühere Stelleninhaber/Stelleninhaberin, Universitätsprofessor/Universitätsprofessorin

_____ in den Ruhestand getreten / ausgeschieden ist.

Die Stelle wurde am _____ in _____ mit einer Bewerbungsfrist von _____ Wochen ausgeschrieben.

1.2 **Bildung der Berufungskommission**

Der Senat der Tierärztlichen Hochschule Hannover hat in seiner Sitzung am _____ gemäß § 26 Abs. 2 NHG eine Berufungskommission gebildet und mit der Vorbereitung des Berufungsvorschlages beauftragt.

Der Kommission gehören folgende Mitglieder an: (Angabe bitte jeweils mit Vor- und Nachnamen)

Professoren/innen:

wiss. Mitarbeiter/innen:

Studierende:

Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung:

externe Hochschullehrer/innen:

Die Kommission trat auf Einladung des Präsidenten am _____

zu ihrer 1. Sitzung zusammen und wählte Univ.-Prof. _____

zur/zum Vorsitzenden, die/der die Wahl annahm.

(Abstimmungsergebnis: / / /)

1.3 **Eingegangene Bewerbungen:**

Aufgrund der Ausschreibung gingen folgende Bewerbungen ein:

1.

2.

3.

1.4 **Befangenheitsprüfung der Berufungskommission:**

Nach Sichtung der Bewerbungen wurde eine Befangenheit der Kommissionsmitglieder geprüft. Eine Befangenheit der Kommissionsmitglieder zu den Bewerberinnen und Bewerbern liegt nicht vor.

Falls sich während des Berufungsverfahrens eine Befangenheit ergeben hatte, bitte hier die getroffenen Maßnahmen erläutern:

1.5 **Zusammensetzung des Bewerberkreises:**

1.5.1 Schwerbehinderte:

Es haben sich ____ / keine Schwerbehinderten beworben.

1.5.2 Bewerberinnen:

Es haben sich ____ / Keine Frauen beworben

1.6 **Bewerber/innen der engeren Wahl:**

Die Berufungskommission beschloss in ihrer Sitzung am _____ einstimmig/mehrheitlich (Abstimmungsergebnis: ____ / ____ / ____ /) folgende Bewerber/Bewerberinnen in die engere Wahl zu nehmen und zu einer Probevorlesung einzuladen:

- 1.
- 2.
- 3.

1.7 **Bewerber/innen, die nicht in die engere Wahl genommen wurden:**

Die nachstehenden Bewerber/Bewerberinnen kamen aus den folgenden Gründen nicht in die engere Wahl:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

1.7.1 Aus folgenden Gründen sind nicht mindestens zur Hälfte Frauen in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden:

1.8 **Rücknahme von Bewerbungen:**

Folgende Bewerber/Bewerberinnen haben ihre Bewerbung zurückgenommen:

- 1.
- 2.
- 3.

1.9 **Anhörung der Bewerber/Bewerberinnen der engeren Wahl:**

Die Anhörung der Bewerber/Bewerberinnen, die die Berufungskommission zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen hatte, bestand aus den folgenden Teilen:

Die Anhörungen wurden an folgenden Terminen durchgeführt:

1. Termin:

Thema der Probevorlesung:

2. Termin

Thema der Probevorlesung:

3. Termin

Thema der Probevorlesung:

4. Termin

Thema der Probevorlesung:

1.10 **Begutachtung der Bewerberinnen und Bewerber aus dem Kreis der engeren Wahl:**
In ihrer Sitzung am _____ stellte die Berufungskommission einstimmig/mehrheitlich

(Abstimmungsergebnis: ____ / ____ / ____ /)

fest, dass folgende Bewerberinnen / Bewerber für eine Begutachtung in Frage kommen:

- 1.
- 2.
- 3.

Die Bewerberinnen/Bewerber

- 1.
- 2.
- ...

wurden aus den folgenden Gründen nicht weiter in die engere Wahl genommen:

1.10.1

Folgende Gutachter wurden einstimmig von der Kommission festgelegt:

Name/Vorname

Name/Vorname

Die Gutachter wurden zu einer möglichen Befangenheit befragt.

Eine Befangenheit lag nicht vor.

1.11

Beschluss des Berufungsvorschlages:

Die Berufungskommission hat anhand der Bewerbungsunterlagen, der angeforderten Gutachten und des Ergebnisses der persönlichen Vorstellung der einzelnen Bewerber/Bewerberinnen einen Berufungsvorschlag erarbeitet, der in Abschnitt 2 begründet wird.

Die folgende Berufsungsliste wurde von der Berufungskommission in ihrer Sitzung am _____ beschlossen:

- 1.
- 2.
- 3.

Der Beschluss erging einstimmig/mit folgendem Abstimmungsergebnis:

____ / ____ / ____ / (J/N/E).

Die Professoren/innen stimmten wie folgt ab:

____ / ____ / ____ / (J/N/E).

Die externen Hochschullehrer/innen stimmten wie folgt ab:

____ / ____ / ____ (J/N/E).

(Anmerkung: Bei Stimmgleichheit ist gem. § 23 der Grundordnung die Mehrheit der Stimmen der der Berufungskommission angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe (eigene Professoren/innen und Juniorprofessoren/innen) ausschlaggebend. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.)

1.12 **Begründung für die Zulassung einer Ausnahme nach § 26 Abs. 5 NHG (Dreierliste):**

2. **Begründung des Berufungsvorschlags:**

2.1 Würdigung der Bewerberinnen/ Bewerber:

2.1.1 _____, geb. am _____
(Listenplatz 1)

2.1.1.1 Werdegang:

2.1.1.2 Wissenschaftliche Qualifikation (§ 25 Abs. 1 Nrn. 1, 3 und 4a NHG):

2.1.1.3 Pädagogisch-didaktische Eignung (§ 25 Abs. 1 Nr. 2 NHG):

Sofern **keine** Habilitation oder Juniorprofessur gegeben ist:

2.1.1.4 Besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse
und
Methoden (§ 25 Abs. 1 Nr. 4 NHG):

2.1.2 _____, geb. am _____
(Listenplatz 2)

2.1.2.1 Werdegang:

2.1.2.2 Wissenschaftliche Qualifikation (§ 25 Abs. 1 Nrn. 1, 3 und 4a NHG):

2.1.2.3 Pädagogisch-didaktische Eignung (§ 25 Abs. 1 Nr. 2 NHG):

Sofern **keine** Habilitation oder Juniorprofessur gegeben ist:

2.1.2.4 Besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse
und
Methoden (§ 25 Abs. 1 Nr. 4 NHG):

2.1.3 _____, geb. am _____
(Listenplatz 3)

2.1.3.1 Werdegang:

2.1.3.2 Wissenschaftliche Qualifikation (§ 25 Abs. 1 Nrn. 1, 3 und 4a NHG):

2.1.3.3 Pädagogisch-didaktische Eignung (§ 25 Abs. 1 Nr. 2 NHG):

Sofern **keine** Habilitation oder Juniorprofessur gegeben ist:

2.1.3.4 Besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse
und Methoden (§ 25 Abs. 1 Nr. 4 NHG):

2.2 **Begründung der Reihenfolge mit vergleichender Würdigung:**

_____ erhielt den
1. Listenplatz aus den folgenden Gründen:

Der 2. Listenplatz für _____ ergab
sich aus den folgenden Gründen:

_____ erhielt den
3. Listenplatz aus den folgenden Gründen:

(Vorsitzende/r der Berufungskommission)

Anlage 7: Inhalt der Berufungsakte

		Seite
	Ausschreibungsverfahren	
1.	Profilpapier der Professur (Besoldungsgruppe, Denomination), Beschlüsse: Senat, Präsidium, Stiftungsrat: Professur gem. Entwicklungsplanung, ggf. Zustimmung Stiftungsrat, falls nicht (§ 58 Abs. 2 NHG)	
2.	Senatsbeschluss: Mitglieder der Berufungskommission gem. § 26 Abs. 2 NHG, ggf. Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Ausnahme gem. § 26 Abs. 2 Satz 5 NHG	
3.	Ausschreibungstext; Zeitpunkt der Ausschreibung und Presseorgane. Bei Verzicht auf Ausschreibung gem. § 26 NHG: Senatsvorschlag zum Verzicht; Präsidium im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat: Entscheidung	
	Bewerbungsverfahren	
4.	Übersicht über alle Bewerbungen (Synopse) a) Vorgeschlagene in der Reihenfolge ihrer Platzierung mit Namen, Vornamen, Titel, derzeitiger Hochschule oder sonstigem Arbeitgeber sowie dienstlicher und privater Anschrift, b) Bewerberinnen oder Bewerber, die in der Vorauswahl berücksichtigt und zum Anhörungsverfahren eingeladen wurden, c) sämtliche andere Bewerberinnen oder Bewerber, d) zurückgezogene Bewerbungen, e) Anzahl der Bewerbungen pro Geschlecht	
5.	Protokolle aller Berufungskommissionssitzungen	
6.	Liste mit Berufungsvorträgen: Datum, Thema, Name der Vortragenden	
7.	Bericht der Berufungskommission über die Arbeit der Berufungskommission, eine Begründung für die gewählte Reihenfolge und eine eingehende und vergleichende Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der Platzierten mit Abstimmungsergebnis.	
8.	Vergleichende Gutachten über die Listenplatzierten, Bewerbungen der Listenplatzierten	
9.	Senatsbeschluss: Vorschlag mit Stellungnahme Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 26 Abs. 2 Satz 7 NHG und ggf. der Schwerbehindertenvertretung Präsidiumsbeschluss: Entscheidung über Vorschlag Beschluss Stiftungsrat: Entscheidung	
	Berufungsverfahren	
10.	Bedingungen: Ausstattung, Personal, pers. Bezüge, Nachweis hochschuldidaktische Ausbildung bzw. Ziel daran teilzunehmen (s. Zielvereinbarungen), Beratung Dual Career, Familie etc.	
11.	Rufannahme/Rufablehnung, Zurücksendung der Bewerbungsunterlagen	
12.	Allgemeine Informationen: Berufsrichtlinie etc.	