

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrag des Rektors der Hochschule Niederrhein

33. Jahrgang

Ausgegeben zu Krefeld und Mönchengladbach am 23. Juli 2008

Nr. 21

Inhalt

Ordnung der Hochschule Niederrhein für die Durchführung von Berufungsverfahren und für das Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung (Berufungsordnung – BerufungsO – der Hochschule Niederrhein) vom 7. Juli 2008

**Ordnung der Hochschule Niederrhein
für die Durchführung von Berufungsverfahren
und für das Verfahren zum Nachweis
der pädagogischen Eignung
(Berufungsordnung – BerufungsO – der Hochschule Niederrhein)**

Vom 7. Juli 2008

Aufgrund des § 2 Abs. 4 Satz 1 in Verbindung mit § 38 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Neuregelung des Kunsthochschulrechts (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) vom 13. März 2008 (GV.NRW. S. 195), hat die Hochschule Niederrhein die folgende Berufsungsordnung erlassen:

Inhalt

I. Ordentliche Berufsungsverfahren

- § 1 Einleitung des Berufsungsverfahrens
- § 2 Berufsungskommission
- § 3 Ausschreibung
- § 4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung
- § 5 Berufsungsbeauftragte/r
- § 6 Prüfung der Bewerbungsunterlagen
- § 7 Verfahren bis zur Vorlage des Berufungsvorschlags
- § 8 Verfahren im Fachbereichsrat
- § 9 Verfahren im Präsidium und im weiteren Verlauf
- § 10 Nichtöffentlichkeit; Vertraulichkeit

II. Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung

- § 11 Nachweis der pädagogischen Eignung

III. Voraussetzungen und Verfahren für die Verleihung einer Honorarprofessur

- § 12 Voraussetzungen der Verleihung
- § 13 Verfahren der Verleihung; Rücknahme und Widerruf

IV. Schlussbestimmungen

- § 14 Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

- Anlagen:
- A Berufsungsleitfaden
 - B Ablaufplan
 - C Bewerberbogen

I. Ordentliche Berufungsverfahren

§ 1

Einleitung des Berufungsverfahrens

(1) Für jede zu besetzende Professur beantragt die Dekanin oder der Dekan auf Beschluss des Fachbereichsrates auf Basis der kontinuierlichen Abstimmungsprozesse zwischen dem Fachbereich und dem Präsidium in einem angemessenen Zeitraum vor der vereinbarten Besetzung deren Zuweisung.

(2) In dem Antrag sind die Stellenbezeichnung, der Fachbereichsratsbeschluss, die Zusammensetzung der Berufungskommission, Vorschläge zu den auswärtigen Gutachtern und die Einbindung der Professur in das strategische Konzept des Fachbereichs enthalten. Im Fachbereichsrat wird neben der Ausrichtung auch eine Festlegung und Rangfolge der für die zu besetzende Professur wichtigsten Kompetenzen getroffen sowie der Ausschreibungstext beschlossen.

(3) Zur Vorbereitung der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge wird vom Fachbereichsrat eine Berufungskommission nach Gruppen getrennt benannt und die oder der Vorsitzende aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren bestimmt.

(4) Das Präsidium prüft den Antrag des Fachbereichs, ob dieser den Anforderungen in dem vom Präsidium beschlossenen Berufungsleitfaden und den Stellenplanungen entspricht und entscheidet über die Zuweisung der Stelle. Der Berufungsleitfaden ist dieser Ordnung als Anlage A beigefügt und ist integraler Bestandteil dieser Ordnung. Beabsichtigt das Präsidium, dem Antrag des Fachbereichsrates ganz oder teilweise nicht zuzustimmen, so gibt es vor seiner endgültigen Entscheidung dem Fachbereich Gelegenheit zur Stellungnahme.

(5) Das Berufungsverfahren ist so rechtzeitig einzuleiten und durchzuführen, dass die Berufung zum frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgen kann. Einzelheiten zum Verfahren und zu den Fristen ergeben sich aus dem dieser Ordnung als Anlage B beigefügten „Ablaufplan Berufungsverfahren“. Die Anlage B ist integraler Bestandteil dieser Ordnung.

(6) Für die Einstellung von Professorinnen und Professoren nebenberuflich in einem privatrechtlichen Einstellungsverhältnis nach § 39 Abs. 6 HG gelten ebenfalls die Bestimmungen § 1 bis 11 und §14 dieser Berufsordnungs sowie die Anlagen A, B und C.

§ 2

Berufungskommission

(1) Die Berufungskommission besteht aus folgenden Mitgliedern:

- bis zu fünf Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wobei die Mehrheit der Teilgruppe der Professorinnen und Professoren angehören muss,
- einer Vertreterin oder einem Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- einer weiteren Mitarbeiterin oder einem weiteren Mitarbeiter sowie
- zwei Vertreterinnen und Vertreter aus der Gruppe der Studierenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches ist in der Berufungskommission Mitglied mit beratender Stimme.

Die Mitglieder aus der Teilgruppe der Professorinnen und Professoren müssen auf jeden Fall über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Alle Mitglieder der Berufungskommission mit Ausnahme des Mitglieds aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mit Ausnahme der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches nehmen stimmberechtigt an den Sitzungen der Berufungskommission teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein kann an allen Sitzungen der Berufungskommission mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Die oder der Berufsbeauftragte (siehe § 5) kann an allen Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie oder er ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Die Dekanin oder der Dekan des Fachbereiches, in dem die Professur zu besetzen ist, und die Mitglieder des Präsidiums können an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen.

Auf Beschluss der Berufungskommission können weitere Personen mit einer spezifischen fachlichen Ausrichtung oder Erfahrungen in der Personalauswahl zu einzelnen Sitzungen beratend hinzugezogen werden.

Soll die oder der künftige Stelleninhaberin bzw. Stelleninhaber Lehr- und Forschungsaufgaben in weiteren Fachbereichen ständig wahrnehmen, so entsendet jeder dieser Fachbereiche eine Professorin oder einen Professor in die Berufungskommission.

(2) Die Berufungskommission soll im Regelfall geschlechtsparitatisch besetzt sein.

Der Kommission müssen mindestens zwei Frauen, davon mindestens eine Professorin, als gewähltes und stimmberechtigtes Mitglied angehören. In Fachbereichen, in denen keine Professorin vertreten ist, müssen Professorinnen verwandter Lehrgebiete aus der eigenen Hochschule oder aus anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wird hinsichtlich der Bemühungen einer geschlechtsparitätischen Besetzung angehört. Die Professorinnen und Professoren sollen aufgrund des von ihnen jeweils vertretenen Faches für die fachliche Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber kompetent sein. Sie müssen nicht Mitglied des Fachbereiches sein, in dem die Professur zu besetzen ist. Ist eine geschlechtsparitätische Besetzung aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen.

(3) Die Mitgliedschaft in einer Berufungskommission ist ein persönliches Amt, d.h. die Ausübung der Tätigkeit ist unmittelbar und ausschließlich an die Person des vom Fachbereichsrat benannten Kommissionsmitglieds gebunden. Eine Vertretung ist ausgeschlossen. Ist ein Mitglied der Berufungskommission auf Dauer nicht in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, ist durch den Fachbereichsrat umgehend ein Ersatzmitglied zu benennen.

(4) Die Zuständigkeit der Berufungskommission beginnt mit der exakten Festlegung der Schlüsselqualifikationen, der genauen, gewichteten Kompetenzbeschreibung und der Entscheidung für die Auswahlinstrumente im Berufungsverfahren.(siehe Anlage B).

(5) Sämtlichen Mitgliedern von Berufungskommissionen müssen Weiterbildungen zur Vermittlung der eignungsdiagnostischen Standards angeboten werden. Die Mitglieder der Berufungskommission aus der Hochschule Niederrhein mit Ausnahme der Studierenden müssen an einer solchen Weiterbildung teilgenommen haben. Die Fachbereichsleitung stellt dies sicher. Als Übergangsregelung muss in dem ersten Jahr nach Inkrafttreten der Ordnung mindestens die Hälfte der Berufungskommissionsmitglieder an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Die Angabe der derart qualifizierten Mitglieder der Berufungskommission ist Bestandteil des Antrages auf Stellenzuweisung.

(6) Über die Sitzungen der Berufungskommission werden Ergebnisprotokolle geführt; sie werden von der oder dem Vorsitzenden unterzeichnet und sind Bestandteil der Akten des Berufungsverfahrens.

Jedes Mitglied der Berufungskommission kann einen abweichenden Standpunkt in einem schriftlichen Sondervotum darlegen, sofern es sich dieses in der Sitzung vorbehalten hat. Das Sondervotum ist binnen einer Woche bei der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission einzureichen und dem Protokoll über die Sitzung beizufügen.

Die Mitglieder der Kommission, die oder der Berufungsbeauftragte, die Dekanin oder der Dekan, die Präsidentin oder der Präsident, die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen erhalten jeweils nach der Sitzung eine Kopie des Protokolls, das vertraulich zu behandeln ist. Die Mitglieder des Fachbereichsrats werden durch den Dekan über den Stand des Verfahrens unterrichtet.

(7) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse zum Verfahren werden mit der einfachen Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gefasst; bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. Beschlüsse zum Berufungsvorschlag bedürfen der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder.

§ 3 Ausschreibung

(1) Nach Zuweisung der Stelle veranlasst das Präsidium entsprechend dem Vorschlag des Fachbereiches die öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Stelle in den entsprechenden Medien durch die Hochschulverwaltung. Dem Ausschreibungstext sind zu entnehmen:

1. das Lehrgebiet/ die Professur,
2. der Fachbereich oder die wissenschaftliche Einrichtung, dem bzw. der die Stelle zugeordnet ist,
3. die wahrzunehmenden Lehr- und Forschungsaufgaben,
4. die Besoldungsgruppe,
5. die Einstellungs Voraussetzungen gemäß § 36 HG NRW,
6. die erwünschten Erfahrungen der Bewerberin/des Bewerbers in beruflicher Praxis, Lehre und Forschung, besondere persönliche Voraussetzungen und die wesentlichen Schlüsselqualifikationen entsprechend dem Profil der Stelle,
7. der Hinweis auf die Verwendung eines einheitlichen Bewerberbogens im Verfahren.

(2) Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll; von einer Ausschreibung kann in begründeten Fällen auch dann abgesehen werden, wenn Professoren/innen nebenberuflich in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis eingestellt werden sollen. Darüber hinaus kann in Ausnahmefällen auf die Ausschreibung einer Professur verzichtet werden, wenn durch das Angebot dieser Stelle die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors verhindert werden kann. Dies setzt voraus, dass ein mindestens gleichwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegt. Die Entscheidung über den Verzicht auf die Ausschreibung trifft das Präsidium auf Vorschlag des Fachbereichs und nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

§ 4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein wird spätestens zum Zeitpunkt der Ausschreibung darüber informiert, dass die Stelle einer Professorin oder eines Professors besetzt bzw. wiederbesetzt werden soll.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Verfahren gemäß § 24 HG NRW in Verbindung mit § 17 LGG zu beteiligen.

Im Rahmen dieser Beteiligung ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere zu informieren über

- die Ausschreibung einer Professur, sobald das Präsidium zugestimmt hat,
- das Anforderungsprofil,
- die Stellenausschreibung (Ausschreibungstext),
- die eingegangenen Bewerbungen,
- die Auswahlkriterien,
- die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die zur Probelehrveranstaltung eingeladen werden sollen,
- die Rangliste der Berufungskommission,
- den Abschlussbericht der Berufungskommission.

1. Hierzu erhält sie alle Bewerbungsunterlagen zur Durchsicht.
2. Ihr ist Gelegenheit zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien zu geben. Auch zu den Probelehrveranstaltungen und Kontaktgesprächen aller Bewerberinnen oder Bewerber ist sie rechtzeitig einzuladen.
3. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung ein schriftliches Votum abzugeben; § 18 LGG ist zu beachten. Das jeweilige Gremium nimmt dazu Stellung.
4. Sie hat das Recht, sich jederzeit über das Verfahren umfassend zu informieren.

(3) Haben sich Schwerbehinderte beworben, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Es gelten im Hinblick auf die Bewerbung von Schwerbehinderten die vorstehenden Absätze 1 und 2 entsprechend. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn ein Schwerbehinderter diese Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

§ 5

Berufungsbeauftragte/r

(1) Das Präsidium bestellt für die Dauer der Amtszeit der jeweiligen Präsidentin bzw. des jeweiligen Präsidenten mehrere Berufungsbeauftragte aus den Mitgliedern der Hochschule. Die Bestellung des oder der für das jeweilige Verfahren zuständigen Berufungsbeauftragten erfolgt bei Zuweisung der Stelle gemäß § 1 Abs. 4 durch das Präsidium.

(2) Als fachliche Voraussetzung muss die oder der Berufungsbeauftragte mit den Zielsetzungen und Strategien der Hochschulleitung vertraut sein, allgemeine Kenntnisse der Personalauswahl und möglichst Kenntnisse im Bereich der Eignungsdiagnostik besitzen. Das Qualifikationsprofil leitet sich aus den erhöhten Anforderungen an Personalauswahlverfahren in Anlehnung an die DIN 33430 ab.

(3) Die Aufgabe der oder des Berufungsbeauftragten besteht insbesondere darin, als nicht-stimmberechtigtes Mitglied an sämtlichen Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen und dem Präsidium regelmäßig über den aktuellen Stand eines Berufungsverfahrens zu berichten. Die oder der Berufungsbeauftragte ist berechtigt, sich jederzeit über den aktuellen Stand des Berufungsverfahrens zu informieren.

(4) Als Berichterstatterin oder Berichterstatter für die Präsidentin oder den Präsidenten und das Präsidium begleitet und überwacht sie oder er das gesamte Verfahren, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der Berufsordnung und der Standards des Berufsleitfadens. Darüber hinaus wirkt die Berufungsbeauftragte oder der Berufungsbeauftragte stellvertretend für das Präsidium darauf hin, dass die Pläne zur strategischen Entwicklung der Hochschule sowie die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission berücksichtigt werden, dass der kompetitive Charakter des Bewerbungsverfahrens gewahrt bleibt und dass eine hinreichende Verfahrenstransparenz und eine tragfähige Informationspolitik gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern stattfindet.

- (5) Zur Vorbereitung der Erörterung im Präsidium berichtet die oder der Berufungsbeauftragte über
- den Verlauf des Berufungsverfahrens,
 - die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der Berufsordnung ,
 - die Schlüssigkeit der vorgelegten Gutachten
 - die Unterlagen über die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber.

§ 6

Prüfung der Bewerbungsunterlagen

- (1) Bewerbungen werden berücksichtigt, soweit sie innerhalb der Bewerbungsfrist eingehen. Gehen danach weitere Bewerbungen ein, kann die Berufungskommission entscheiden, ob sie diese berücksichtigt. Die Liste der Bewerbungen ist zu dem Zeitpunkt endgültig zu schließen, an dem in der Berufungskommission über die Eignung der berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber beraten wird. § 38 Abs. 4 Satz 5 HG (Berufung von Nichtbewerberinnen und Nichtbewerbern) bleibt hiervon unberührt. Sämtliche eingehenden Bewerbungsunterlagen dürfen nur von den Mitgliedern der Berufungskommission, der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, der Schwerbehindertenvertretung, der oder dem Berufungsbeauftragten, der Dekanin oder dem Dekan und den Mitgliedern des Präsidiums sowie der zuständigen Mitarbeiterin oder dem zuständigen Mitarbeiter der Hochschulverwaltung eingesehen werden.
- (2) Die eingehenden Bewerbungen werden von der Hochschulverwaltung jeweils nach Eingang auf Vollständigkeit und formales Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 36 HG vorgeprüft; fehlende Unterlagen fordert sie im Auftrage der Präsidentin oder des Präsidenten vom Bewerber an. Es wird eine Bewerbungsübersicht anhand des eingeforderten Bewerberbogens erstellt. Der Bewerberbogen ist dieser Ordnung als Anlage C beigefügt und ist integraler Bestandteil dieser Ordnung.
- (3) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission prüft zunächst bei allen eingegangenen Bewerbungen das Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 36 HG, bereitet die Bewerberübersicht für die Berufungskommission vor und leitet diese dann an die Mitglieder der Berufungskommission weiter. Kommt die Berufungskommission zu Ergebnissen, die von der Vorprüfung seitens der Hochschulverwaltung abweichen, so führt die oder der Vorsitzende der Berufungskommission eine Klärung im Benehmen mit der oder dem Berufungsbeauftragten herbei.
- (4) Ist die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit nicht durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen, so kann die Berufungskommission die Bewerberin oder den Bewerber auffordern, den Nachweis durch Gutachten zweier auswärtiger Professorinnen oder Professoren zu führen. Eine Professorin oder ein Professor soll an einer Universität tätig sein, die oder der zweite soll Professorin oder Professor an einer Fachhochschule sein.
- (5) Sind die besonderen Leistungen nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 HG nicht nachgewiesen und/oder die Mindestzeiten dieser Vorschrift nicht erfüllt und können an die Stelle dieser Voraussetzungen keine zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 4 HG treffen, so kann die Berufungskommission der Bewerberin oder dem Bewerber die Möglichkeiten geben, den Nachweis zu führen. Entsprechendes gilt für die in § 36 Abs. 2 HG geforderten künstlerischen Leistungen.
- (6) Bewerberinnen und Bewerber, die die Einstellungsvoraussetzungen nicht erfüllen, scheiden aus dem Verfahren aus. Die Berufungskommission trifft eine entsprechende Feststellung, die die oder der Vorsitzende der Berufungskommission der Bewerberin oder dem Bewerber zeitnah mitteilt.
- (7) Erfüllen weniger als drei Bewerberinnen und Bewerber die Einstellungsvoraussetzungen, so befindet die Berufungskommission darüber, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll. Beschließt die Berufungskommission, dass eine Zweitausschreibung mit unverändertem Ausschreibungstext

vorgenommen werden soll, so teilt sie dies unter Angaben der Gründe der Fachbereichsleitung mit. Die Fachbereichsleitung entscheidet über die weitere Vorgehensweise.

§ 7

Verfahren bis zur Vorlage eines Berufungsvorschlags

(1) Die Berufungskommission entscheidet aufgrund der übrig gebliebenen eingereichten Bewerbungsunterlagen entsprechend den in § 3 Abs.1 genannten Ausschreibungskriterien, welche Bewerberinnen und Bewerber in die engere Wahl zu ziehen sind. Die Gründe für die Vorauswahl sind für jede Bewerberin und jeden Bewerber aktenkundig zu machen. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bzw. Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Die Richtlinien des Innenministers vom 14.11.2003, geändert durch Runderlass vom 20.05.2005, zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen sind zu berücksichtigen. Eine Einladung von schwerbehinderten Personen zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zur Probelehrveranstaltung ist dann entbehrlich, wenn die Person offensichtlich nicht geeignet ist und hierüber das Einvernehmen mit der Vertrauensperson der schwer behinderten Menschen besteht. Die Sachlage ist nachvollziehbar zu dokumentieren. In jedem Einzelfall sind die für eine Auswahl oder Abwahl entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte zu dokumentieren.

(2) Die geeigneten Bewerber/innen werden zu einem persönlichen Auswahlverfahren eingeladen, das mindestens aus einem strukturierten Interview, einem Fachgespräch und einer Probelehrveranstaltung im Sinne einer Arbeitsprobe bestehen muss. Weitere Auswahlinstrumente können in der Berufungskommission entsprechend dem Anforderungsprofil festgelegt werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum persönlichen Auswahlverfahren einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle erfüllen.

(3) Art, Thema und Dauer der Probelehrveranstaltung werden von der Berufungskommission festgelegt. Um eine Vergleichbarkeit der Rahmenbedingungen weitestgehend herzustellen, sollten zumindest die Räumlichkeiten, die Anzahl der Studierenden und der Kenntnisstand der Studierenden bei allen Kandidatinnen und Kandidaten vergleichbar sein. Bezogen auf den Inhalt der Lehrveranstaltung wird empfohlen, entweder verschiedene Studentengruppen mit vergleichbarem Kenntnisstand auszusuchen, die alle zu einem einheitlichen Thema hören, oder aber sich für eine einzige studentische Gruppe zu entscheiden, die Probelehrveranstaltungen zu verschiedenen Themen hört. Weiterhin wird empfohlen, dass sich die Qualifikation und die Anzahl der Studierenden an der späteren Lehrtätigkeit des Faches ausrichten. Das Votum der Studierenden zu den Probelehrveranstaltungen ist aktenkundig zu machen. Zur Probelehrveranstaltung lädt die oder der Vorsitzende durch fachbereichsöffentlichen Aushang ein. Schriftlich werden zusätzlich die Mitglieder des Fachbereichsrates, die übrigen Fachbereichsleitungen sowie das Präsidium informiert.

(4) Nach den Auswahlverfahren beschließt die Berufungskommission über die Listenfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Sind weniger als drei Bewerber/innen listenfähig, so befindet die Kommission darüber, ob weitere Bewerberinnen und Bewerber zu einem persönlichen Auswahlverfahren geladen werden sollen. In begründeten Ausnahmefällen können auch einzelne oder alle Bewerberinnen oder Bewerber, die bereits ein Auswahlverfahren durchlaufen haben, zu einem zweiten Verfahren eingeladen werden. Liegen keine weiteren geeigneten Bewerbungen vor, so befindet die Berufungskommission darüber, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll. Die Berufungskommission trifft eine Feststellung der weiteren im Verfahren ausgeschiedenen Bewerberinnen und Bewerber, die die oder der Vorsitzende der Berufungskommission zeitnah der Bewerberin oder dem Bewerber mitteilt.

(5) Direkt im Anschluss an die Entscheidung der Listenfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern werden zwei von der Kommission zu bestimmenden auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern die Unterlagen dieser Bewerberinnen und Bewerber zur Erstellung der vergleichenden Gutachten zugesendet. Mindestens einer der beiden Gutachterinnen und Gutachter sollte Professorin oder Professor an einer Fachhochschule sein. Gegenstand der vergleichenden Gutachten ist eine Rangfolge der Kandidatinnen und Kandidaten über deren Befähigung für das zu vertretende Lehr- und Forschungsgebiet. Als Bewertungsgrundlage für die vergleichenden Gutachten sind neben den Bewerbungsunterlagen das Lehrexposé der Probelehrveranstaltung und eine Darstellung der Bewerberin oder des Bewerbers zu Vorhaben in Lehre und Forschung einzureichen. Die Korrespondenz mit den Gutachterinnen und Gutachtern führt die oder der Vorsitzende der Berufungskommission. Den auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern ist ein Zeitraum von sechs Wochen zur Erstellung der Gutachten einzuräumen.

(6) Die auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter sind schriftlich auf die Vertraulichkeit hinzuweisen.

(7) Unverzüglich und unabhängig von den auswärtigen Gutachtern erstellt die Berufungskommission für jede Bewerberin und jeden Bewerber, der in die Rangliste aufgenommen werden soll, ein Gutachten zu der Eignung für die ausgeschriebene Professur, insbesondere in Hinblick auf die im Anforderungsprofil formulierten und gewichteten Schlüsselqualifikationen. Die Gutachten müssen zusätzlich Aussagen enthalten zu den Anforderungen gemäß § 36 Abs. 1 Nr.1 – 3 und 5 HG.

(8) Zum Abschluss des Verfahrens beschließt die Berufungskommission unter Berücksichtigung der auswärtigen Gutachten den Berufungsvorschlag, der drei Bewerber/innen in bestimmter Rangfolge enthalten soll. Dabei wird über jeden Listenplatz nacheinander (beginnend mit Platz eins), einzeln und geheim abgestimmt. Die Abstimmung über Platz zwei kann erst dann erfolgen, wenn die erforderliche Mehrheit für Platz eins erreicht ist; entsprechendes gilt für die Abstimmung über Listenplatz drei. Der Berufungsvorschlag fasst die festgestellte Eignung der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber vergleichend zusammen und begründet die Rangfolge. Sondervoten zum Berufungsvorschlag sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Abstimmung dem Vorsitzenden einzureichen. Die studentischen Mitglieder der Kommission haben darüber hinaus das Recht, nach der Abstimmung der Berufungskommission über den Berufungsvorschlag binnen zwei Wochen ein schriftliches Votum abzugeben.

(9) Liegt zu diesem Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Fristen für die auswärtigen Gutachten nur ein vergleichendes Gutachten vor, so kann das Gesamtverfahren unter Berücksichtigung nur eines Gutachtens abgeschlossen werden.

(10) Die Präsidentin oder der Präsident kann der Berufungskommission Vorschläge unterbreiten.

§ 8

Verfahren im Fachbereichsrat

(1) Der von der Berufungskommission beschlossene Berufungsvorschlag einschließlich der Sondervoten wird dem Fachbereichsrat über die Dekanin oder den Dekan zugeleitet. Die Mitglieder des Fachbereichsrates haben das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, die Gutachten und die Protokolle der Berufungskommission. Bei der Beratung über Berufungsvorschläge von Professorinnen und Professoren sind alle Professorinnen und Professoren, die Mitglieder des Fachbereiches sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt. Der Fachbereichsrat behandelt den Vorschlag in nichtöffentlicher Sitzung, wobei die Mitglieder der Berufungskommission und die oder der Berufsbeauftragte teilnahmeberechtigt sind. Der Fachbereichsrat beschließt über den Berufungsvorschlag der Berufungskommission mit der von der Kommission vorgeschlagenen Reihenfolge in geheimer Abstimmung; dabei wird über jeden Platz gesondert abgestimmt.

(2) Stimmt der Fachbereichsrat dem Vorschlag der Berufungskommission nicht zu, verweist er ihn mit Begründung an die Berufungskommission zur erneuten Beratung und Beschlussfassung eines Berufungsvorschlages zurück oder legt dem Präsidium über die Dekanin oder den Dekan sein abweichendes Votum zur Entscheidung vor.

(3) Stimmt der Fachbereichsrat dem Vorschlag der Berufungskommission zu, legt die Dekanin oder der Dekan diesen dem Präsidium vor.

(4) Dem Berufungsvorschlag sind beizufügen:

1. der Auszug aus dem Protokoll der Sitzung des Fachbereichsrates, in der Sondervoten aufgenommen sind
2. der von der Berufungskommission beschlossene Berufungsvorschlag einschließlich der Sondervoten
3. die Protokolle der Berufungskommission
4. sämtliche Gutachten
5. die Bewerbungsunterlagen der vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerber

§ 9

Verfahren im Präsidium und im weiteren Verlauf

(1) Nach Erörterung im Präsidium beruft die Präsidentin oder der Präsident die Professorin oder den Professor. Die Präsidentin oder der Präsident kann eine Berufung abweichend von der Reihenfolge des Vorschlages des Fachbereichs vornehmen, eine erneute Beratung im Fachbereich oder einen neuen Vorschlag anfordern. Ohne Vorschlag kann sie oder er eine Professorin oder einen Professor berufen, wenn der Fachbereich acht Monate nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle, bei Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze drei Monate nach dem Freiwerden der Stelle, keinen Vorschlag vorgelegt hat, wenn er der Aufforderung zur Vorlage eines neuen Vorschlages bis zum Ablauf von sechs Monaten nicht nachgekommen ist oder wenn in dem neuem Vorschlag keine geeigneten Personen benannt sind, deren Qualifikationen den Anforderungen der Stelle entsprechen. In den Fällen ist der Fachbereich zu hören.

(2) Die Berufung von Nichtbewerberinnen und Nichtbewerbern ist mit Zustimmung des Fachbereiches zulässig.

(3) Zur Feststellung der pädagogischen Eignung können die Professorinnen und Professoren auch in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden (§ 201 Abs. 3 LBG). Die Entscheidung über die Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Dauer der Probezeit bzw. den erbrachten Nachweis der pädagogischen Eignung trifft die Präsidentin oder der Präsident.

§ 10

Nichtöffentlichkeit; Vertraulichkeit

(1) Die Berufungskommission tagt nicht öffentlich. Sie kann im Zusammenhang mit der Aufgabenumschreibung einer Stelle zur Beratung in fachlichen Fragen zu einzelnen Sitzungen Sachverständige hinzuziehen. Ist eine Kommission der Überzeugung, dass sie zur Erfüllung der ihr gestellten Aufgabe einer notwendigen fachlichen Ergänzung auf Dauer bedarf, muss die oder der Vorsitzende dem Fachbereichsrat eine Erweiterung der Berufungskommission vorschlagen.

(2) Den Mitgliedern der Berufungskommission steht das Recht auf Einsichtnahme in alle von den Bewerberinnen und Bewerbern vorgelegten Schriftstücke und die eingeholten Gutachten zu. Der Vorsitzende der Berufungskommission hat sicherzustellen, dass die Einsichtnahme unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in einem jeweils von ihm bestimmten Raum innerhalb der Hochschule erfolgt; die Herausgabe der Unterlagen des Berufungsverfahrens sowie das zur Verfügung-Stellen von Kopien oder von Daten auf Datenträgern ist insoweit nicht gestattet.

(3) Dritte, die nicht an dem Verfahren beteiligt sind, haben kein Recht auf Einsicht in die Akten des Berufungsverfahrens. Dies gilt auch für die Bewerberinnen und Bewerber mit Ausnahme der von ihnen selbst eingereichten Unterlagen.

(4) Die Mitglieder der Berufungskommission sowie alle Personen, die mit der Durchführung des Berufungsverfahrens befasst sind, sind hinsichtlich der ihnen im Rahmen des Berufungsverfahrens bekannt gewordenen Angelegenheiten sowie über Erkenntnisse von Personen, die im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens erworben wurden, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die studentischen Mitglieder der Berufungskommission sind, soweit sie nicht dem Fachbereichsrat angehören, gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über die Verpflichtung nicht beamteter Personen zu verpflichten. Die Verpflichtung ist unter Verwendung eines Formblattes vorzunehmen, das der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission von der Personalabteilung der Hochschulverwaltung zur Verfügung gestellt wird und das die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Berufungskommission zum Vorgang des Berufungsverfahrens zu heften hat.

(5) Alle Unterlagen, die mit dem Berufungsverfahren in Verbindung stehen, sind streng vertraulich zu behandeln.

II. Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung

§ 11

Nachweis der pädagogischen Eignung

(1) Die Einstellung erfolgt in der Regel im Beamtenverhältnis auf Probe für die Dauer von 12 Monaten. Wird eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht in ein Beamtenverhältnis berufen, erfolgt eine auf 12 Monate befristete Beschäftigung im privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Feststellung der pädagogischen Eignung.

(2) Auf Antrag des Fachbereichsrates kann die pädagogische Eignung durch Erfahrung in einer vorangegangenen Lehrtätigkeit nachgewiesen werden. Dem Antrag ist eine Stellungnahme der anderen Hochschule über Art, Umfang und Erfolg der während einer mindestens einjährigen hauptberuflich, selbständig wahrgenommenen Lehrtätigkeit beizufügen. Vorhandene Ergebnisse studentischer Veranstaltungskritik sind vorzulegen. Der Inhalt der Stellungnahme muss durch das Ergebnis der Probelehrveranstaltung bestätigt werden. Es ist ein gesondertes schriftliches Votum der studentischen Mitglieder der Berufungskommission einzuholen.

(3) Während der Probezeit wird die pädagogische Eignung der Professorin oder des Professors durch eine Kommission begutachtet, die an Lehrveranstaltungen der oder des Neuberufenen teilnimmt und die aus drei Professorinnen oder Professoren des Fachbereiches und zwei Studierenden besteht. Die Bestellung der Kommission erfolgt spätestens 1 Monat vor Dienstantritt der möglichen Kandidatin oder des möglichen Kandidaten auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans und Beschluss des Fachbereichsrates durch die Präsidentin oder den Präsidenten. Diese oder dieser kann zusätzlich externe Gutachterinnen oder Gutachter mit der Aufgabe betrauen. Die Kommission wählt aus ihrem Kreis eine Sprecherin oder einen Sprecher, welche oder welcher der Gruppe der Professorinnen und Professoren angehört.

(4) Die Kommission hat in der Regel drei, mindestens zwei, Lehrveranstaltungen der oder des zu Begutachtenden im Studienhalbjahr zu besuchen. Nachfolgend erörtert die Kommission Verbesserungsmöglichkeiten mit ihr oder ihm. Die Veranstaltungsbesuche und Gespräche sind zu dokumentieren. Nach der Hälfte der Probezeit berichtet die Sprecherin oder der Sprecher der Präsidentin oder dem Präsidenten einen Zwischenstand über die Feststellung der pädagogischen Eignung. Werden erhebliche pädagogische Mängel deutlich, weist die Präsidentin oder der Präsident die Neuberufene oder den Neuberufenden darauf hin. Die Kommission legt zehn Wochen vor Ende der Probezeit ihr Gutachten der Präsidentin oder dem Präsidenten vor. Die Präsidentin oder der Präsident entscheidet über das Vorliegen der pädagogischen Eignung und der beamtenrechtlichen Voraussetzungen (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) für die Ernennung auf Lebenszeit bzw. ein unbefristetes Dienstverhältnis. Die studentischen Mitglieder der Kommission haben das Recht, zusätzlich eine ergänzende Erklärung gegenüber der Präsidentin oder dem Präsident abzugeben.

(5) Jede oder jeder Neuberufene soll im ersten Jahr ihrer oder seiner Amtszeit an jeweils mindestens einem Angebot der hochschuldidaktischen Weiterbildung teilnehmen. Sie oder er soll sich entsprechend seiner oder ihrer didaktischen Fähigkeit weiterbilden. Hierzu kann die Beratung der Koordinierungsstelle Evaluation und hochschulspezifische Weiterbildung in Anspruch genommen werden. Die Teilnahmebescheinigungen der Weiterbildungsveranstaltungen sind dem Votum der Kommission beizufügen.

(6) Falls die Kommission die pädagogische Eignung nicht bestätigt hat, empfiehlt sie der Präsidentin oder dem Präsidenten die Verlängerung der Probezeit. Vor Beendigung der Verlängerung legt die Kommission zur Feststellung der pädagogischen Eignung der Präsidentin oder dem Präsidenten rechtzeitig ein zweites Gutachten vor. Die Präsidentin oder der Präsident beschließt erneut über die pädagogische Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

(7) Wird die pädagogische Eignung auch nach der verlängerten Probezeit nicht bestätigt, erfolgt eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bzw. dem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

(8) Wenn und soweit voran stehend nichts Näheres bestimmt ist, finden die im Runderlass des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen – Az.: III B1 – 3820 vom 01.03.1993 getroffenen Regelungen Anwendung.

III. Voraussetzungen und Verfahren für die Verleihung einer Honorarprofessur

§ 12

Voraussetzungen der Verleihung

(1) Die Bezeichnung „Honorarprofessorin“ oder „Honorarprofessor“ verleiht die Hochschule Niederrhein an Personen, die auf einem an der Hochschule Niederrhein vertretenen Fachgebiet hervorragende Leistungen in der beruflichen Praxis bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden oder hervorragende Leistungen in Forschung, Kunst und Lehre, künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Kunstausbübung erbringen, die den Anforderungen für hauptberufliche Professorinnen und Professoren entsprechen.

(2) Die Verleihung der Bezeichnung setzt eine in der Regel fünfjährige erfolgreiche selbständige Lehrtätigkeit voraus, die durch ein Gutachten nachzuweisen ist. Die oder der Vorgeschlagene verpflichtet sich, mit der Verleihung zur „Honorarprofessorin“ oder zum „Honorarprofessor“ an der Hochschule Niederrhein zu lehren; ein regelmäßiges und nachhaltiges Engagement in Lehre und Forschung für die Hochschule wird erwartet.

(3) Das Recht zur Führung der Bezeichnung ruht, wenn die oder der Berechtigte die Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ aus einem sonstigen Grund führen kann. Die Verleihung der Bezeichnung „Honorarprofessorin“ oder „Honorarprofessor“ begründet weder ein Dienstverhältnis noch den Anspruch auf Übertragung eines Amtes.

§ 13

Verfahren der Verleihung; Rücknahme und Widerruf

(1) Innerhalb der Hochschule sind die Fachbereichsräte und das Präsidium vorschlagsberechtigt. Schlägt ein Fachbereichsrat die Verleihung vor, so ist vor Einleitung des Verfahrens die Zustimmung des Präsidiums einzuholen; erfolgt ein Vorschlag durch das Präsidium, ist die Zustimmung des das Fachgebiet betreffenden Fachbereichsrates, gegebenenfalls der übrigen betroffenen Fachbereichsräte, einzuholen. Vorschlagsberechtigt sind die Professorinnen und die Professoren der entsprechenden Gremien.

(2) Das Präsidium entscheidet über die Einleitung des Verfahrens.

(3) Mit der Beschlussfassung über die Einleitung des Verfahrens benennt das vorschlagende Gremium eine Berichterstatlerin oder einen Berichterstatler aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren, die oder der in einem schriftlichen Bericht zu Lebenslauf und Persönlichkeit, insbesondere beruflichem Werdegang, wissenschaftlicher und künstlerischer Ausbildung, bisheriger Lehrtätigkeit und zum Vorliegen der Verleihungsvoraussetzungen nach § 12 Abs. 1 und Abs. 2 Stellung nimmt. Zusätzlich unterbreitet sie oder er Vorschläge für zwei geeignete auswärtige Gutachter. Mindestens einer der beiden Gutachterinnen und Gutachter sollte Professorin oder Professor an einer Fachhochschule sein.

(4) Nach Vorliegen des Berichtes sollte die Präsidentin oder der Präsident zwei zusätzliche auswärtige Gutachten einholen, in denen die hervorragenden Leistungen der oder des Vorgeschlagenen im Sinne von §12 Abs. 1 und Abs. 2 HG umfassend dargestellt werden.. Auf Basis der ihr oder ihm vorliegenden Unterlagen trifft die Präsidentin oder der Präsident die Entscheidung.

(5) Sofern der Vorschlag zur Verleihung aus dem Präsidium erfolgt ist, sollte vor der Verleihung das Benehmen des Fachbereichsrats in Kenntnis der Gutachten hergestellt werden.

(6) Die Verleihung kann aus wichtigen Gründen von der Präsidentin oder dem Präsidenten widerrufen werden, wenn die oder der Berechtigte durch ihr oder sein Verhalten das Ansehen oder das Vertrauen, das ihre oder seine Stellung erfordert, verletzt.

(7) Alle an dem Verfahren des Vorschlages, der Überprüfung und der Verleihung Beteiligten sind in jedem Stadium des Verfahrens zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt auch gegenüber anderen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule, die nicht an dem Verfahren beteiligt sind.

IV. Schlussbestimmungen

§ 14

Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

(1) Diese Ordnung tritt einen Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Niederrhein (Amtl. Bek. HN) in Kraft. Zugleich tritt die Berufsordnung der Fachhochschule Niederrhein vom 24. Oktober 1996 (Amtl. Bek. HN 10/1996) außer Kraft.

(2) Vor in Kraft treten dieser Ordnung bereits laufende Berufungsverfahren werden nach Maßgabe der Berufsordnung vom 24. Oktober 1996 fortgeführt, wobei jedoch die zwingenden Bestimmungen des HG (n.F.) und der übrigen gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden müssen; alle sonstigen Berufungsverfahren richten sich nach den Bestimmungen dieser Ordnung sowie den gesetzlichen Regelungen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Niederrhein vom 7. Juli 2008.

Krefeld, den 21 Juli 2008

Der Rektor
der Hochschule Niederrhein
Prof. Dr.-Ing. Hermann Ostendorf

Berufungsleitfaden der Hochschule Niederrhein

Dr. Anja von Richthofen & Dipl.-Psych. Ina Voigt (DGP e.V.)

in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Berufsordnung“
unter Leitung des Prorektors für Lehre, Studium und Studienreform
Prof. Dr.-Ing. Michael Lent

1. Vorbemerkung

In den Hochschulen nehmen die Professorinnen und Professoren eine zentrale Rolle ein und die im Rahmen von Berufungsverfahren getroffenen Entscheidungen beeinflussen die Qualität und das Profil einer Hochschule über Jahrzehnte. Daher ist für die Hochschule Niederrhein das Berufungsverfahren ein entscheidender Faktor für die Qualität von Lehre und Forschung.

Dass die Berufungsverfahren bezogen auf die Verfahrensdauer optimiert werden müssen, ist hinlänglich bekannt. Für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind aber aufgrund des seit 1. Januar 2007 geltenden neuen Hochschulfreiheitsgesetzes und des seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) weitere Anforderungen entstanden. Die Berufungsverfahren müssen an die neue Gesetzgebung angepasst werden und sollten sich vermehrt an den Standards der Eignungsdiagnostik (DIN 33430) zur Verbesserung der Qualität der Verfahren orientieren.

So heißt es auch in der Begründung zu dem Hochschulgesetz zum Paragraphen § 38 (Berufungsverfahren) sehr deutlich: „Die Hochschulen müssen im Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge effiziente Instrumente der Personalplanung und der Hochschulsteuerung entwickeln, welche zur Qualitätssicherung beitragen, internationalen Verfahrensstandards entsprechen, objektiv und transparent strukturiert sind und daher auch von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie der wissenschaftlichen Öffentlichkeit und mit Blick auf die staatliche Gesamtverantwortung für ein qualitativvolles Hochschulwesen akzeptiert werden können“ (Begründung zum § 38 HG NRW, S. 288).

Die Hochschule Niederrhein hat daher das bisherige Berufungsverfahren weiterentwickelt und im Hinblick auf eine erhöhte Professionalität und Transparenz deutlich verbessert. Um allen Mitgliedern von Berufungskommissionen, den Mitgliedern von Rektorat/Präsidium und Verwaltung sowie den Fachbereichsleitung bzw. Fachbereichsratsmitgliedern eine hilfreiche Handlungsanleitung zur Verfügung zu stellen, wurde dieser Leitfaden von den Autorinnen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Berufsordnung erstellt. Er dient der Information und Unterstützung der Verantwortlichen in Berufungsverfahren zur Feststellung der Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber in Berufungsverfahren. Weitere Anlagen wie ein Ablaufplan, ein einheitlicher Bewerberbogen oder Bewertungsformulare zum Berufungsverfahren sind bereits heute schon Teil dieses Leitfadens und stehen den Berufungskommissionen ebenfalls zur Verfügung.

Die Gesamtgutachten der Berufungskommission für die Besetzung der ausgeschriebenen Professur müssen Aussagen zu den im Anforderungsprofil formulierten und gewichteten Kompetenzbereichen enthalten sowie die die Anforderungen gemäß § 36 Abs. 1 Nr.1 – 3 und 5 HG berücksichtigen.

Bei weiteren Fragen zu den Berufungsverfahren, der Berufsordnung oder dem Leitfaden kann man sich an den Prorektor für Lehre, Studium und Studienreform, die Berufsbeauftragten oder die Erstautorin wenden.

2. Die Erstellung eines Anforderungsprofils

Personalauswahl – also auch ein Berufungsverfahren – zielt auf die Ermittlung derjenigen Person, die in ihrem individuellen Fähigkeitsprofil in möglichst hohem Ausmaß den Anforderungen an eine Zielposition entspricht. Somit setzt Personalauswahl die Formulierung eines Anforderungsprofils voraus. Ein Anforderungsprofil setzt sich zusammen aus einer Liste von (gewichteten) Qualifikationen, welche für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben einer Zielposition /-ebene besonders wichtig sind.

Anforderungsmerkmale beschreiben also die Fähigkeiten und Kenntnisse, die zur optimalen Aufgabenbewältigung erforderlich sind. Ein Anforderungsprofil definiert somit zunächst einen Sollzustand: Nicht die Person bestimmt die Anforderungen an ein Aufgabengebiet, sondern das Aufgabengebiet bestimmt die Anforderungen an eine Person! Sprachlich wird zwischen den Begriffen „Anforderung“ und „Kompetenz“ unterschieden. Während der Begriff „Anforderung“ sich von der Aufgabe herleitet, ist mit „Kompetenz“ gemeint, welche Konstellation von Verhaltensmerkmalen eine Person erfüllen muss, um die positionstypischen Aufgaben erfolgreich zu erfüllen. Die Aufgabe stellt also Anforderungen an die Person, die Person bringt ihre Kompetenz zur Aufgabenerfüllung ein.

In diesem Leitfaden wird das Anforderungsprofil in Hinblick auf seine unverzichtbare Bedeutung bei der Gestaltung von Berufungsverfahren thematisiert, dennoch sei darauf hingewiesen, dass das Anforderungsprofil in der Personalentwicklung als Bindeglied zwischen den verschiedenen Personalentwicklungsinstrumenten einen besonderen Stellenwert einnimmt und somit eine strategische Ausrichtung von Personalentwicklung erlaubt.

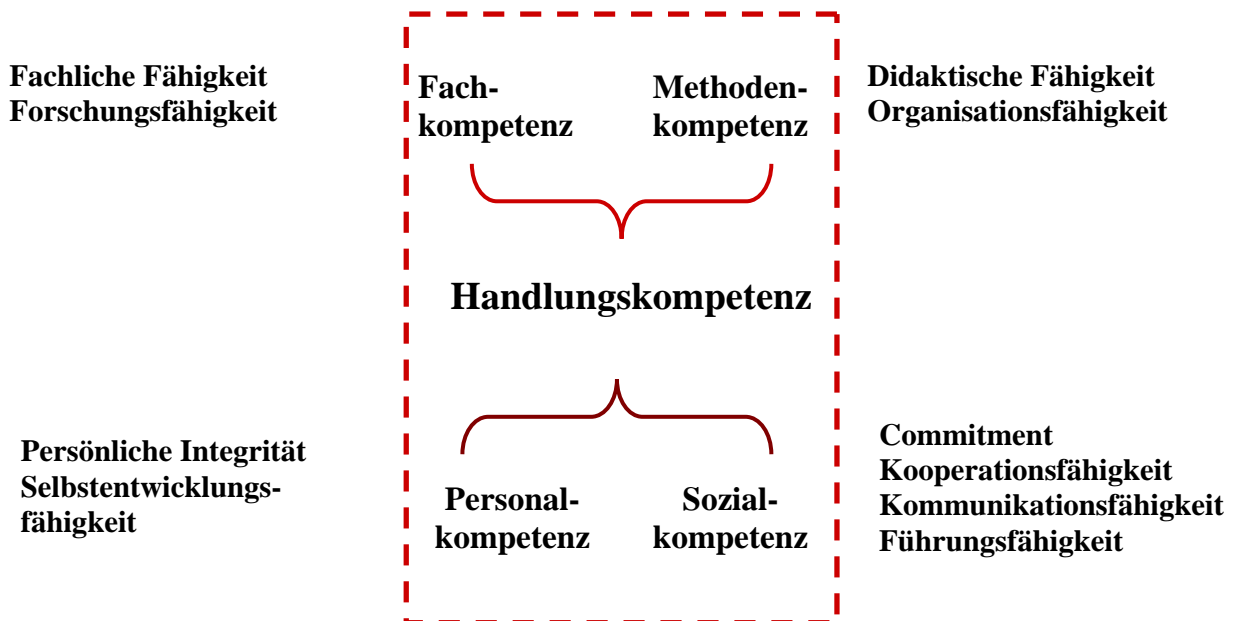
Ein Anforderungsprofil wird üblicherweise durch eine Anforderungsanalyse ermittelt, also durch eine Erhebung der für den Aufgabenbereich bedeutsamen Tätigkeiten, erfolgswahrscheinlicher Fähigkeiten und Kenntnisse. Hierzu müssen die folgenden Fragen beantwortet werden:

1. „Was muss ein/e ... alles tun?“
➔ Tätigkeiten, Aufgaben
2. „Was muss ein/e ...hierfür alles können?“
➔ Kompetenzen
3. „Woran kann man die Kompetenz ...beobachten?“
➔ Operationalisierungen
4. „Wie wichtig ist Anforderung xy?“
➔ Gewichtungen

Um nicht für jedes einzelne Berufungsverfahren eine eigenständige Anforderungsanalyse durchführen zu müssen, aber auch im Sinne einer gemeinsamen Sprache / Unternehmenskultur, hat die Hochschule Niederrhein – ähnlich wie dies große Unternehmen in Wirtschaft und Verwaltung praktizieren - einen Katalog von Schlüsselkompetenzen formuliert. Mit Schlüsselkompetenzen sind dabei jene Qualifikationen gemeint, denen eine übergeordnete Bedeutung für die Bewältigung jetziger und künftiger Anforderungen an Professoren/innen zugesprochen wird.

3. Die Festlegung der Kompetenzen im Berufungsverfahren

Professorinnen und Professoren benötigen eine hohe Handlungskompetenz, um der Aufgabenvielfalt einer Professur gerecht zu werden. Wenn auch die fachliche Qualifikation das zentrale Auswahlkriterium für eine Berufung bleibt, so wird die Hochschule Niederrhein zukünftig in den Berufungsverfahren außerfachliche Kompetenzen bei ihren Entscheidungen in Berufungsverfahren generell einbeziehen. Zur Orientierung dient das Handlungskompetenzmodell, in das verschiedene Kompetenzbereiche integriert wurden. Die Handlungskompetenz eines Professors in seinem Aufgabenfeld ist abhängig von den Bereichen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz. Während der Bereich der Fachkompetenz sich bisher immer im Focus von Berufungsverfahren befand, wurden die anderen Kompetenzbereiche weitestgehend vernachlässigt. In den Berufungsverfahren der Hochschule Niederrhein werden zukünftig alle vier Kompetenzbereiche berücksichtigt. Folgerichtig müssen in den Berufungskommissionen Schlüsselqualifikationen aus allen vier Bereichen in die Bewertung aufgenommen werden. Da außer der Fachkompetenz die Entscheidung für die wichtigen Schlüsselqualifikationen in den einzelnen Kompetenzbereichen für Laien schwierig ist, wurde in der Arbeitsgruppe Berufsordnung ein Katalog von Merkmalen für die Hochschule Niederrhein zusammengestellt. Die Basis für den Katalog von Schlüsselqualifikationen waren die Merkmale, die in verschiedenen Workshops oder Arbeitsgruppen in der Hochschule benannt wurden. Auch hat sich die Hochschule Niederrhein von dem Vorgehen der Fachhochschule Köln inspirieren lassen¹



¹ Siehe Berufsleitfaden der Fachhochschule Köln unter: http://www.verwaltung.fh-koeln.de/imperia/md/content/verwaltung/dezernat2/sg21/service/leitfaden_berufungsverfahren.pdf

3.1. Die Festlegung der Schlüsselqualifikationen im Berufungsverfahren

Die Einstellungsvoraussetzung für alle Professorinnen und Professoren ist in § 36 Hochschulgesetz (HG) NRW festgelegt. Die erwünschten Schlüsselqualifikationen der zukünftigen Professoren dagegen müssen in Anlehnung an das spezielle Anforderungsprofil (siehe Kapitel 2) für die jeweilige Professur von der Berufungskommission bestimmt werden. Die folgende Liste der Merkmale/Schlüsselqualifikationen ist nicht vollständig. Je nach Anforderungsprofil können weitere Schlüsselqualifikationen von den Berufungskommissionen an Stelle der beispielhaft benannten definiert werden.

Kompetenzbereich	Schlüsselqualifikation	Beschreibung
Fachkompetenz ²	Fachliche Fähigkeit	Die Fähigkeit, auf Basis von Fachwissen und einer fundierten Praxiserfahrung, die Aufgaben und Probleme eines Fachgebiets unter Einbeziehung des gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Kontextes bewältigen und lösen zu können.
	Forschungsfähigkeit	Die Fähigkeit, auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse weitergehende Fragestellungen mit konkretem Anwendungsbezug untersuchen zu können und hiermit einen Beitrag für die Fachwelt zu leisten.
Methodenkompetenz	Didaktische Fähigkeit	Die Fähigkeit, Wissen unter Einbeziehung hochschuldidaktischer Erkenntnisse verständlich zu vermitteln und hiermit den Studierenden einen hohen Kompetenzerwerb zu ermöglichen.
	Organisationsfähigkeit	Die Fähigkeit, Probleme und Aufgaben frühzeitig zu erkennen, vorhandene Ressourcen hierfür zielorientiert, termingerecht und kostenbewusst einzusetzen.
Sozialkompetenz	Commitment	Die Bereitschaft und Fähigkeit, sich als Teil der Hochschule zu sehen, sich in dieser zu engagieren und durch verantwortliches Handeln einen Beitrag zu den Zielen der Hochschule zu leisten.
	Kommunikationsfähigkeit	Die Fähigkeit, sich in Schrift, Sprache, Mimik und Gestik situations- und adressatengerecht zu verhalten.
	Kooperationsfähigkeit	Die Fähigkeit, mit anderen Personen Kontakt aufzunehmen, mit ihnen respektvoll und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten sowie Lösungen gemeinsam und arbeitsteilig zu erarbeiten.
	Führungsfähigkeit	Die Fähigkeit, eine Organisationseinheit auf Ziele hin auszurichten sowie mit Mitarbeitern/innen zu kooperieren und sich deren Kompetenz im Sinne der Ziele der Hochschule nutzbar zu machen.
Personalkompetenz	Persönliche Integrität	Die Fähigkeit und Bereitschaft, sich an einem humanistischen Wertesystem zu orientieren und entsprechend zu handeln.
	Selbstentwicklungsfähigkeit	Die Bereitschaft und Fähigkeit zur ständigen persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.
	(...)	

² (FK=Fachkompetenz; MK=Methodenkompetenz; SK=Sozialkompetenz; PK=Personalkompetenz)

3.2. Schlüsselqualifikationen mit Operationalisierungen

Die ausgewählten Schlüsselqualifikationen müssen zur Erhöhung der Qualität des Beurteilungsprozesses operationalisiert, d.h. in beobachtbare Verhaltensweisen übertragen werden. Auf diese Weise kann innerhalb der Berufungskommission ein Konsens darüber hergestellt werden, was unter dem entsprechenden Merkmal zu verstehen ist. Die Operationalisierung erleichtert auch die Bewertung auf einer mehrstufigen Skala.

Im Folgenden werden für die zentralen Schlüsselqualifikationen Operationalisierungen vorgeschlagen. Zur konkreten Beschreibung der im jeweiligen Berufungsverfahren relevanten Schlüsselqualifikationen sollten jeweils 6 bis 8 Verhaltensbeschreibungen je Kompetenz ausgewählt werden bzw. durch weitere Verhaltensbeschreibungen ergänzt werden. Wenn eine Berufungskommission andere Schlüsselqualifikationen definiert, müssen solche Operationalisierungen im Vorfeld vorgenommen und dokumentiert werden.

Somit werden die inhaltlichen Schwerpunkte neben der Entscheidung für die Schlüsselqualifikation auch durch eine entsprechende Auswahl von Operationalisierungen gesetzt. Weiterhin kann eine Differenzierung durch die positionsspezifische Gewichtung der gewählten Schlüsselqualifikationen herausgearbeitet werden.

Folgende Verhaltensbeschreibungen wurden für die oben benannten Schlüsselqualifikationen bereits vorgenommen:

3.2.1. Fachliche Fähigkeit

Die Fähigkeit, auf Basis von Fachwissen und einer fundierten Praxiserfahrung, die Aufgaben und Probleme eines Fachgebiets unter Einbeziehung des gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Kontextes bewältigen und lösen zu können.

- ist in der dem Aufgabengebiet entsprechenden Fachdisziplin ausgewiesen
- verfügt über aktuelles, einschlägiges (positionsspezifisches) Fachwissen, das in der beruflichen Praxis erworben wurde
- nimmt aktiv an der Entwicklung des Fachs teil (z.B. als Mitglied eines Verbandes)
- analysiert und strukturiert Probleme, die aus der Praxis erwachsen sind
- formuliert Lösungs- und Durchsetzungsstrategien
- zeigt Fähigkeit und Bereitschaft zur Aneignung von Neuem
- verfügt über aktuelles, fachspezifisches Methodenwissen
- erkennt Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Folgen in Hinblick auf andere Fachdisziplinen
- kennt berufliche Anforderungsprofile und aktuelle Berufschancen
- reflektiert das eigene Fachgebiet kritisch - auch im ethischen und gesellschaftlichen Kontext
- informiert sich über nationale/internationale Entwicklungen im eigenen Fachgebiet
- verfügt über gesicherte Fremdsprachenkenntnisse

3.2.2. Forschungsfähigkeit

Fähigkeit, auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse weitergehende Fragestellungen mit konkretem Anwendungsbezug zu untersuchen und hiermit einen Beitrag für die Fachwelt zu leisten. Dies zeigt sich u.a. in:

- besitzt eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (besitzt Promotion oder befindet sich im Promotionsverfahren)
- hat besondere Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden gezeigt
- zeigt Fähigkeit, neue Erkenntnisse aufzunehmen und in weitere Fragestellung zu übertragen
- forscht fachübergreifend
- hat Erfahrung mit hochschulübergreifenden Forschungsprojekten
- hat erfolgreich Forschungsprojekte mit Drittmitteln abgeschlossen
- dokumentiert neue Forschungs- und Entwicklungsergebnisse durch Publikationen und Präsentationen auf Fachkonferenzen
- trägt durch eigene Forschung zur Entwicklung des eigenen Faches bei

3.2.3. Didaktische Fähigkeit

Die Fähigkeit, Wissen unter Einbeziehung hochschuldidaktischer Erkenntnisse verständlich zu vermitteln und den Studierenden einen hohen Kompetenzerwerb zu ermöglichen.

Dies zeigt sich u. a. in:

- definiert, begründet und überprüft Lehr- und Lernziele
- wählt geeignete Methoden aus und setzt Medien angemessen ein
- strukturiert und konzentriert komplexe Sachverhalte
- berücksichtigt die Vorkenntnisse und wählt ein angemessenes Vermittlungstempo
- stellt Sachverhalte verständlich dar
- zeigt Engagement in der Lehre und findet Zugang zu den Studierenden
- gibt den Studierenden individuelle Rückmeldung über den Lernfortschritt
- stellt Anwendungsbezüge her und wählt geeignete Beispiele und Analogien
- macht Lehr- und Prüfungsveranstaltungen transparent und verdeutlicht Standards
- aktualisiert und entwickelt die Lehrinhalte und –methoden kontinuierlich weiter
- setzt aktivierende Lehrformen ein
- geht souverän mit Störungen um
- stellt Spielregeln für das Verhalten in Lehrveranstaltungen auf
- lässt Verbesserungsvorschläge zu
- bildet sich didaktisch weiter
- nutzt kollegialen und/oder professionellen pädagogischen Rat

3.2.4. Organisationsfähigkeit

Die Fähigkeit, Probleme und Aufgaben frühzeitig zu erkennen, vorhandene Ressourcen hierfür zielorientiert, termingerecht und kostenbewusst einzusetzen. Dies zeigt sich u. a. in:

- plant sorgfältig und frühzeitig
- untergliedert komplizierte Sachverhalte in Teilgebiete
- setzt Instrumente des Projektmanagements ein
- betreibt ein effizientes Ressourcenmanagement
- betreibt verlässliches Zeitmanagement
- stellt eine angemessene persönliche Erreichbarkeit sicher
- hält Terminvorgaben ein
- erstellt gut strukturierte (Tagungs-) Materialien
- strukturiert die Ablauforganisation (Ablaufdiagramme)
- veranlasst die Informationsverteilung an alle Beteiligte
- überprüft die Erledigung von Aufgaben durch andere
- handelt ergebnisorientiert – auch in schwierigen Situationen
- verwendet methodische Organisationsmittel
- dokumentiert Prozesse

3.2.5. Commitment

Die Bereitschaft und Fähigkeit, sich als Teil der Hochschule zu sehen, sich in dieser zu engagieren und durch verantwortliches Handeln einen Beitrag zu den Zielen der Hochschule zu leisten. Dies zeigt sich u.a. in:

- zeigt Interesse an den Zielen der Hochschule
- akzeptiert die Werte und Ziele der Hochschule
- identifiziert sich mit den Werten und Zielen der Hochschule
- setzt sich mit der Hochschule und deren Einbindung in die Hochschullandschaft auseinander
- zeigt Bereitschaft sich für die Hochschule einzusetzen
- lässt erkennen, dass die Hochschule als langfristiger Arbeitgeber angesehen wird
- zeigt persönliche Bindung an Hochschule, spricht z.B. in der „Wir-Form“
- beteiligt sich in Gremien
- engagiert sich über seine eigentliche Aufgabe hinaus
- leistet seinen/ihren Beitrag im Sinne der Hochschule über das erforderliche Maß hinaus
- macht für die Hochschule gute Öffentlichkeitsarbeit

3.2.6. Kommunikationsfähigkeit

Die Fähigkeit, sich in Schrift, Sprache, Mimik und Gestik situations- und adressatengerecht zu verhalten. Dies zeigt sich u. a. in:

- stellt Gedanken mündlich und schriftlich präzise dar
- strukturiert eigene Beiträge
- drückt sich flüssig und verständlich aus
- verfügt über einen vielfältigen Wortschatz
- zeigt unterstreichende Körpersprache
- zeigt Blickkontakt
- hört aufmerksam zu
- nimmt Argumente auf und führt sie weiter
- besitzt und zeigt Verständnis, Einfühlungsvermögen und Respekt
- vertritt den eigenen Standpunkt für andere nachvollziehbar
- stellt sich auf Gesprächspartner/innen ein und reagiert entsprechend
- aktiviert und motiviert Gesprächspartner/innen
- gibt Rückmeldung
- vermeidet diskriminierende Kommunikationsformen
- berücksichtigt divergierende Vorstellungen
- behält Gesprächs-/Verhandlungsziele im Auge
- lässt andere zu Wort kommen und ausreden
- kleidet sich situationsangemessen
- tritt angemessen selbstsicher auf
- nutzt angemessene Visualisierungs-, Moderations- und Kommunikationstechniken

3.2.7. Kooperationsfähigkeit

Die Fähigkeit, mit anderen Personen Kontakt aufzunehmen, mit ihnen respektvoll und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten sowie Lösungen gemeinsam und arbeitsteilig zu erarbeiten.

Dies zeigt sich u. a. in:

- geht auf andere zu und arbeitet in Gruppen aktiv mit
- verhält sich zuverlässig und vereinbarungsgemäß
- verhält sich offen und berechenbar
- arbeitet konstruktiv mit anderen zusammen
- fördert teamorientiertes Arbeiten
- initiiert Teams
- integriert sich in bestehende Teams/Gremien
- bleibt auch in Konkurrenzsituationen fair
- berücksichtigt andere Auffassungen und Meinungen
- vermittelt bei unterschiedlichen Interessen
- führt widersprüchliche Interessen zusammen und sucht gemeinschaftlich getragene Lösungen

- hält sich an „Spielregeln“
- trägt aktiv zur Konfliktbewältigung bei
- vertritt auch bei abweichender Meinung Team-/Gremienentscheidungen nach außen
- fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten/Fachbereichen
- baut Informations- und Kontaktnetze auf und pflegt diese
- übernimmt in besonderen Situationen Aufgaben für andere
- strebt eine kollegiale Zusammenarbeit in der Hochschule an

3.2.8. Führungsfähigkeit

Die Fähigkeit, eine Organisationseinheit auf Ziele hin auszurichten sowie mit Mitarbeitern/innen zu kooperieren und sich deren Kompetenz im Sinne der Ziele der Hochschule nutzbar zu machen. Dies zeigt sich u.a. in:

- identifiziert sich mit der Führungsrolle
- gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter
- delegiert Aufgaben mit klarem Auftrag unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen und den Erfordernissen der Hochschule
- informiert sich regelmäßig über (Zwischen-)Ergebnisse
- gewinnt Mitarbeiter/innen für Schwerpunktaktivitäten
- motiviert Mitarbeiter/innen individuell
- lobt und kritisiert konstruktiv
- vereinbart klar definierte Ziele
- übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen und vertritt diese
- erläutert und vermittelt Entscheidungen verständlich und nachvollziehbar
- setzt Entscheidungen zügig um
- wählt Mitarbeiter anforderungsgerecht und unter Berücksichtigung von Entwicklungspotentialen aus
- schließt Vereinbarungen und hält Abmachungen ein
- steuert gruppenspezifische Prozesse und bildet arbeitsfähige Teams
- ist ansprechbar für Probleme der Mitarbeiter/innen
- moderiert Konflikte und führt sie einer Lösung/Vereinbarung zu
- entwickelt und pflegt einen dem Leitbild entsprechenden Personalführungsstil
- nimmt seine/ihre Vorbildfunktion gegenüber den Mitarbeitern/innen wahr

3.2.9. Persönliche Integrität

Die Fähigkeit und Bereitschaft, sich an einem humanistischen Wertesystem zu orientieren und entsprechend zu handeln.

Dies zeigt sich u.a. in:

- ist sich selbst und anderen gegenüber aufrichtig

- hat transparente Wertmaßstäbe und lässt sich daran messen
- übernimmt Verantwortung
- ist fair, integer, korrekt
- achtet die Persönlichkeitsrechte und die Würde anderer Menschen
- arbeitet gemeinwohlorientiert und rechtsstaatlich
- Reden und Handeln stimmen überein
- bezieht klare Standpunkte
- zeigt Civilcourage
- verhält sich diszipliniert
- nimmt die besondere Verantwortung des/der Lehrenden an
- übernimmt Vorbildfunktion
- geht verantwortlich mit Freiheitsgraden um
- sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung

3.2.10. Selbstentwicklungsfähigkeit

Die Bereitschaft und Fähigkeit zur ständigen persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Dies zeigt sich u. a. in:

- verfügt über eine realistische Selbsteinschätzung
- erfasst aktuelle Tendenzen und stellt sich schnell auf neue/veränderte Situationen ein
- greift Anregungen und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln mit ein
- zeigt Eigeninitiative
- revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf dem Hintergrund neuer Erkenntnisse
- überträgt fachfremde Erfahrungen in das eigene Aufgabengebiet
- ist in der Lage, sich von gewohnten Denk- und Handlungsweisen zu lösen
- nimmt zur Lösung eines Problems auch Perspektivenwechsel vor
- findet sich auch in unsicheren, noch nicht klar definierten Situationen zurecht
- entwickelt weiterführende Vorstellungen und Konzepte
- greift Probleme aus eigenem Antrieb auf
- reflektiert die eigene Arbeit und das Verhalten sachlich und ändert es, wenn erforderlich
- gesteht sich eigene Fehler ein und ändert das Verhalten entsprechend
- sucht Rückmeldung
- bildet sich über den fachlichen und pädagogischen Rahmen hinaus
- bleibt auch unter wechselnden Arbeitsinhalten und –situationen souverän
- sucht eigene Erfolge und erkennt Erfolge anderer an
- bleibt auch unter Stress im emotionalen Gleichgewicht
- lässt sich durch Widerstände und Rückschläge nicht entmutigen
- kann Kritik ertragen und reagiert darauf sachlich und konstruktiv
- stellt sich regelmäßig studentischer Veranstaltungskritik sowie interner und externer Evaluation
- reflektiert eigenes Lehr-, Prüfungs- und Beratungsverhalten

4. Die Auswahl und Gewichtung der Schlüsselqualifikationen

4.1. Die Gewichtung der Schlüsselqualifikationen

Zunächst werden die wesentlichen Tätigkeiten der Zielposition beschrieben und anschließend aus der Liste der Schlüsselqualifikationen diejenigen ausgewählt, die in Anlehnung an die stellenspezifischen Anforderungen am wichtigsten für die zu besetzende Position sind (=Anforderungsprofil, siehe Kap. 2). Die Entscheidung für die Schlüsselqualifikationen wird insbesondere anhand der Operationalisierungen (Verhaltensbeschreibungen) vorgenommen. Die Dokumentation der für die Auswahl der Schlüsselqualifikation bedeutsamen Operationalisierungen erhöht die Transparenz des Verfahrens und die Beobachtergenauigkeit. In der Berufungskommission werden zu jeder Schlüsselqualifikation die Verhaltensbeschreibungen herausgesucht, die besonders zu den beschriebenen Tätigkeiten passen. Hierbei ist darauf zu achten, dass aus jedem Kompetenzbereich, d.h. Fachkompetenz (FK), Methodenkompetenz (MK), Sozialkompetenz (SK) und Personalkompetenz (PK) mindestens ein Merkmal/eine Schlüsselqualifikation und nicht mehr als 3 Merkmale/Schlüsselqualifikationen zur Bewertung ausgewählt werden.

Anschließend werden die Kompetenzbereiche gewichtet. Bei der Gewichtung der Kompetenzen können Schwerpunkte gebildet werden. Der Anteil an der Gesamtbewertung je Kompetenzbereich beträgt mindestens 10% und maximal 40%. Insgesamt ergeben die einzelnen Gewichte aller Kompetenzbereiche 100%.

Für Position wichtig	Faktor	0,1
...überdurchschnittlich wichtig	Faktor	0,2
...weit überdurchschnittlich	Faktor	0,3
...unverzichtbar:	Faktor	0,4

Die Auswahl der Schlüsselqualifikationen, die Operationalisierungen und die Gewichtung der Kompetenzbereiche sind verpflichtend und vor der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber zu dokumentieren.

Beispiel: Professur „Empirische Sozialforschung“ mit hohem Forschungsbezug

Kompetenzbereich	Gewicht im Kompetenzbereich	Schlüsselqualifikation
Fachkompetenz	0,4	Fachliche Fähigkeit
		Forschungsfähigkeit
Methodenkompetenz	0,3	Didaktische Fähigkeit
		Organisationsfähigkeit
Sozialkompetenz	0,2	Commitment
		Kommunikationsfähigkeit
Personalkompetenz	0,1	Selbstentwicklungsfähigkeit

4.2. Bewertung der Schlüsselqualifikationen

Die einzelnen Schlüsselqualifikationen werden mit einer 5-Skala bewertet. Hierbei entspricht:

- 1 = nur teilweise den Anforderungen entsprechend
- 2 = den Anforderungen weitgehend entsprechend
- 3 = den Anforderungen voll entsprechend
- 4 = über den Anforderungen
- 5 = weit über den Anforderungen.

Jedes Kommissionsmitglied bewertet und dokumentiert die Schlüsselqualifikationen in den einzelnen Beobachtungsstationen³ und bringt dieses Ergebnis in die Kommission ein. Dort wird auf einem Gesamtbewertungsbogen für jede Schlüsselqualifikation möglichst eine Konsensentscheidung für die einzelnen Beobachtungsstationen herbeigeführt (z.B. die Forschungsfähigkeit in der Probelehrveranstaltung ist über den Anforderungen = 4). Falls keine Konsensentscheidung herbeigeführt werden kann, wird eine rechnerische Entscheidung (Mittelwert) vorgenommen. Zum Ende des Verfahrens wird in der Berufungskommission bezogen auf jede Schlüsselqualifikation ein Mittelwert gebildet. Die Bewertungen der Einzelmerkmale in jedem Kompetenzbereich werden addiert, durch die Anzahl der Merkmale dividiert und anschließend mit dem Gewicht multipliziert. Hieraus ergibt sich eine gewichtete Bewertung des Kompetenzbereichs. Abschließend erhält die Berufungskommission ein nachvollziehbares Gesamturteil des Bewerbers (z.B. 4,1), das noch auf Plausibilität geprüft werden sollte.

Beispiel: Professur „Empirische Sozialforschung“ mit hohem Forschungsbezug

		Probelehrveranstaltung ₄	Fachgespräch	Strukturiertes Interview	Vorhaben in Lehre u. Forschung	Bewertung der Einzelmerkmale (Mittelwert ⁵)	Mittelwert Kompetenzbereich	Gewicht Kompetenzbereich	Gewichteter Mittelwert Kompetenzbereich
FK	Fachl. Fähigkeit	4	3		5	4	3,8	0,4	1,52
	Forschungsfähigkeit	4	3		4	3,6			
MK	Didaktische Fähigkeit	4		4	4	4	4,0	0,3	1,20
	Organisationsfähigkeit	4		4	4	4			
SK	Commitment		4	5	5	4,6	4,8	0,2	0,96
	Kommunikationsfähigkeit	5	5	5		5			
PK	Selbstentwicklungsfähigkeit	5		3	4	4	4,0	0,1	0,4
Gesamt								1,0	4,1⁶

³ Siehe Kapitel 5

⁴ Geschwärzte Felder: Dieses Anforderungsmerkmal wird hier nicht erfasst

⁵ Mittelwert aller Beurteilungen für ein und die gleiche Schlüsselqualifikation und der Anzahl der Stationen, in denen diese Dimension beobachtet wurde. Auf eine Nachkommastelle gerundet.

⁶ Auf eine Nachkommastelle gerundet

4.3. Rahmenbedingungen der Bewertung

Das Ziel der Vorgehensweise ist eine Bewertung der Handlungskompetenz und somit eine erweiterte Betrachtungsweise der zukünftigen Professoren/Professorinnen. Die Festlegung der Vorgehensweise und der Rahmenbedingungen haben zum Zweck, eine ausschließliche Fokussierung von Berufungskommissionen z.B. auf das Fachliche zu vermeiden. Dennoch bietet der Rahmen ausreichend Handlungsspielraum: so ist eine Schwerpunktbildung in einem Kompetenzbereich möglich.

Grundsätzlich muss Folgendes gegeben sein:

- Aus jedem Kompetenzbereich muss mindestens eine Schlüsselqualifikation in die Bewertung eingehen.
- Jeder Kompetenzbereich erhält mindestens 10% und maximal 40% Anteil an der Gesamtbewertung (die 100% ergeben muss).
- Im Kompetenzbereich „Fachkompetenz“ muss immer das allgemeine Merkmal „Fachliche Fähigkeit“ enthalten sein. Es ist nicht durch einen speziellen Teil der Fachkompetenz (z.B. Kenntnisse auf einem bestimmten Gebiet) zu ersetzen.
- Im Bereich „Methodenkompetenz“ muss immer das Merkmal „Didaktische Fähigkeit“ enthalten sein.
- Ein/e Bewerber/in scheidet aus, wenn er/sie in einem Kompetenzbereich nicht mindestens mit 2,5 Punkten (Mittelwert) über die verschiedenen Beobachtungsstationen bewertet wurde.

5. Die Bausteine im Auswahlverfahren und die Beobachtungsstationen

5.1. Die Prüfung der Bewerbungsübersicht

Eine Prüfung der Bewerbungsunterlagen wird nach den Einstellungsvoraussetzungen § 36 HG durch die Hochschulverwaltung vorgenommen. Dank der einheitlichen Darstellungsweise in Form des Bewerberbogens⁷ wird die Vorauswahl der Kandidaten/Kandidatinnen vereinfacht. Es sollten Besonderheiten im wissenschaftlichen Werdegang der Bewerber berücksichtigt werden können (z.B. noch nicht abgeschlossenes Promotionsvorhaben).

5.2. Die Bestimmung der geeigneten Bewerber/innen für das persönliche Auswahlverfahren

Die Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen trifft die Berufungskommission nach ihrem Anforderungsprofil. Da das Anforderungsprofil und die Bewerbungsübersicht dokumentiert sind, wird diese Entscheidung transparent. Von entscheidender Bedeutung sind neben der Auswahl der einzuladenden Bewerber auch die Gründe (z.B. keine Erfahrungen mit Drittmittelprojekten bei einer Professur mit starkem Forschungsbezug) für den Ausschluss der nicht ausgewählten Bewerber. Diese müssen im Sinne der Transparenz dokumentiert werden.

⁷ Siehe Anlage

5.3. Die Auswahl der Beobachtungsstationen

In dem Verfahren sollte darauf geachtet werden, dass jedes Merkmal mehrfach, d.h. mindestens zweimal beobachtet werden kann. Entsprechend sind die unten aufgeführten Beobachtungsstationen auszuwählen.

5.3.1. Probelehrveranstaltung mit Lehrexposé

Diese Beobachtungsstation hat sich grundsätzlich nicht geändert und sollte daher in der bisherigen Form weiter von den Berufungskommissionen durchgeführt werden. Auf Wunsch kann eine Berufungskommission eine/einen hochschuldidaktische Expertin/en hinzuziehen. Den Studierendenvertretern sollte der Einsatz des hochschuleinheitlichen Fragebogens zur Lehrveranstaltungsbeurteilung angeboten werden. Das Votum der Studierenden muss im Gesamtgutachten gewürdigt werden.

Für eine Bewertung durch die auswärtigen Gutachter ist ein Exposé zu der konkreten Probelehrveranstaltung erforderlich. Dieses muss von den Vortragenden rechtzeitig eingereicht werden. Der Inhalt dieses Exposés wird von den Vortragenden bestimmt. Die Bewertung des Exposés durch die Berufungskommission sollte neben fachlichen Aspekten auch die didaktische Fähigkeit beinhalten. Hierzu kann ein hochschuldidaktischer Experte hinzugezogen werden.

5.3.2. Fachgespräch

Das Fachgespräch wird in der bisherigen Form von der jeweiligen Berufungskommission geführt. Hierbei sind der fachliche Hintergrund der Bewerberin/ des Bewerbers zu prüfen und offene gebliebene Fragen zu eruiieren.

5.3.3. Strukturiertes Interview

Während beim Fachgespräch Bezug genommen wird auf die in der Probelehrveranstaltung gezeigten fachlichen Fähigkeiten und sich hieraus ergebende Anknüpfungspunkte, stehen beim strukturierten Interview die außerfachlichen Anforderungsmerkmale im Fokus.

Wie der Begriff „Interview“ sagt, handelt es sich nicht um eine freie Gesprächssituation, sondern um ein durch Fragen strukturiertes Gespräch. Das Interview gilt sowohl aus Sicht von Personalverantwortlichen als auch von Bewerberinnen als das unverzichtbare Element der Personalauswahl schlechthin. Valide Aussagen sind jedoch nur mit einem strukturierten Interview möglich, das sich dadurch auszeichnet, dass ein vorab definierter und für alle Bewerberinnen des gleichen Verfahrens Interviewleitfaden die Basis bildet. Im Sinne des Anforderungsbezugs ist einerseits sicherzustellen, dass die zu bewertenden Anforderungsmerkmale auch durch spezifische Fragen erfasst werden, andererseits gilt es, Fragen zu vermeiden, die sozial erwünscht (z.B. „Sind Sie bereit, in Gremien mitzuarbeiten?“) und damit

diagnostisch uninteressante Antworten provozieren. In Hinblick auf Details der Fragenkonstruktion sei auf die einschlägige Literatur (z.B. von Schuler) verwiesen; für die praktische Umsetzung bei den Berufsungsverfahren werden im Folgenden die drei wesentlichen Arten der Frageformulierung vorgestellt:

- Biografiebezogene Fragen

Es wird davon ausgegangen, dass aufgrund des bisherigen Verhaltens gute Prognosen zum zukünftigen Verhalten vorgenommen werden können. Daher werden konkrete Fragen zur Biografie gestellt wie z.B.:

„Schildern Sie uns bitte die Schwerpunkte Ihres bisherigen beruflichen Werdegangs.“

„Was war bisher Ihr größter beruflicher Erfolg?“

„Was qualifiziert Sie ganz besonders für die angestrebte Position?“

- Situative Fragen

Dies sind spezifische Fragen, die sich auf mögliche Situationen („kritische Ereignisse“) der Zielposition beziehen und Anforderungsmerkmale verhaltensbezogen widerspiegeln wie z.B.:

„Nach vier Wochen Vorlesung zum Themengebiet xy stellen Sie fest, dass von Woche zu Woche weniger Studierende erscheinen. Sie haben den Eindruck, dies liegt an Ihrem Lehrverhalten. Wie gehen Sie mit dieser Situation um?“.

- Konstruktbezogene Fragen

Dies sind spezifische Fragen, die sich unmittelbar auf eine Schlüsselqualifikation beziehen. z.B.:

„Wie gehen Sie mit Konflikten um?“

„Schildern Sie uns ein praktisches Beispiel hierfür.“

„Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis?“

5.3.4. Konzept zu Vorhaben in Lehre und Forschung

Es wird davon ausgegangen, dass Bewerber/innen auf Professuren bereits Erfahrungen mit der Darstellung ihrer Forschungsvorhaben haben. Da in Fachhochschulen die Lehre eine besondere Rolle spielt, wird zukünftig von Bewerbern erwartet, dass sie zusätzlich ihre Vorhaben in der Lehre transparent machen. Das Konzept zu den Vorhaben in der Lehre soll auf einem Lehrportfolio (reflektierte Dokumentation der eigenen Lehrtätigkeit über die bis zu diesem Zeitpunkt durchgeführten Lehrveranstaltungen hinsichtlich Lehrphilosophie, Lehrinhalt, eingesetzter Methoden und Medien, Evaluation und hochschuldidaktische Weiterbildung) basieren und damit die Selbstentwicklungsfähigkeit der Bewerber verdeutlichen. Eine Verzahnung der Aspekte „Lehre“ und „Forschung“ in diesem Konzept ist nicht nur erlaubt, sondern häufig sogar wünschenswert. Das Gesamtkonzept soll 10 Seiten nicht überschreiten.

5.3.5. Weitere Auswahlinstrumente als Wahlmöglichkeit

Potenziell gibt es recht viele Auswahlinstrumente, die im Sinne des Mehrfachprinzips in der Personalauswahl kombiniert eingesetzt werden können. Einige in Hinblick auf die hier formulierten Schlüsselkompetenzen sinnvolle und praktikable sowie akzeptable Instrumente seien hier exemplarisch aufgeführt:

- **Rollenspiele:** Hierbei handelt es sich um die Simulation einer Gesprächssituation, welche ein realistisches Abbild der Zielposition liefert (z. B. ein Mitarbeitergespräch oder ein Kritikgespräch zum Merkmal „Führungsfähigkeit“ oder ein Beratungsgespräch mit einem Studierenden zur Schlüsselkompetenz „Kommunikationsfähigkeit“). Der Rollenspielpartner ist hierbei eine entsprechend instruierte, am Verfahren ansonsten nicht beteiligte Person.
- **Szenarien:** Hierbei handelt es sich um komplexe Problemlösesituationen in Art einer Fallstudie oder einer Organisationsaufgabe ähnlich eines sogenannten Postkorbes. Wesentlich bei dieser Art Aufgabenstellung ist, dass es nicht eine alleinige Richtiglösung gibt. Es geht vielmehr darum, dass der Kandidat, die Kandidatin ihren eigenen Lösungsweg findet und in einem Vortrag der Kommission schlüssig begründet darlegt. Szenarien bilden insbesondere das Merkmal „Organisationsfähigkeit“ gut ab.
- **Gruppenaufgaben:** Hierbei handelt es sich um eine Interaktionssituation mit den Mitbewerbern (Gruppengröße drei bis fünf Personen, zu zweit hieße dies „Kooperationsaufgabe“), bei der gemeinsam kooperativ unter Zeitvorgabe eine Aufgabe wie z. B. eine Projektplanung oder ein Maßnahmenkatalog zu erarbeiten ist. Dieses Instrument eignet sich besonders gut zur Erfassung von Kooperationsfähigkeit und Selbstentwicklungsfähigkeit.

Für alle Instrumente besteht entsprechend der Qualitätsstandards (s.a. DIN 33430) die Notwendigkeit einer klaren schriftlichen Instruktion der Bewerber/innen und eindeutiger Beobachtungs- und Interpretationsregeln für die Kommission. Berufungskommissionen, die aufgrund der Besonderheit der zu besetzenden Position ergänzende Verfahren einsetzen möchten und nicht über die entsprechende Fachkompetenz verfügen, sollen externe Beratung (z.B. Personalberater) hinzunehmen. Die beiden Autorinnen stehen für Fragen oder Rückmeldungen zu dem Berufsleitfaden ebenfalls zur Verfügung.

Wenn und soweit Auswahlinstrumente gewählt werden, die den Beschäftigtendatenschutz gemäß § 29 Abs. 3 DSGVO NRW berühren, ist rechtzeitig die/der Datenschutzbeauftragte der Hochschule Niederrhein zu beteiligen.

Gesamtbeurteilungsbogen

Name:	Lehrgebiet:	Datum:
-------	-------------	--------

		Probe- lehr- veranstal- tung	Fachge- spräch	Struktu- riertes Inter- view	Vorhaben in Lehre u. For- schung	Bewer- tung Einzel- merkmale ⁸ (Mittel- wert ⁹)	Mittelwert Kompetenz- bereich	Gewicht des Kompetenz- bereichs	Gewichteter Mittelwert Kompetenz- bereich
FK ¹⁰	Fachliche Fähigkeit								
MK	Didaktische Fähigkeit								
SK									
PK									
Gesamt									

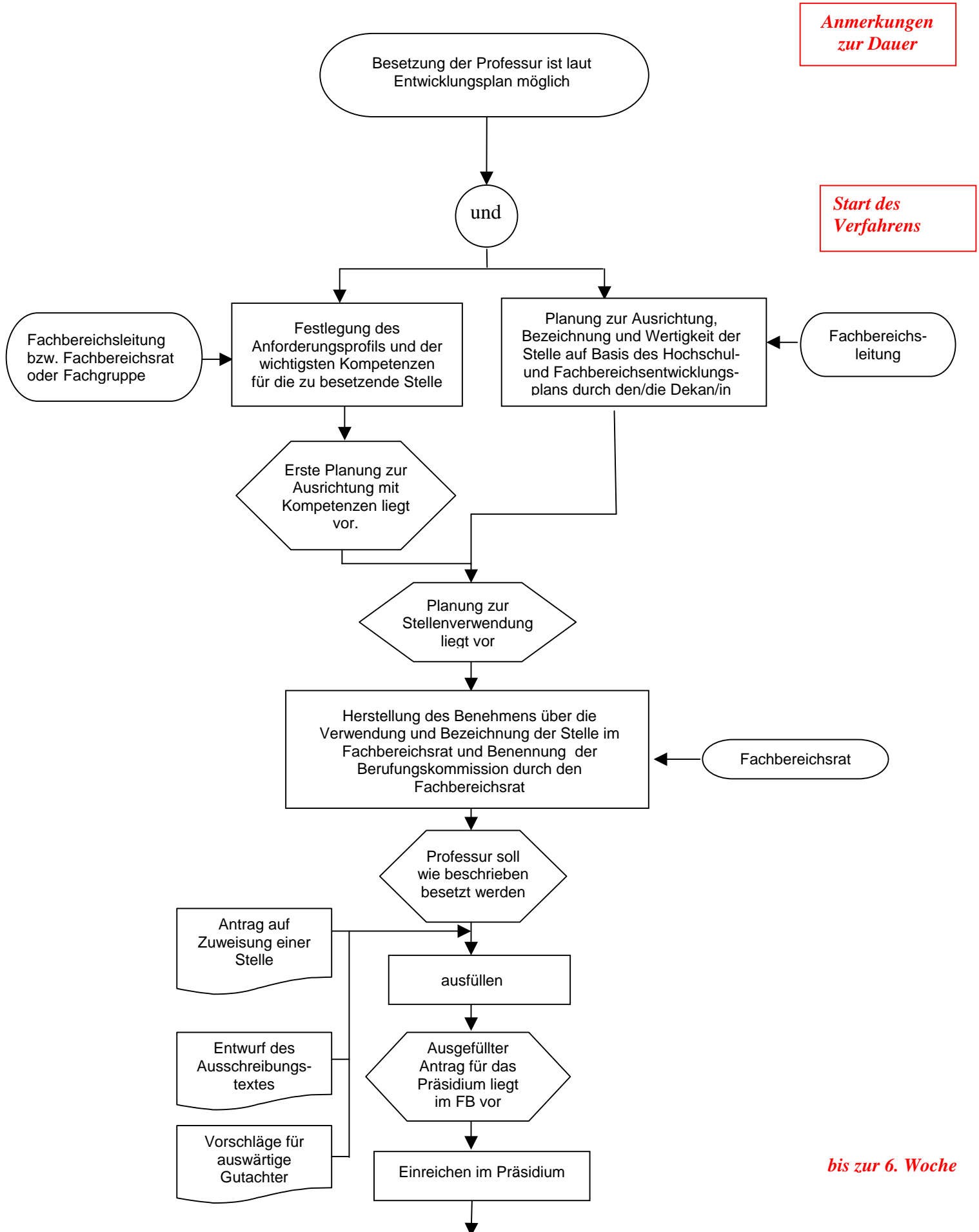
Jedes Merkmal (jede Schlüsselqualifikation) sollte in mindestens zwei Beobachtungsstationen bewertet werden. Bei zur Beobachtung des Merkmals ungeeigneten Stationen sind die Felder entsprechend zu schwärzen.

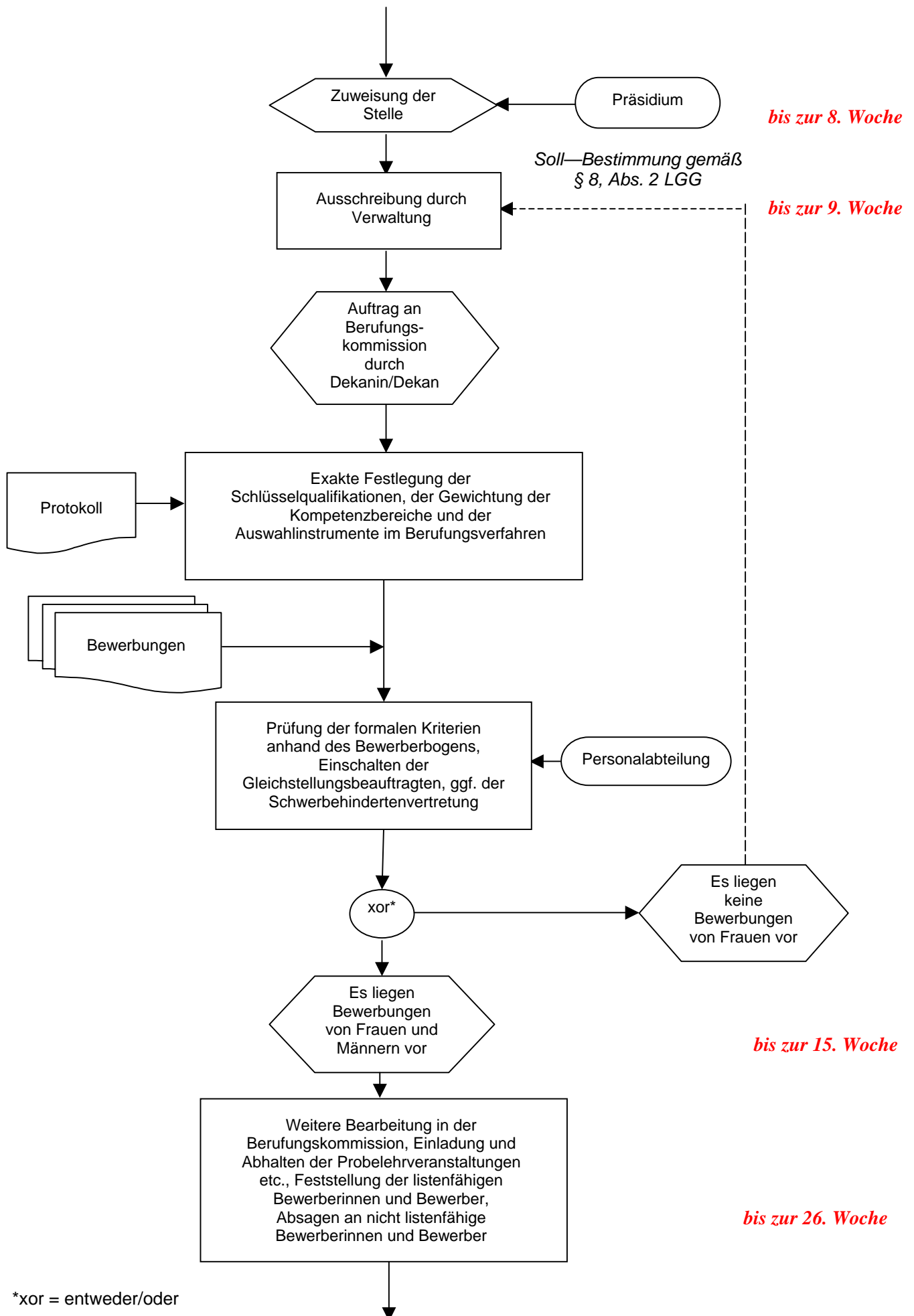
⁸ Bewertung auf einer Skala von 1 -5 (1 = nur teilweise den Anforderungen entsprechend; 2 = den Anforderungen weitgehend entsprechend; 3 = den Anforderungen voll entsprechend; 4 = über den Anforderungen; 5 = weit über den Anforderungen)

⁹ Mittelwert aller Beurteilungen für eine Schlüsselqualifikation über alle Beobachtungsstationen auf eine Nachkommastelle gerundet.

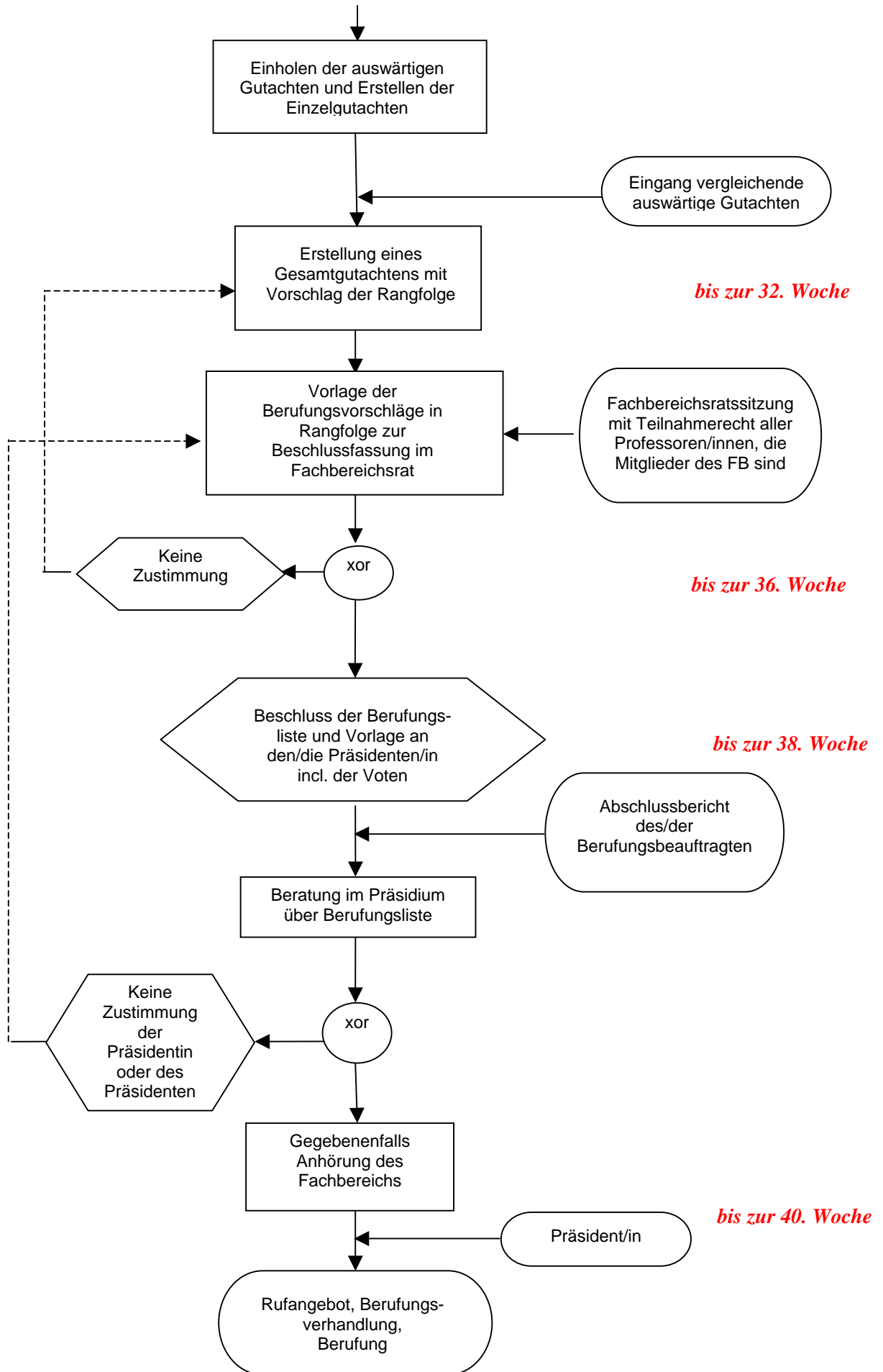
¹⁰ Kompetenzbereiche: FK = Fachkompetenz, MK = Methodenkompetenz, SK = Sozialkompetenz, PK = Personalkompetenz

Ablaufplan zum Ordentlichen Berufungsverfahren





*xor = entweder/oder



Bewerberbogen

I. Personalangaben

Familiennam: _____

Vorname: _____

Anschrift: _____

II. Hochschulausbildung und weitere Abschlüsse¹

Hochschule/ Einrichtung	von – bis	Fachrichtung	Art des Abschlusses	Note

III. Berufstätigkeit innerhalb des Hochschulbereichs

Arbeitgeber	von – bis	Art des Beschäftigungsverhältnisses	Tätigkeit	Zeugnis ja/nein

¹ (sämtliche Angaben sind durch Kopien zu belegen)

IV. Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs

Arbeitgeber	von – bis	Art des Beschäftigungsverhältnisses	Tätigkeit	Zeugnis ja/nein

² (sämtliche Zeugnisse bitte beifügen, sofern nicht bereits vorgelegt)

V. Wissenschaftlicher/künstlerischer Werdegang

(Detaillierte Angaben sollten den Bewerbungsunterlagen beigelegt sein oder können auf einem gesonderten Blatt beigelegt werden)

	Anzahl
Publikationen	
Wissenschaftliche Vorträge	
Projekte/ Ausstellungen	
Forschungsprojekte	
Drittmittelprojekte	
Lehraufträge	

Sonstiges (z.B. Preise, Dozententätigkeit, Gremienarbeit....)
