

**Berufungssatzung
der Hochschule Flensburg über das Verfahren zur Berufung von
Professorinnen und Professoren
vom 03. September 2020**

Aufgrund des 6 Absatz 2 des Hochschulgesetzes (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), zuletzt geändert durch Art. 16 des Gesetzes vom 08. Mai 2020 (GVOBl. Schl.-H S. 220), wird nach Beschlussfassung durch den Senat der Hochschule Flensburg vom 15. Juli 2020 und nach Genehmigung des Präsidiums der Hochschule Flensburg vom 03. September 2020 folgende Satzung erlassen:

Inhaltsübersicht

§ 1 Grundsätze

§ 2 Einleitung des Berufungsverfahrens

§ 3 Wahl des Berufungsausschusses

§ 4 Zusammensetzung des Berufungsausschusses

§ 5 Verschwiegenheit

§ 6 Ausschreibung

§ 7 Verzicht auf Ausschreibung

§ 8 Auswahlkriterien

§ 9 Klärung von Befangenheiten

§ 10 Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern

§ 11 Auswärtige Gutachten

§ 12 Berufungsvorschlag

§ 13 Berufung

§ 14 Information der Bewerberinnen und Bewerber

§ 15 Verfahren zur Entfristung von (zunächst) befristeten Professuren

§ 16 Inkrafttreten

Anlagen zur Berufungssatzung

Anlage 1 (nichtamtliche Fassung) Auftrag zur Stellenausschreibung

Anlage 2 (nichtamtliche Fassung) Musteranzeige lang mit Textbausteinen

Anlage 3 (nichtamtliche Fassung) Musteranzeige kurz

- Anlage 4 Anforderungsprofil
- Anlage 5 Kriterien für Leistungen in Lehre und Forschung
- Anlage 6 (nichtamtliche Fassung) Erklärung zum Schutz personenbezogener Daten
- Anlage 7 (nichtamtliche Fassung) Erklärung zur Befangenheit
- Anlage 8 Verfahren zur Entfristung: Checkliste
- Anlage 9 (nichtamtliche Fassung) Typische Beurteilungsfehler in Personalauswahlverfahren

§ 1

Grundsätze

- (1) Diese Satzung trifft Regelungen über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren an der Hochschule Flensburg, die Bestellung von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, sowie den Umgang mit befristeten Professuren und das Verfahren zur Entfristung (Begehungsverfahren).
- (2) Die Anlagen zur Berufungssatzung legen die Standards für das Auswahlverfahren fest und dienen der Qualitätssicherung in den Berufungsverfahren der Hochschule.

§ 2

Einleitung des Berufungsverfahrens

- (1) Ein Berufungsverfahren wird spätestens zwei Jahre vor Freiwerden einer Professur eingeleitet. Auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans beschließt der Konvent die Eckpunkte (Aufgabenbereich, Fachgebiet, Anforderungsprofil) der Professur. Bei neu zugewiesenen Professuren oder plötzlich eingetretenen Vakanzen wird das Verfahren unmittelbar nach Zuweisung oder Freiwerden der Professur eingeleitet.
- (2) Die Dekanin oder der Dekan beantragt auf der Grundlage des Konventsbeschlusses die Ausschreibung der Professur bei der Präsidentin oder dem Präsidenten mit ausführlicher Begründung im Falle einer Umwidmung.
- (3) Das Präsidium prüft und entscheidet, ob und in welcher fachlichen Ausrichtung die Stelle befristet oder unbefristet besetzt werden soll.
- (4) Das Präsidium teilt der Dekanin oder dem Dekan die Entscheidung innerhalb von 4 Wochen unter Angabe der Gründe mit. Liegen Gründe vor, aufgrund derer die Präsidentin oder der Präsident dem Beschluss des Konvents nicht folgen kann, wird das Verfahren eingestellt.

§ 3

Wahl des Berufungsausschusses

- (1) Die Dekanin oder der Dekan stellt im Vorwege mit dem Präsidium ein Einvernehmen über die Mitglieder des Berufungsausschusses her und schlägt diese dem Fachbereichskonvent zur Wahl vor.
- (2) Der Fachbereichskonvent wählt die Mitglieder mit einfacher Mehrheit.
- (3) Der Berufungsausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.

§ 4

Zusammensetzung des Berufungsausschusses

- (1) Im Berufungsausschuss verfügen die Professorinnen und Professoren über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen.
- (2) Dem Ausschuss gehören mindestens an:
 - a) drei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer (davon mindestens ein weibliches Mitglied). Mindestens eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer soll einem anderen Fachbereich oder einer anderen Hochschule angehören.
 - b) eine Angehörige oder ein Angehöriger der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Dienstes
 - c) eine Studierende oder ein Studierender.

Außer der Hochschullehrerin gemäß Buchstabe a) soll dem Ausschuss noch mindestens eine weitere stimmberechtigte Frau angehören.

Dem Berufungsausschuss können auch Mitglieder anderer Fachbereiche oder Hochschulen des In- und Auslands, nach § 35 HSG angegliederter Einrichtungen oder anderer wissenschaftlicher Einrichtungen sowie im Einzelfall auch andere Personen, wie z. B. Laboringenieurinnen oder -ingenieure, angehören.

Soll die oder der zu Berufene an einer angegliederten Einrichtung tätig sein, die für die Professur überwiegend die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt, wird der Berufungsausschuss zur Hälfte mit Mitgliedern der Einrichtung besetzt.

Als beratende Mitglieder ohne Stimmrecht gehören dem Berufungsausschuss an und sind von Anfang an zu beteiligen:

- die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches oder ersatzweise die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Flensburg
- die Schwerbehindertenvertretung, sofern Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorliegen
- die oder der Diversitätsbeauftragte

- (3) Derzeitige oder ehemalige Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen dürfen nicht stimmberechtigte Mitglieder des Berufungsausschusses sein.
- (4) Ein Mitglied des Präsidiums ist berechtigt, als beratendes Mitglied an den Sitzungen des Berufungsausschusses teilzunehmen. Das Präsidium hat die Möglichkeit, eine Berufungsbeauftragte oder einen Berufungsbeauftragten zu benennen, um Fehler im Verfahren zu vermeiden.
- (5) Die Dekanin oder der Dekan oder die Prodekanin oder der Prodekan des jeweiligen Fachbereiches ist berechtigt, als beratendes Mitglied an den Sitzungen des Berufungsausschusses teilzunehmen.
- (6) Die Tätigkeit des Berufungsausschusses beginnt mit der Wahl der Mitglieder und endet mit der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle bzw. der Verbeamtung auf Lebenszeit. Gegebenenfalls muss ein Mitglied nachgewählt werden. Im Falle einer Neuausschreibung kann der Konvent den Berufungsausschuss neu zusammensetzen.
- (7) Die Mitglieder des Berufungsausschusses sind im Berufungsverfahren unabhängig und keinen Weisungen unterworfen.
- (8) Die Mitglieder des Berufungsausschusses und Gäste sind hinsichtlich der ihnen im Berufungsverfahren bekannt gewordenen Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. (s. Anlage und § 5)

- (9) In Berufungsausschüssen sind ständige Gäste nicht zugelassen. Gäste müssen durch den Konvent bestätigt werden.

§ 5 Verschwiegenheit

- (1) Die Mitglieder des Berufungsausschusses und Gäste sind zur Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten und Sachverhalte verpflichtet,
- die ihnen in den nichtöffentlichen Sitzungen des Berufungsausschusses bekannt geworden sind,
 - deren Geheimhaltung gesetzlich vorgeschrieben, besonders angeordnet oder beschlossen ist,
 - die in anderen nichtöffentlichen Sitzungen behandelt worden sind oder deren Geheimhaltung ihrer Natur nach erforderlich ist.
- (2) Die Kenntnis von geheim zuhaltenden Angelegenheiten darf nicht unbefugt verwertet werden. Diese Verpflichtungen bestehen auch nach Beendigung der Tätigkeit fort und schließen Beratungsunterlagen, wie z. B. Mitschriften oder Protokolle, ein.
- (3) Die Bewerbungsunterlagen werden den Berufungsausschussmitgliedern durch die Personalabteilung in einer gesicherten Cloud zur Einsichtnahme zugänglich gemacht. Die Unterlagen dürfen nicht kopiert und weitergegeben werden. Ausdrücke sind nach der Besetzung der Stelle zu vernichten.
Kopien der Gutachten sind dem Berufungsausschuss entsprechend zur Kenntnis zu geben und werden unmittelbar nach der Übersendung des Berufungsvorschlags an das Präsidium vernichtet. Die Originale werden zu den Bewerbungsunterlagen genommen.
- (4) Zur Gewährleistung des Schutzes personenbezogener Daten hat jedes Mitglied des Berufungsausschusses, auch in beratender Funktion, eine Erklärung zur Verschwiegenheit zu unterschreiben, (siehe Anlage).
- (5) Die vollständigen Unterlagen des Berufungsausschusses werden nach Auswahl des Bewerbers oder der Bewerberin dem Präsidium übergeben. Die Unterlagen werden zur weiteren Bearbeitung an die Personalabteilung übergeben und werden dort entsprechend der gesetzlichen Fristen aufbewahrt.

§ 6 Ausschreibung

- (1) Professuren werden öffentlich ausgeschrieben, in geeigneten Fällen auch international.
- (2) Der Berufungsausschuss beschreibt die Aufgaben und erstellt ein Anforderungsprofil für die auszuschreibende Professur und legt diese sowie geeignete Publikationsorgane dem Präsidium vor.
- (3) Auf der Grundlage des Anforderungsprofils wird von der Personalabteilung ein Ausschreibungstext erstellt. Die Ausschreibung kann als Einzel- oder als Sammelausschreibung erfolgen.
- (4) Das Präsidium entscheidet über den Ausschreibungstext und Publikationsorgane für die Ausschreibung und mit welcher Bewerbungsfrist die Professur ausgeschrieben wird. Die Ausschreibungsfrist beträgt in der Regel 4 Wochen.

Der Ausschreibungstext muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben, insbesondere sind anzugeben:

- a. das Fachgebiet
- b. der Fachbereich und ggf. das Institut, dem die Stelle zugeordnet ist
- c. die Funktionsbeschreibung der Stelle, insbesondere die wahrzunehmenden Lehr- und Forschungsaufgaben einschließlich des Umfangs der Lehrverpflichtung
- d. die Besoldungsgruppe
- e. ein Verweis auf die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen nach § 61 HSG
- f. Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner im Berufungsverfahren

Die Hochschulverwaltung verwendet im Ausschreibungstext standardisierte Formulierungen zur besonderen Ansprache von Frauen, schwerbehinderten Menschen und Personen mit Migrationshintergrund (Diversitätsaspekt). Der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches, der Schwerbehindertenvertretung und der oder dem Diversitätsbeauftragten ist vor der Veröffentlichung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

- (5) Die Ausschreibung wird dem Ministerium durch das Präsidium angezeigt; das Ministerium kann gem. § 62 Absatz 2 HSG innerhalb von drei Wochen nach Eingang widersprechen. Nach erfolglos durchgeführtem Verfahren ist eine erneute Ausschreibung nicht wieder anzuzeigen, wenn keine gravierenden Änderungen vorgenommen wurden.
- (6) Wenn nach Ablauf der Widerspruchsfrist kein Widerspruch erfolgt ist, veranlasst die Hochschulverwaltung nach Rücksprache mit der oder dem Berufungsausschussvorsitzenden die Ausschreibung in den entsprechenden nationalen und ggf. internationalen Medien.
- (7) Zusätzlich zur Ausschreibung sollen besonders geeignete Persönlichkeiten und insbesondere Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Bewerbung ermutigt werden. Die ergriffenen Maßnahmen zur proaktiven Suche listenfähiger Kandidatinnen und Kandidaten sind im Berufungsbericht zu dokumentieren.

§ 7

Verzicht auf die Ausschreibung

- (1) Von einer Ausschreibung und der Durchführung des Berufungsverfahrens kann abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor aus einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder aus einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, deren oder dessen bisherige Leistung im Rahmen einer Evaluation positiv bewertet worden ist, auf dieselbe Professur bei identischer Vergütung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.
- (2) Von der Ausschreibung und der Durchführung des Berufungsverfahrens kann abgesehen und das Verfahren angemessen vereinfacht werden, wenn durch das Angebot dieser Stelle der Weggang einer Professorin oder eines Professors verhindert werden kann, die oder der einen nachgewiesenen höherwertigen Ruf einer anderen Hochschule erhalten hat.
- (3) Das Präsidium trifft die Entscheidung über den Verzicht auf die Ausschreibung auf Vorschlag oder nach Anhörung des Fachbereichs und der Gleichstellungsbeauftragten. Der Verzicht auf die Ausschreibung bedarf der Zustimmung des Ministeriums.

§ 8 Auswahlkriterien

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich unter Berücksichtigung der allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen nach § 61 HSG aus der Funktionsbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien (Anforderungsprofil nach § 6).
- (2) Die fachbezogenen Auswahlkriterien sind vor der Ausschreibung der Stelle festzulegen. Als Auswahlkriterien sollen im Rahmen der Anforderungen des Ausschreibungstextes insbesondere berücksichtigt werden:
 - Besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein müssen
 - wissenschaftliche Qualifikation oder hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis im Falle des § 61 Absatz 1 Nr. 5 HSG
 - pädagogische und didaktische Eignung
 - Fähigkeit, der Hochschule Flensburg in Forschung und Lehre neue Impulse zu geben

Eine Übersicht zu möglichen Kriterien in Forschung und Lehre befindet sich in Anlage 5.

§ 9 Klärung von Befangenheiten

- (1) Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen prüft der Berufungsausschuss, ob eines seiner Mitglieder befangen sein könnte. Eine Befangenheit ist in § 81 LVwG definiert und kann insbesondere vorliegen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber in die engere Auswahl kommt, die oder der
 - a) zu einem Mitglied des Berufungsausschusses in einem verwandtschaftlichen oder vergleichbaren persönlichen Verhältnis steht,
 - b) mit einem Mitglied des Berufungsausschusses in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht oder in den letzten fünf Jahren stand,
 - c) durch ein Mitglied des Berufungsausschusses bei der Promotion oder Habilitation (als Erstgutachter oder -gutachterin) betreut wurde,
 - d) eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die zu berufende Stelle hat.

Die Ausschussmitglieder sind verpflichtet, den Berufungsausschuss über ihre mögliche Befangenheit zu unterrichten. Dieser entscheidet, ob dieses Ausschussmitglied an den weiteren Beratungen teilnehmen kann.

§ 10
Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber

- (1) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden dem Berufungsausschuss von der Personalabteilung die vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Vorbereitung des Berufungsvorschlages überlassen. Die Bewerbungen werden von der Personalabteilung auf Vollständigkeit und Vorliegen der formalen Voraussetzungen geprüft und jeweils mit einer Übersicht der wesentlichen Stammdaten der Bewerberinnen und Bewerber an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Berufungsausschusses übergeben.
Gehen nach Ablauf der Bewerbungsfrist noch weitere Bewerbungen ein, sind diese, abhängig vom Fortschritt des Verfahrens, noch zu berücksichtigen. Wenn das Auswahlverfahren so weit fortgeschritten ist, dass bereits zu Probevorlesungen eingeladen wurde bzw. sogar die Auswahlentscheidung bereits getroffen wurde, kann eine Bewerbung abgelehnt werden. Bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist auf jeden Fall die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- (2) Der Berufungsausschuss prüft und bewertet alle Bewerbungen nach den in der Ausschreibung festgelegten Kriterien. Auf der Grundlage des Anforderungsprofils erstellt der Berufungsausschuss einen Kriterienkatalog. Die einzelnen Kriterien können mit Faktoren gewichtet werden. Die Kriterien sind vorab festzulegen und auf alle Bewerbungen gleichartig anzuwenden. Die Ergebnisse sind in angemessener Form ausführlich und nachvollziehbar zu dokumentieren.
- (3) Da auch eine studiengangsbezogene Lehrveranstaltung der Bewerberinnen und Bewerber Grundlage des Vorschlags sein soll, lädt der Berufungsausschuss die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten zu einer Berufungsvorlesung ein.
- (4) Zur Verwirklichung des Ziels der Hochschule, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, ist aktives Recruiting durchzuführen und zu dokumentieren. In Fachbereichen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, sollen alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen und die durch die Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Professur erfüllen, zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen werden. Ist dies aufgrund der hohen Anzahl von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern nicht möglich, sind möglichst mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen. Die Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber ist vor der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu geben.
- (5) Vorstellungsveranstaltungen bestehen in der Regel aus
 - a. mindestens einer hochschulöffentlichen Lehrprobe und einem fachgebietsbezogenen Vortrag von angemessener Dauer
 - b. einer Diskussion, in der auch das Lehrkonzept und das künftige Forschungsprofil dargestellt werden sollen,
 - c. einem nichtöffentlichen Gespräch mit den Mitgliedern und den vom Konvent bestätigten Gästen des Berufungsausschusses

Die Vorstellungsveranstaltungen sind in geeigneter Weise hochschulöffentlich ohne Nennung der Namen bekannt zu machen. Sie sollen innerhalb von 3 Monaten nach Bewerbungsschluss abgewickelt sein. Der oder die Vorsitzende des Berufungsausschusses berichtet dem Präsidium über die Gründe einer Verlängerung der Verfahrensdauer.

- (6) Der Berufungsausschuss erstellt nach Einholung auswärtiger Gutachten (§ 11) eine Vorschlagsliste, die drei Namen enthalten soll. Mitglieder der eigenen Hochschule dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden.

Im Berufungsvorschlag sind die fachliche, pädagogische, didaktische und persönliche Eignung eingehend, vergleichend und mit angemessener Gewichtung zu würdigen und die gewählte Reihenfolge zu begründen. Dabei darf ein Kriterium nicht überproportional hoch bewertet werden. Der Berufungsvorschlag soll die laut Anlage 1 enthaltenen Punkte vollständig enthalten.

- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs (ersatzweise der Hochschule Flensburg) ist in die Beratung des Berufungsausschusses einzubeziehen und zu dem Vorschlag des Berufungsausschusses zu hören; ihre Äußerung ist der Vorschlagsliste beizufügen. Sie kann verlangen, dass eine von ihr benannte Frau oder ein von ihr benannter Mann aus dem Kreis der Bewerberinnen und Bewerber in die Vorstellung und Begutachtung einbezogen wird; sie kann eine Professorin oder Sachverständige als Gutachterin vorschlagen.
- (8) Die Studierenden im Fachbereichskonvent sind zu der pädagogischen Eignung der Vorgesetzten zu hören; ihre Äußerung ist der Vorschlagsliste beizufügen. Das studentische Mitglied im Berufungsausschuss kann ein Sondervotum abgeben, siehe Absatz 9.

Die Evaluationsergebnisse der Probevorlesung können berücksichtigt werden, das studentische Mitglied im Berufungsausschuss vertritt nur seine eigene Meinung.

- (9) Die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professorinnen und Professoren des jeweiligen Fachbereichs können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist.
- (10) Über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unterrichtet die Personalabteilung die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 81 SGB IX unmittelbar nach Eingang. Sobald Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen eingegangen sind, hat der Berufungsausschuss die oder den Schwerbehindertenbeauftragten der Hochschule Flensburg bei seinen Beratungen mit einzubeziehen. Ihre oder seine Äußerungen sind der Vorschlagsliste beizufügen.

§ 11 Auswärtige Gutachten

- (1) Die Gutachterinnen und Gutachter werden vom Berufungsausschuss benannt. Bei ihnen darf kein Grund zur Befangenheit im Sinne von § 9 vorliegen, welches durch eine Erklärung nachgewiesen wird. Es ist nichts dagegen einzuwenden, dass sich Gutachterin oder Gutachter und die zu Begutachtenden kennen.
- (2) Den Gutachterinnen und Gutachtern soll der Ausschreibungstext übermittelt werden. Ihnen werden die Bewerbungsunterlagen und die eingereichten Schriften zur Verfügung gestellt. Weitere Vorinformationen, die ihre Aufgaben einschränken könnten, werden nicht gegeben.

§ 12 Berufungsvorschlag

- (1) Der Berufungsausschuss legt dem Fachbereichskonvent die Vorschlagsliste mit allen erforderlichen Unterlagen gemäß Anlage zu § 10 zur Beschlussfassung vor (Abschlussbericht). Der Berufungsvorschlag kann mit deren Einwilligung auch die Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben.
- (2) Das zuständige Dekanat übergibt dem Präsidium den vollständigen Berufungsvorschlag. Der Senat nimmt Stellung zum Beschlussvorschlag des Fachbereichskonvents.

§ 13 Berufung

- (1) Die Präsidentin oder der Präsident beruft die Professorinnen und Professoren; soll die oder der zu Berufene an einer angegliederten Einrichtung tätig sein (§ 4 Absatz 2 Satz 6) erfolgt die Berufung im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der angegliederten Einrichtung. Die Präsidentin oder der Präsident kann gesonderte Gutachten einholen. Sie oder er kann eine Professorin oder einen Professor abweichend von der Reihenfolge des Vorschlags des Fachbereichs berufen oder von ihm einen neuen Vorschlag anfordern, soweit gegen die Vorschläge Bedenken bestehen oder die Vorgeschlagenen den an sie ergangenen Ruf ablehnen. Die Entscheidung ist zu dokumentieren und gegenüber dem Senat zu begründen.
- (2) Gemäß § 62 Absatz 9 HSG kann die Präsidentin oder der Präsident ohne Vorschlag des Fachbereichs eine Professorin oder einen Professor berufen, wenn auch in einer zweiten Vorschlagsliste keine geeignete Person benannt wird oder wenn der Fachbereich zehn Monate nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle, bei Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze sechs Monate nach dem Freiwerden der Stelle, keinen Vorschlag vorgelegt hat oder der Aufforderung zur Vorlage eines Vorschlages bis zum Ablauf von sechs Monaten nicht nachgekommen ist.
- (3) Vor der Ruferteilung führt das Präsidium mit der ausgewählten Bewerberin oder dem Bewerber ein Berufungsgespräch, in dem über die Vorstellungen in Lehre und Forschung und die dafür erforderliche Ausstattung verhandelt wird. Weiterhin werden die Rahmenbedingungen der Stelle erörtert.

§ 14 Information der Bewerberinnen und Bewerber

- (1) Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten nach Eingang ihrer Bewerbung eine schriftliche Eingangsbestätigung durch die Personalabteilung.
- (2) Nach erfolgter Rufannahme werden die Bewerberinnen und Bewerber darüber informiert, dass der Ruf erteilt wurde und das Verfahren abgeschlossen ist. Den Bewerberinnen und Bewerbern, die auf der Berufsliste genannt sind, teilt die Personalabteilung die Platzziffer mit.

§ 15

Verfahren zur Entfristung von (zunächst) befristeten Professuren

- (1) Erfüllt eine zunächst befristete Professorin oder ein zunächst befristeter Professor die in der Ausschreibung beschriebenen Anforderungen, gibt es seitens der Hochschule keinen Grund, die Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu verweigern. Falls die Professorin oder der Professor im Laufe des befristeten Dienstverhältnisses einen unbefristeten Ruf einer anderen Hochschule erhält, ist es bereits vor Ablauf der Befristung möglich, in Bleibeverhandlungen zu treten. Die Durchführung des Verfahrens erfolgt nach den Absätzen 2 bis 6.
- (2) Das Verfahren zur Entfristung ist im 1. Semester einzuleiten. Verantwortlich ist die Dekanin oder der Dekan, welche oder welcher die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Berufungsausschusses beauftragt, das Berufungsverfahren zur Entfristung durchzuführen.
- (3) Bei der Überprüfung der fachlichen und didaktischen Eignung sind bereits ab dem 1. Semester Veranstaltungen der Kandidatin oder des Kandidaten zu besuchen. Im Regelfall kann die Visitation mit der zweiten Begehung im dritten Semester abgeschlossen werden. Die Entfristung erfolgt zum Ende des vierten Semesters.
- (4) Lediglich im Falle festgestellter und der oder dem Betroffenen schriftlich mitgeteilter Mängel müssen weitere Besuche stattfinden. Um ein endgültig negatives Votum zu rechtfertigen, müssen die Schwerpunktfächer der Kandidatin oder des Kandidaten und Hauptveranstaltungsformen, wie Vorlesungen, Übungen oder Seminare und Labore nach Prüfungsverfahrensordnung, besucht worden sein.
- (5) Die Lehrevaluationen der Studierenden sind bei der Beurteilung angemessen zu berücksichtigen.
- (6) Die als Anlage 8 und 9 beigefügten Checklisten sind zur rechtssicheren Dokumentation zu verwenden und dem Abschlussbericht beizufügen.

§ 16

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.
Gleichzeitig tritt die Satzung der Fachhochschule Flensburg über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren vom 23. Januar 2012 außer Kraft.

Flensburg, den 03. September 2020
Hochschule Flensburg
Das Präsidium

Dr. Christoph Jansen
Präsident

Anlage 1, Formular: Profilpapier als Anlage zum Antrag für eine Stellenausschreibung einer Professur (nur in der nichtamtlichen Fassung)

Absender:



**An das
Präsidium
der Hochschule Flensburg**

im Hause

ANGABEN FÜR EINE STELLENAUSSCHREIBUNG EINER PROFESSUR

<p>Stellenbezeichnung, Funktion:</p>	<p>Befristet:</p> <p><input type="checkbox"/> vom bis</p> <p><input type="checkbox"/> unbefristet</p> <p>(Ausschreibung i.d.R. zunächst für 2 Jahre)</p> <p>Grund der Befristung:</p>
<p>Organisationszugehörigkeit:</p> <p>Fachbereich:</p>	<p>Büro:</p> <p>Gebäude: Raum:</p>
<p>Vorgesehene Stellenbewertung:</p> <p><input type="checkbox"/> W-Besoldung</p>	<p>Umfang der Arbeitszeit:</p> <p>Wochenstunden: 41</p>
<p>Stellenfinanzierung aus:</p> <p><input type="checkbox"/> Landesmitteln, Kostenstelle:</p> <p><input type="checkbox"/> Drittmitteln</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstigen Mitteln:</p>	
<p>Voraussichtlicher Besetzungstermin:</p>	<p>Bewerbungsfrist bis:</p>

Aufgaben / Tätigkeiten (optional)

Anforderungsprofil an die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber, zusätzlich zu den Einstellungsvoraussetzungen nach § 61 HSG:

Persönliche Voraussetzungen	
<input type="checkbox"/> Führungs- und Motivationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Verhandlungsgeschick/ Überzeugungskraft
<input type="checkbox"/> Sicheres Auftreten	<input type="checkbox"/> Belastbarkeit
<input type="checkbox"/> Kontaktfähigkeit	<input type="checkbox"/> Innovationsfähigkeit
<input type="checkbox"/> Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/> Kreativität/ Eigeninitiative
<input type="checkbox"/> Präsentationsgeschick	<input type="checkbox"/> Organisationsfähigkeit
<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Eingangsvoraussetzungen
(Schulbildung, berufliche Qualifikation):**

- Master, bzw. 8 oder mehrsemestriges Studium im Fachgebiet:
- Promotion im Fachgebiet:
- hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis im Fachgebiet:

Ort, Datum	Unterschrift der/des Berufungsausschussvorsitzenden
-------------------	--

Interne Bearbeitungsvermerke:

1. a) Abt.-Ltg. Finanzen/Haushalt (Weitergabe an Nr. 2 Stellenbewirtschaftung)
2. Stellenbewirtschaftung zur Prüfung/Planung der Stelle und Erstellung einer Beschlussvorlage (Stellen Nr., HSP Nr.), nicht notwendig bei Projektstelle
3. Beschlussfassung Präsidium
4. Stellenbewirtschaftung zur Kenntnisnahme der Genehmigung/ Nicht-Genehmigung
5. Abteilung Personaldienstleistungen Erstellung Vermerk (mit Ausschreibungstext in Absprache mit dem Antragsteller/der Antragstellerin) bzw. Antragsteller/-in über Ablehnung informieren



Machen Sie fest an der nördlichsten Hochschule Deutschlands



An der Hochschule Flensburg studieren ca. 4000 Studierende in insgesamt 18 Studiengängen. Die Hochschule verfügt über eine moderne Raum- und Laborinfrastruktur auf einem großzügig ausgestatteten Campus. Durch die Lage an der Ostsee ist die Fördestadt Flensburg ein attraktiver Wohnort und bietet vielfältige Freizeitmöglichkeiten.

Zum **XX.XX.XXXX/nächstmöglichen Zeitpunkt** ist im Fachbereich **Name** folgende Stelle zu besetzen:

W2-Professur für **Titel** (m/w/d)

Ihre Aufgaben:

-
-

Ihre Kompetenzen:

-
-

Ihre Möglichkeiten:

-
-

Einstellungsvoraussetzungen sind neben den allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen die Erfüllung der Voraussetzungen des § 61 HSG SH, danach ist mindestens ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (**Fachrichtung/Schwerpunkt**), die pädagogische und didaktische Eignung und besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die gute Qualität der Promotion nachgewiesen wird, erforderlich. Weitere Voraussetzungen sind besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen. Den vollständigen Text des Hochschulgesetzes finden Sie unter <http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/>.

Die Einstellung erfolgt zunächst für die Dauer von zwei Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit. Bei endgültigem Nachweis der pädagogischen Eignung ist die Übernahme als Professor*in in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vorgesehen. Bei entsprechender Leistung ist eine Steigerung der Bezüge durch Leistungszulagen möglich.

Die Hochschule setzt sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein. Sie werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Hochschule Flensburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich an. Sie bittet deshalb geeignete Frauen, sich zu bewerben und weist darauf hin, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben.

Die Hochschule bietet Beratung, Information und Unterstützung bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigungsmöglichkeit für Ihre Partnerin oder Ihren Partner. Ihre aussagekräftige Bewerbung mit den entsprechenden Unterlagen richten Sie bitte in elektronischer Form (E-Mail: personal.bewerbungen@hs-flensburg.de) **bis zum XX.XX.XXXX** an den **Präsidenten der Hochschule Flensburg, Herrn Dr. Christoph Jansen, Postfach 1561, 24905 Flensburg**. Bitte fügen Sie Ihre vollständigen Unterlagen in maximal 3 Dokumenten im Format PDF mit einer Dokumentengröße von max. 10 MB –versehen mit Ihrem Namen- Ihrer Bewerbung hinzu.

Auf die Vorlage von Lichtbildern/Bewerbungsfotos verzichten wir ausdrücklich und bitten daher, hiervon abzusehen.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Vorsitzende des Berufungsausschusses, **Name**, per E-Mail unter **E-Mailadresse** oder telefonisch unter **Telefonnummer** gerne zur Verfügung.

Machen Sie fest an der nördlichsten Hochschule Deutschlands



Zum **XX.XX.XXXX/nächstmöglichen Zeitpunkt** ist im Fachbereich **Name** folgende Stelle zu besetzen:

Professorin/Professor (W2) für Titel

Die vollständige Stellenausschreibung mit der genauen Beschreibung der Aufgabengebiete und den Einstellungsvoraussetzungen nach § 61 Hochschulgesetz SH finden Sie auf unserer Homepage www.hs-flensburg.de unter der Rubrik Stellenangebote.

Bewerbungsschluss: XX.XX.XXXX

Anlage 4 zu § 10 (11), Bericht des Berufungsausschusses

Dem Bericht des Berufungsausschusses sind folgende Anlagen beizufügen:

1. Ausschreibungstext mit Erscheinungsort und -datum und Bewerbungsfrist
2. Anzahl der eingegangenen Bewerbungen, davon Frauen und schwerbehinderte Menschen bzw. Gleichgestellte.
3. Liste aller auf die Stelle eingegangenen Bewerbungen mit den wichtigsten Daten und einer Begründung für die Nichtberücksichtigung. Werden bereits formale Kriterien nicht erfüllt, genügt eine stichwortartige Begründung (z.B. keine Promotion, keine außerhochschulische Berufserfahrung).
Insbesondere die Nichtberücksichtigung von Menschen mit Behinderung und von Frauen muss ausführlich begründet werden. Sofern es Wiederholungsausschreibungen gab, müssen auch mehrere Bewerbungsübersichten beigelegt werden. Dabei ist anzugeben, welche Bewerberinnen und Bewerber des ersten Verfahrens sich beim zweiten Mal wieder beworben haben.
4. Benennung der Kandidatinnen und Kandidaten, die zu Probevorlesungen eingeladen wurden, ggf. Informationen, wer davon seine Teilnahme abgesagt hat.
5. Auf den Einzelfall bezogene substantiierte Begründung für die Nichtplatzierung eingeladener Bewerberinnen und Bewerber (es reicht nicht, lediglich die pädagogische Nicht-eignung zu bescheinigen).
6. Liste der Platzierten.
7. Qualifikation der vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten:
 - ein zum Zugang für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt berechtigendes abgeschlossenes Hochschulstudium
 - pädagogische und didaktische Eignung
 - besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel nachgewiesen durch die gute Qualität einer Promotion
 - besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen
 - sonstige Qualifikationen (z. B. Publikationen, Einwerbung von Drittmitteln etc.).
8. Eingehende Begründung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung für die Reihenfolge der Liste mit Stärken und Schwächen im Vergleich und ggf. eingehende Begründung für die Vorlage einer Einer-Liste oder Zweier-Liste (Abschlussbericht).
9. Auswärtige Gutachten der Listenplatzierten.
10. Vollständige Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten.
11. Stellungnahme der Studierenden im Konvent.
12. Votum des studentischen Mitglieds
13. Votum der Gleichstellungsbeauftragten.
14. Votum der Schwerbehindertenvertretung.
15. Sondervoten, falls vorhanden
16. Datum der Zustimmung des Konvents.
17. Die Stellungnahme des Senats ist durch das Präsidium hinzuzufügen und an die Personalabteilung weiterzuleiten.
18. „Vollständige Unterlagen“ (siehe § 5 (5)), z.B.
 - Zusammensetzung des Berufungsausschusses
 - Ort, Datum und Uhrzeit der Probevorlesungen
 - Bewertung der Probevorlesungen durch den Berufungsausschuss und
 - Dokumentation/Protokolle der Probevorlesungen
 - Dokumentation / Protokolle der Ausschusssitzungen
 - Dokumentation / Protokolle der strukturierten Gespräche mit den Kandidatinnen und Kandidaten

Anlage 5, Beispiele für Auswahlkriterien

Kriterien Forschung	Kriterien Lehre
<ul style="list-style-type: none"> • Auszeichnungen und Evaluationen • Publikationen • Internationales Engagement • Drittmittel • Technologietransfer • Wissenschaftliche Arbeitsgruppen • nationale und internationale Sichtbarkeit in der Forschung, z. B. durch Publikationen, Vorträge und Einwerbung von Drittmitteln • Bereitschaft, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre einzubringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Auszeichnungen und Lehrevaluationen • Aktualisierung und fachliche Weiterentwicklung des Lehrangebotes • Einführung neuer Vermittlungsformen der Lehre • Vortragstätigkeit • Lehrtätigkeit, die über die gesetzliche Lehrverpflichtung hinausgeht • Umfang der Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten und Prüfungstätigkeit, ggf. auch Promotionen • Besonderes Engagement und Vorerfahrungen in der Lehre • Bereitschaft, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre einzubringen

Es handelt sich nicht um eine abschließende Aufzählung der Kriterien.

Besondere Verpflichtung, zum Umgang mit personenbezogenen Daten in Berufungs- und Auswahlverfahren der Hochschule Flensburg

Frau/Herr

verpflichtet sich, über alle Informationen, über die sie/er im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren für die Besetzung der W2 Professur für

Kenntnis erlangt, besondere Verschwiegenheit zu wahren.

Unterweisung der Grundprinzipien nach Art. 5 DSGVO

Zweckbindung: Es ist insbesondere nicht zulässig, die Bewerbungsunterlagen an unbeteiligte Dritte weiterzuleiten und ohne Zustimmung der Bewerberin/des Bewerbers für andere Zwecke als das Berufungsverfahren/Bewerbungsverfahren, das in der Bewerbung bezeichnet wurde, zu nutzen.

Integrität und Vertraulichkeit: Die personenbezogenen Daten und Informationen der Bewerberinnen und Bewerber dürfen nicht kopiert und an anderer Stelle als in der von der Personalabteilung zur Verfügung gestellten Laufwerke abgelegt werden. Die Bewerbungsunterlagen sind vor unbefugten und unrechtmäßigen Zugriffen zu schützen sowie vor unbeabsichtigter Zerstörung und Schädigung zu wahren.

Speicherbegrenzung: Das Berufungsverfahren/Auswahlverfahren endet mit der Ernennung der Professorin/des Professors bzw. Einstellung der neuen Mitarbeiterin/des neuen Mitarbeiters. Ausgedruckte und digitale Unterlagen einer Bewerbung oder von Teilen einer Bewerbung müssen nach Abschluss des Verfahrens umgehend und vollständig vernichtet werden.

.....
Unterschrift (Vorname, Name)

Hinweise zur Befangenheit

Erläuterungen zur Befangenheit von Berufungsausschussmitgliedern und auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern

Die Hochschule Flensburg legt großen Wert auf professionelle und faire Begutachtung im Rahmen ihrer Berufungsverfahren. Um diese zu gewährleisten, sind die Fachbereiche aufgefordert, Personen in die Berufungsausschüsse zu entsenden und Gutachterinnen oder Gutachter auszuwählen, die sich durch ihre einschlägige wissenschaftliche Kompetenz auszeichnen, um das wissenschaftliche Profil der Bewerberin oder des Bewerbers beurteilen zu können. Ebenso wesentlich für einen fairen Begutachtungsprozess ist die Vermeidung von Befangenheit und des Anscheins von Befangenheit der Mitglieder des Berufungsausschusses und der Gutachterinnen oder Gutachter.

Allgemeine Befangenheitskriterien:

1. Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnliche Gemeinschaft mit der Bewerberin oder dem Bewerber.
2. Dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis. Wenn eine von der oder dem ehemaligen Vorgesetzten bzw. der Betreuerin oder dem Betreuer unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit von mehr als 5 Jahren besteht, gilt dieses Befangenheitskriterium als verjährt.
3. Aktuelle oder unmittelbar vorausgehende Inhaberschaft der ausgeschriebenen Stelle.
4. Teilnahme am selben Bewerbungsverfahren als Bewerberin oder Bewerber.
5. Vertretung einer Bewerberin oder eines Bewerbers kraft Gesetzes oder Vollmacht allgemein oder Vertretung in diesem Verwaltungsverfahren (z. B. als Anwältin oder Anwalt) oder in einem anderen berufsbedingten Vertrauensverhältnis mit Schweigepflicht zur Bewerberin oder zum Bewerber.
6. Beschäftigungsverhältnis bei einer Bewerberin oder einem Bewerber gegen Entgelt oder Tätigkeit bei ihm oder ihr als Mitglied des Vorstandes, des Aufsichtsrates oder eines gleichartigen Organs.

Besondere Befangenheitskriterien mit Einzelfallentscheidungen:

7. Enge gemeinsame wissenschaftliche Kooperation, z. B. Durchführung gemeinsamer Projekte oder Publikationen von Mitgliedern des Berufungsausschusses oder Gutachterinnen und Gutachtern mit Bewerberinnen und Bewerbern innerhalb der letzten 3 Jahre.
8. Verwandtschaftsverhältnisse, die nicht unter die Ausschlusskriterien fallen; andere persönliche Bindungen oder dokumentierte bzw. dokumentierbare Konflikte.
9. Beteiligung an gegenseitigen Begutachtungen innerhalb der zurückliegenden 12 Monate.

Der oder die Berufungsausschussvorsitzende bestätigt, dass keine Kriterien zur Befangenheit der Mitglieder des Berufungsausschusses oder der Gutachterinnen oder Gutachter vorliegen.

Ort, Datum und Unterschrift der oder des Vorsitzenden des Berufungsausschusses

Verfahren zur Verbeamtung auf Lebenszeit

Prof.

(Name der Beamtin/des Beamten)

(Denomination der Stelle)

Das Begehungsverfahren ist gem. § 62 Abs. 2 S. 3 HSG ein Berufungsverfahren.

A. Verfahren	zuständig			Erledigungs- vermerk Datum, Namens- kürzel
	Vors.	Dek.	Konv.	
1. Benennung der Mitglieder des Berufungsausschusses - Insbesondere eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer eines anderen Fachbereichs oder einer anderen Hochschule - Fachkolleginnen und -kollegen dürfen nicht in der Minderzahl der Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sein			X	
2. Überprüfung, ob einzelne Mitglieder des Berufungsausschusses befangen sein könnten (ein Befangenheitsgrund ist z.B. das Nichtbestehen einer Prüfung bei der zu begutachtenden Person)	X			
3. Dokumentation der Zusammensetzung des Berufungsausschusses.	X			
4. Überwachung während der gesamten Verfahrensdauer. Verlassen einzelne Mitglieder den Ausschuss? Wenn Personen ersetzt werden sollen, dann erneutes Verfahren nach A. 1.-4..	X			

Abkürzungen: Vors. = Vorsitz des Berufungsausschusses, Konv. = Konvent, Dek. = Dekanin oder Dekan, Auss. = Berufungsausschuss

B. Begehung zur Feststellung der didaktischen und fachlichen Eignung	zuständig			Erledigungs-vermerk
	Vors.	Dekan	Auss.	
1. Auswahl der zu begehenden Lehrveranstaltungen	X			
2. Begehung der ersten Lehrveranstaltung (2. Semester)			X	
3. Erstellung eines Protokolls der Begehung (Unbedingt zur Akte zu nehmen)	X			
4. Aushändigung und Besprechung des Protokolls mit der Kandidatin oder dem Kandidaten	X			
5. Besprechung etwaiger Hilfen (Vermerk zur Akte nehmen)	X			
6. Vereinbarung etwaiger Ziele (Zielvereinbarung zur Akte nehmen)		X		
7. Controlling der Zielerreichung		X		
8. Begehung der zweiten Veranstaltung (3. Semester)			X	
9. Wenn positiv , dann Abschlussbericht mit Stellungnahmen der Studierendenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs an den Konvent zur Frage der didaktisch-fachlichen Eignung	X			
10. Wenn negativ, dann Wiederholung der Schritte B 3.-7.	X			
11. Mitteilung an die Präsidentin oder den Präsidenten über den Stand des Verfahrens		X		
12. Wenn auch bei der dritten Begehung ein negatives Votum vorliegt, müssen bis zum vierten Semester alle Gebiete des Kandidaten oder der Kandidatin besucht werden			X	
13. Wenn das Votum endgültig negativ ausfällt, ist der Abschlussbericht zu erstellen und wie unter 9. an den Konvent weiter zu geben	X			

C. Paralleles Verfahren der Dekanin oder des Dekans	Zuständig		Erledigungsvermerk
	Vors.	Dek.	
1. Informationen an die Kandidatin oder den Kandidaten über Möglichkeiten der didaktischen Fortbildung		X	
2. Informationen an die Kandidatin oder den Kandidaten über das Angebot des Jour fixe		X	
3. Dokumentation der Teilnahme: - an didaktischer Fortbildung - an fachlicher Fortbildung - am Jour fixe (Teilnahmebescheinigungen zur Akte nehmen)	X		
4. Liegen die Evaluationen zur Lehre vor? Wenn nein, warum nicht?		X	
5. Evaluation zu F&E- und Transferaktivitäten, Veröffentlichungen einholen und zur Akte nehmen	X		
6. Zusammenfassender Bericht an den Konvent	X		

Eine ausführliche und rechtssichere Dokumentation sorgt für ein rechtssicheres Verfahren.

D. Entscheidung des Konvents

Der Konvent stützt seine Entscheidung zur Frage der Lebenszeitverbeamtung (§ 63 Abs. 1 HSG) im Wesentlichen auf den Abschlussbericht des Berufungsausschusses.

Es ist im Zweifelsfall auch der Bericht der Dekanin oder des Dekans über die Fortbildungsaktivitäten der Kandidatin oder des Kandidaten und deren bzw. dessen Bemühungen auf den Gebieten F&E, Wissenstransfer und Veröffentlichungen als Grundlage für die Entscheidung heranzuziehen.

Der Konvent kann aus eigener Wahrnehmung die soziale Integration in den Fachbereich und die Mitwirkung in der Selbstverwaltung würdigen.

Typische Beurteilungsfehler in Personalauswahlverfahren

Das Alter einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers darf als solches nicht als Entscheidungskriterium für die Berufbarkeit herangezogen werden. Es ist alleine für die Frage maßgeblich, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis berufen werden kann. Verbindliche Auskünfte darüber, ob eine Bewerberin bzw. ein Bewerber aufgrund ihres bzw. seines Alters (noch) im Beamtenverhältnis berufen werden kann, werden ausschließlich von der Abteilung Personaldienstleistungen erteilt.

In jedem Beurteilungsprozess treten Phänomene der Verzerrung auf. Diese sind natürliche Folge der Prinzipien der menschlichen Wahrnehmung und Informationsverarbeitung. Wenn es darum geht, im Rahmen eines Beurteilungsprozesses einer Person näher zu kommen, darf sich niemand nur auf seine Wahrnehmung und Urteilskraft verlassen. Man muss sich möglichst gegenüber der Subjektivität der eigenen Person, d.h. systematischen Verzerrungen in der Wahrnehmung und Bewertung anderer Menschen und sozialen Situationen absichern.

Im Folgenden werden einige typische Beurteilungsfehler kurz charakterisiert:

– **Stereotype und Vor-Urteile**

Es handelt sich um zahllose vereinfachende Bewertungsschemata und Faustregeln. Sie sind prinzipieller Bestandteil des Denkens und Wahrnehmens, wie man vor allem an den Geschlechtsstereotypen sieht.

– **Sympathie und Antipathie**

Die (vermeintliche) Wahrnehmung von Ähnlichkeiten mit der eigenen Person in wichtigen Bereichen führt zu erhöhter Sympathie.

– **Erster Eindruck, primacy-recency-Effekte, Positions- oder Reihenfolgeeffekte**

Das erste Bild, das man sich von einer Person macht, hat häufig bestimmenden Einfluss auf die weitere Wahrnehmung. Häufig bleiben bei der Beobachtung von Personen die ersten und die letzten Informationen im Gedächtnis haften.

– **Halo- oder Hof-Effekt**

Der Gesamteindruck einer Person überstrahlt die Beurteilung einzelner Dimensionen.

– **Rosenthal- oder Pygmalion-Effekt**

Erwartungshaltungen von Beobachterinnen und Beobachtern wirken sich häufig auf das Verhalten Beobachteter aus. So kommt es zu sich selbst erfüllenden Prophezeiungen (self fulfilling prophecies).

– **Situative Anpassung**

Von Bewerberinnen und Bewerbern wird in der Regel erwartet, dass sie sich kritisch verhalten. Dies kann kollidieren mit dem Bemühen, einen guten Eindruck zu erzeugen. Daraus kann für Beurteilende wie für Bewerberinnen oder Bewerber ein Problem der Anpassung an die Bewerbungssituation entstehen.

– **Implizierte Persönlichkeitstheorien**

Beobachtende bilden subjektive Hypothesen über den Zusammenhang von Verhalten und Personeneigenschaften.

– **Falscher Konsens**

Beobachtende gehen davon aus, dass andere sich in bestimmten Situationen so verhalten wie sie selbst bzw. in bestimmten Situationen aus den gleichen Gründen ein Verhalten wählen.

– **Fundamentale Attributionsfehler**

Häufig werden situative Einflüsse in Bewerbungssituationen unterschätzt, während Eigenschaftseinflüsse überschätzt werden.

– **Wertung positiver und negativer Informationen**

Positive und negative Informationen werden – auch entsprechend ihrer Reihenfolge – unterschiedlich gewichtet. Generell werden zur Korrektur einer anfänglichen negativen Einschätzung mehr positive Informationen benötigt als umgekehrt.

– **Vergleichsfehler**

Das Verhalten von Bewerberinnen und Bewerbern wird häufig nicht zu Anforderungen in Beziehung gesetzt, sondern es dominiert der Vergleich mit anderen Personen.

Es lassen sich folgende Regeln zur Vermeidung der o. a. und anderer typischer Beurteilungsfehler in Auswahl-situationen formulieren:

- Anforderungsbezug der Situationen und Aufgaben sowie der Bewertung sicherstellen.
- Durch unterschiedliche Beobachtungssituationen/Aufgaben Einseitigkeit und Zufälligkeit des Urteils vermeiden.
- „Blendereffekt“ durch Vielzahl der beobachtbaren Situationen geringhalten.
- Zeitgleiche Protokollierung der konkreten Verhaltensbeschreibungen auf Bewertungsbögen zur späteren Interpretation sicherstellen.
- Einheitliche Methode der Bewertung (operationalisierte Merkmale, vorab fixierte Skalen etc.) vereinbaren.
- Bewertung erst am Ende der jeweiligen Aufgabe vornehmen.
- Zunächst unabhängige Urteile der Einzelbeobachterinnen und -beobachter gewährleisten.
- In den Abstimmungsprozess nur im Verfahren beobachtete Verhaltensweisen eines Bewerbers oder einer Bewerberin einbringen.
- Prinzip der kontrollierten Subjektivität beachten: Alle müssen ein Urteil abgeben.
- Konsensurteil anstreben bzw. Regel der Urteilszusammenfassung vorab vereinbaren.
- Vergleichbarkeit sicherstellen.
- Kein pauschales Urteil: Differenziertheit der Bewertung durch Schulung und konstante Kontrolle durch andere Jurymitglieder während des Berufungsverfahrens gewährleisten.

Über die Beachtung dieser Regeln zur Vermeidung von Beobachtungs- und damit auch Beurteilungsfehlern muss in der Berufungskommission rechtzeitig, am besten zu Beginn des Verfahrens, Konsens hergestellt werden.