



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrag des Präsidenten der Hochschule Niederrhein

44. Jahrgang

Ausgegeben zu Krefeld und Mönchengladbach am 3. Mai 2019

Nr. 8

Inhalt

Ordnung für die Durchführung von Berufungsverfahren und für das Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung an der Hochschule Niederrhein vom 09. April 2019

Ordnung der Hochschule Niederrhein für die Durchführung von Berufungsverfahren und für das Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung

Inhaltsübersicht

Präambel

I Ordentliches Berufungsverfahren

- § 1 Einleitung des Berufungsverfahrens
- § 2 Zusammensetzung der Berufungskommission
- § 3 Berufungskommission
- § 4 Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern
- § 5 Ausschreibung
- § 6 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung
- § 7 Berufungsbeauftragte
- § 8 Prüfung der Bewerbungsunterlagen
- § 9 Verfahren bis zur Vorlage eines Berufungsvorschlags
- § 10 Verfahren im Fachbereichsrat
- § 11 Verfahren im weiteren Verlauf
- § 12 Vertraulichkeit, Nichtöffentlichkeit

II Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung

- § 13 Nachweis der pädagogischen Eignung und Qualifizierung

III Anlagen/Inkrafttreten

- § 14 Anlagen
- § 15 Inkrafttreten

Präambel

Für die Hochschule ist es von größter Bedeutung, qualifizierte Lehrende und Forschende in den Berufungsverfahren mit äußerster Sorgfalt auszuwählen und zu gewinnen. Das oberste Ziel dabei ist, die für eine Position am besten geeignete Person berufen zu können. Die besondere Verantwortung hierfür liegt bei allen Mitgliedern der Hochschule, die an einem Berufungsverfahren beteiligt sind. Dieses regelt die Hochschule gemäß § 38 Abs. 4 Hochschulgesetz NRW (HG) durch die nachfolgende Berufsordnung.

I Ordentliche Berufungsverfahren

§ 1 Einleitung des Berufungsverfahrens

- (1) Die/Der Dekan/in beantragt die Zuweisung einer Professur beim Präsidium nach Beschluss des Fachbereichsrates.
- (2) In dem Antrag sind
 - die Stellenbezeichnung (Denomination),
 - die Identifikationsnummer,
 - die Einbindung in das strategische Konzept der Hochschule und des Fachbereichs,
 - das Tätigkeits- und Anforderungsprofil für die Stellenausschreibung inkl. einer Auflistung der für die Professur wichtigen Kompetenzen,
 - der zuvor formal mit dem Dezernat Personalmanagement und Personalentwicklung abgestimmte Ausschreibungstext,
 - eine Vorschlagsliste der Veröffentlichungsmedien,
 - die Zusammensetzung der Berufungskommission (inkl. der/dem Vorsitzenden) unter Berücksichtigung der Geschlechterparität bzw. eine Erklärung zur Abweichung von der Geschlechterparität (§ 11c HG),
 - die Lehrbedarfsberechnung enthalten.

- (3) Das Präsidium prüft den Antrag des Fachbereichs und entscheidet über die Zuweisung der Stelle. Beabsichtigt das Präsidium nach Anhörung der/ des Dekanin/ Dekans gravierende Änderungen vorzunehmen (z.B. Denomination, Anforderungsprofil) oder dem Antrag des Fachbereichsrates nicht zuzustimmen, so gibt es vor seiner endgültigen Entscheidung dem Fachbereich Gelegenheit zur Stellungnahme. Im Einvernehmen mit der/dem Dekan/in kann die/der Präsident/in einzelne Mitglieder der Berufungskommission austauschen.
- (4) Für die Einstellung von Professorinnen/Professoren nebenberuflich in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis nach § 39 Abs. 6 HG gelten ebenfalls die Bestimmungen der §§ 1 bis 14 dieser Berufsordnung.

§ 2 Zusammensetzung der Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission besteht aus:
- bis zu fünf Mitgliedern aus der Gruppe der Hochschullehrer/innen,
 - einem Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen,
 - einer/einem Mitarbeiter/in aus Technik und Verwaltung (beratend, ohne Stimmrecht) sowie
 - zwei Mitgliedern aus der Gruppe der Studierenden.
 - Die Mitglieder aus der Teilgruppe der Hochschullehrer/innen müssen über die Mehrheit der Stimmen der Kommission verfügen. Der Berufungskommission sollen möglichst auswärtige Mitglieder angehören. Sollte es nicht möglich sein, ist dies schriftlich zu begründen; die Suche nach auswärtigen Mitgliedern ist zu dokumentieren.
- (2) Die/Der ausscheidende Professor/in, deren/dessen Stelle wieder zu besetzen ist, kann nicht Mitglied der Berufungskommission sein.
- (3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung (nach § 6 Abs. 3 dieser Berufsordnung) und die/der Berufsbeauftragte sind berechtigt, an allen Sitzungen der Berufungskommission mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs kann Mitglied mit beratender Stimme sein.
- (4) Soll die/der künftige Stelleninhaber/in in mehreren Fachbereichen lehren, soll sich die Berufungskommission aus Mitgliedern der betroffenen Fachbereiche zusammensetzen. Der Vorsitz der Berufungskommission soll aus dem Fachbereich kommen, dem die Stelle zugeordnet ist.
- (5) Die/Der Dekan/in des Fachbereiches, in dem die Professur zu besetzen ist, und die Mitglieder des Präsidiums können an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilnehmen; als Lehrgebietsinhaber/in kann die/der Dekan/in auch stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission sein.
- (6) Auf Beschluss der Berufungskommission können weitere Personen mit einer spezifischen fachlichen Ausrichtung oder Erfahrungen in der Personalauswahl zu einzelnen Sitzungen beratend hinzugezogen werden.
- (7) Die Mitgliedschaft in einer Berufungskommission ist ein persönliches Amt. Ist ein Mitglied der Berufungskommission auf Dauer nicht in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, ist umgehend ein Ersatzmitglied zu benennen. Ersatzmitglieder können im Zuweisungsantrag aufgeführt werden oder werden durch den Fachbereichsrat benannt.

- (8) Es werden von der Hochschule Niederrhein Weiterbildungen zur Vermittlung der eignungsdiagnostischen Standards angeboten. Alle Mitglieder der Berufungskommission sollen geschult sein. Die Fachbereichsleitung stellt sicher, dass mindestens die/der Vorsitzende der Berufungskommission an einer Schulung teilgenommen hat. Zu Beginn des Verfahrens muss sie/er dafür Sorge tragen, dass die weiteren Mitglieder der Berufungskommission, die für die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens erforderlichen Informationen erhalten.

§ 3 Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission verhandelt nicht öffentlich. Über die Sitzungen der Berufungskommission werden Ergebnisprotokolle inkl. der Leistungsbewertung durch die Hochschullehrer/innen zu jeder/jedem Bewerber/in geführt; sie sind Bestandteil der Akten des Berufungsverfahrens.
- (2) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist und gleichzeitig die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer/innen mindestens über die Hälfte der Stimmen verfügen. Beschlüsse zum Verfahren werden mit der einfachen Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder gefasst; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. Beschlüsse zum Berufungsvorschlag bedürfen der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder und der Mehrheit in der Gruppe der Hochschullehrer/innen.
- (3) 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/dem Vorsitzenden der Berufungskommission einzureichen und dem Protokoll über die Sitzung beizufügen.
- (4) Sind Mitglieder der Berufungskommission gegenüber Bewerber/innen befangen, z. B. durch persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit, können sie durch Beschluss der Berufungskommission von dem gesamten Verfahren ausgeschlossen werden. Für die betroffenen Mitglieder bestimmt der Fachbereichsrat einen Ersatz; das Präsidium ist zu informieren.
- (5) Die Mitglieder der Kommission, die/der Berufsbeauftragte, die/der Dekan/in, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung erhalten jeweils nach der Sitzung eine Kopie des Protokolls, das vertraulich zu behandeln ist. Die Mitglieder des Fachbereichsrates werden durch die/den Dekan/in über den Stand des Verfahrens unterrichtet.

§ 4 Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern

- (1) Das Präsidium setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der/dem Dekan/in eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest.
- (2) Das Verfahren zur Festsetzung der Gleichstellungsquote und die Bildung der Fächergruppen werden in der Anlage A geregelt.

§ 5 Ausschreibung

- (1) Nach Zuweisung der Stelle veranlasst das Präsidium auf der Basis des Vorschlages des Fachbereiches im Zuweisungsantrag die öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Stelle in den entsprechenden Medien durch das Dezernat Personalmanagement und Personalentwicklung.
- (2) Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn die Bedingungen aus § 38 Abs. 1 Satz 3 ff. HG erfüllt sind.

§ 6 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein wird über die Erstellung des Zuweisungsantrages informiert. Ihr wird Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Sie wird von der Verwaltung über die Ausschreibung informiert.
- (2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Verfahren beteiligt. Sie erhält alle Bewerbungsunterlagen zur Durchsicht. Auch zu den Probelehrveranstaltungen und Kontaktgesprächen aller Bewerber/innen ist sie rechtzeitig einzuladen.
- (3) Haben sich Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 oder gleichgestellte behinderte Menschen beworben, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Es gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn diese ausdrücklich abgelehnt wird.
- (4) Die Beteiligung ist jeweils zu dokumentieren.

§ 7 Berufsbeauftragte

- (1) Das Präsidium bestellt für die Dauer der Amtszeit der/des jeweiligen Präsidentin/Präsidenten mehrere Berufsbeauftragte aus den Mitgliedern der Hochschule. Die Bestellung der/des für das jeweilige Verfahren zuständigen Berufsbeauftragten erfolgt bei Zuweisung der Stelle durch das Präsidium.
- (2) Die/Der Berufsbeauftragte soll als nicht stimmberechtigtes Mitglied an sämtlichen Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen, berät die Kommission in formalen und organisatorischen Fragen und berichtet dem Präsidium bei Bedarf über den aktuellen Stand. Sie/Er erhält alle Bewerbungsunterlagen zur Durchsicht und ist wie ein Mitglied rechtzeitig zu den Sitzungen der Berufungskommission einzuladen.
- (3) Die/Der Berufsbeauftragte begleitet das gesamte Verfahren und wirkt insbesondere auf die Einhaltung der Berufsordnungen hin. Sie/Er berät so, dass
 - die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission berücksichtigt werden,
 - der kompetitive Charakter des Bewerbungsverfahrens gewahrt bleibt und
 - das Verfahren transparent durchgeführt wird und eine aktive Informationspolitik gegenüber den Bewerberinnen/Bewerbern stattfindet.

- (4) Sie/Er ist Berichterstatter/in für die/den Präsidentin/Präsidenten und das Präsidium. Zur Vorbereitung der Erörterung im Präsidium berichtet sie/er über
- den Verlauf des Berufungsverfahrens,
 - die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der Berufsordnung,
 - die Schlüssigkeit des Berufungsvorschlags und
 - die Qualifikation der Bewerber/innen der Berufsliste.

§ 8 Prüfung der Bewerbungsunterlagen

- (1) Bewerbungen werden berücksichtigt bis zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen durch die Berufungskommission. Die Liste der Bewerbungen muss zu dem Zeitpunkt endgültig geschlossen werden, an dem in der Berufungskommission über die Eignung der berücksichtigten Bewerber/innen beraten wird. § 38 Abs. 4 S. 5 HG (Berufung von Nichtbewerber/innen) bleibt hiervon unberührt.
- (2) Die/Der Vorsitzende oder die/der Dekan/in informiert das Dezernat Personalmanagement und Personalentwicklung über die geplanten Sitzungstermine nebst optionaler Termine, mindestens aber über die der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission. Während der Bewerbungsfrist soll die/der Vorsitzende der Berufungskommission zur Klärung der Bewerberlage Kontakt mit dem Dezernat Personalmanagement und Personalentwicklung aufnehmen, um bei einer schlechten Bewerberlage eventuell die Bewerbungsfrist verlängern zu können.
- (3) Bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist dokumentiert die/der Vorsitzende der Berufungskommission, auf welche Art und Weise Personen (insbesondere Frauen in Fachbereichen mit Gleichstellungsquote) aktiv zur Bewerbung aufgefordert wurden (unter Bezugnahme auf die Darstellung im Zuweisungsantrag). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte prüft die Aktivitäten der Berufungskommission und gibt gegebenenfalls an den Fachbereichsrat eine Empfehlung zur erneuten Ausschreibung. Das Präsidium wird über die erneute Ausschreibung durch den Fachbereich informiert. Spätestens vor einer dritten Ausschreibung ist eine Befassung des Präsidiums notwendig.
- (4) Sämtliche eingehende Bewerbungsunterlagen dürfen nur von den Mitgliedern der Berufungskommission, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung, der/dem Berufsbeauftragten, der/dem Dekan/in und den Mitgliedern des Präsidiums sowie der/dem zuständigen Mitarbeiter/in des Dezernates Personalmanagement und Personalentwicklung eingesehen werden.
- (5) Die eingehenden Bewerbungen werden von dem Dezernat Personalmanagement und Personalentwicklung jeweils nach Eingang auf Vollständigkeit geprüft; fehlende Unterlagen fordert es im Auftrag der/des Präsidentin/Präsidenten von der/dem Bewerber/in an. Es wird eine Bewerbungsübersicht anhand des eingeforderten Bewerbungsbogens erstellt.
- (6) Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission überprüft das Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 36 HG, vervollständigt die Bewerbungsübersicht und leitet diese an die Mitglieder der Berufungskommission weiter.

- (7) In begründeten Ausnahmefällen, z. B. bei einer unzureichenden Resonanz auf die wiederholte Ausschreibung, können auch Bewerbungen berücksichtigt werden, bei denen die/der Bewerber/in die Einstellungs Voraussetzung nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 HG (fünfjährige berufspraktische Tätigkeit) noch nicht vollständig nachweisen kann. Dazu muss Einvernehmen zwischen der/dem Dekan/in, Fachbereichsrat und Präsidium hergestellt werden.
- (8) Ist die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit nicht durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen, so kann die Berufungskommission den Nachweis durch Gutachten zweier auswärtiger Professorinnen/Professoren führen, von denen nach Möglichkeit eine/r einer Universität angehört.
- (9) Sind die besonderen Leistungen nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 HG nicht erfüllt, können im Ausnahmefall an die Stelle dieser Voraussetzungen wissenschaftliche Leistungen gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 4 HG treten. Soll diese Ausnahmeregelung zur Anwendung kommen, muss dies vorher im Ausschreibungstext aufgeführt werden. Entsprechendes gilt für die in § 36 Abs. 2 HG geforderten künstlerischen Leistungen.
- (10) Bewerber/innen, die die Einstellungs Voraussetzungen nach § 36 HG nicht erfüllen, werden im weiteren Verfahren nicht berücksichtigt. Die Berufungskommission stellt das Vorliegen der Einstellungs Voraussetzungen fest.
- (11) Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission informiert den Fachbereichsrat über die Bewerberlage rechtzeitig zum Ablauf der Bewerbungsfrist. Der Fachbereichsrat entscheidet, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll. Beschließt der Fachbereichsrat, dass eine Zweitausschreibung mit unverändertem Ausschreibungstext vorgenommen werden soll, so teilt er dies unter Angaben der Gründe der Fachbereichsleitung mit. § 8 Abs. 3 dieser Berufsordnung bleibt unberührt.

§ 9 Verfahren bis zur Vorlage eines Berufungsvorschlags

- (1) Die Berufungskommission ist dafür zuständig, vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen das Anforderungsprofil aus dem Zuweisungsantrag unter Berücksichtigung der Anlage B zu spezifizieren. Sie trifft die Auswahl der am besten geeigneten Bewerber/innen und erarbeitet einen Berufungsvorschlag nach den Vorgaben dieser Berufsordnung. Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission sorgt für eine transparente Durchführung des Verfahrens.
- (2) Die Berufungskommission entscheidet auf der Grundlage des Anforderungsprofils, welche Bewerber/innen zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen werden. Die Gründe für die Vorauswahl sind für jede/n Bewerber/in 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.
- (3) Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 oder von gleichgestellten behinderten Menschen bedürfen in jedem Verfahrensstand einer besonderen Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die Person offensichtlich fachlich nicht geeignet ist und hierüber das Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung besteht. Die Sachlage ist nachvollziehbar zu dokumentieren.

(4) Die persönliche Vorstellung der Bewerber/innen enthält die Elemente:

- Probelehrveranstaltung
- Fachvortrag oder Fachgespräch und
- Strukturiertes Interview.

Mit der Einladung können Lehr- und/oder Forschungsexposés angefordert werden. Die Berufungskommission entscheidet über weitere Elemente des Auswahlverfahrens.

- (5) Art, Thema und Dauer der Probelehrveranstaltung werden von der Berufungskommission festgelegt. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, sollten die Räumlichkeiten, die Anzahl und der Kenntnisstand der Studierenden bei allen Bewerber/innen gleich oder ähnlich sein. Das Votum der Studierenden zu den Probelehrveranstaltungen ist aktenkundig zu machen.
- (6) Zur Probelehrveranstaltung lädt die/der Vorsitzende durch fachbereichsöffentlichen Aushang ein. Schriftlich werden zusätzlich die Mitglieder des Fachbereichsrates, die übrigen Fachbereichsleitungen sowie das Präsidium informiert.
- (7) Nach den Auswahlverfahren beschließt die Berufungskommission über die Listenfähigkeit der Bewerber/innen. Sind weniger als drei Bewerber/innen listenfähig, so befindet die Kommission darüber, ob weitere Bewerber/innen zu einem persönlichen Auswahlverfahren geladen werden sollen. Liegen keine weiteren geeigneten Bewerbungen vor, so befindet der Fachbereichsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium darüber, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.
- (8) Die Kommission bestimmt zwei auswärtige Gutachter/innen, die hauptamtliche Professorinnen/Professoren sein sollen. Die Gutachter/innen erstellen vergleichende Gutachten über die listenfähigen Bewerber/innen, prüfen die Listenfähigkeit und bestimmen eine Rangfolge zu deren Befähigung für die ausgeschriebene Position. Als Bewertungsgrundlage der vergleichenden Gutachten werden alle Unterlagen, die die Bewerber/innen vorgelegt haben, zur Verfügung gestellt. Die Korrespondenz mit den Gutachter/innen führt die/der Vorsitzende der Berufungskommission. Den auswärtigen Gutachter/innen ist ein Zeitraum von vier Wochen zur Erstellung der Gutachten einzuräumen. Liegt nach Ablauf der Frist für die auswärtigen Gutachten nur ein vergleichendes Gutachten vor, so kann das Gesamtverfahren unter Berücksichtigung des einen Gutachtens nach Rücksprache mit dem Präsidium abgeschlossen werden.
- (9) Die Gutachter/innen sind schriftlich auf die Vertraulichkeit hinzuweisen. Sie müssen erklären, dass sie nicht befangen sind.
- (10) Nach Eingang der Gutachten beschließt die Berufungskommission den Berufungsvorschlag, der möglichst drei Bewerber/innen in bestimmter Rangfolge mit einer nachvollziehbaren Begründung entsprechend dem Anforderungsprofil enthält. Dabei wird über jeden Listenplatz nacheinander (beginnend mit dem ersten Platz), einzeln und geheim abgestimmt. Erst wenn der erste Listenplatz feststeht, darf über den zweiten Listenplatz abgestimmt werden. Gleiches gilt für den dritten Listenplatz. Dabei sind immer die Stimmenmehrheit der Kommission insgesamt und zusätzlich die Stimmenmehrheit der Gruppe der Hochschullehrer/innen notwendig. Die Gruppe der Hochschullehrer/innen stimmt getrennt ab; jeder Wahlvorgang ist im Protokoll der Berufungskommission zu dokumentieren. Sondervoten zum Berufungsvorschlag sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Abstimmung bei der/dem Vorsitzenden einzureichen.

§ 10 Verfahren im Fachbereichsrat

- (1) Der Berufungsvorschlag einschließlich der Sondervoten wird dem Fachbereichsrat über die/den Dekan/in zugeleitet. Die Mitglieder des Fachbereichsrates haben das Recht unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften auf Einsicht in den Berufungsvorschlag, die Bewerbungsunterlagen, die auswärtigen Gutachten und die Protokolle der Berufungskommission. Der Fachbereichsrat behandelt den Vorschlag in nichtöffentlicher Sitzung, wobei die/der Vorsitzende der Berufungskommission und die/der Berufsbeauftragte teilnahmeberechtigt sind. Alle weiteren Professorinnen/Professoren, die Mitglieder des Fachbereiches sind, sind ohne Antrags- sowie ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt.

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 (siehe § 9 Abs. 9 dieser Berufsordnung), die Gruppe der Hochschullehrer/innen stimmt getrennt ab.

- (2) Stimmt der Fachbereichsrat dem Vorschlag der Berufungskommission zu, legt die/der Dekan/in diesen der/dem Präsidentin/Präsidenten vor.
- (3) Dem Berufungsvorschlag sind beizufügen:
 - der Auszug aus dem Protokoll der Sitzung des Fachbereichsrates über den Berufungsvorschlag, in der Sondervoten aufgenommen sind,
 - der von der Berufungskommission beschlossene Berufungsvorschlag einschließlich der Sondervoten,
 - das Votum der Gleichstellungsbeauftragten,
 - gegebenenfalls das Votum der Schwerbehindertenvertretung,
 - die Protokolle der Berufungskommission,
 - die auswärtigen Gutachten und
 - die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen.
- (4) 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/den Dekan/in sein abweichendes Votum zur Entscheidung vor.

§ 11 Verfahren im weiteren Verlauf

- (1) Die/Der Berufsbeauftragte berichtet der/dem Präsidentin/Präsidenten zum Verlauf des Berufungsverfahrens und erläutert den Berufungsvorschlag. In strittigen Fällen berichtet die/der Berufsbeauftragte im Präsidium. Hierzu werden auf Wunsch des Präsidiums die/der Vorsitzende der Berufungskommission und/oder die/der Dekan/in eingeladen.
- (2) Die/Der Präsident/in beruft die/den Professor/in. Die/Der Präsident/in kann eine Berufung abweichend von der Reihenfolge des Vorschlages des Fachbereiches vornehmen. Diese ist zu begründen. Sie/Er kann eine erneute Beratung im Fachbereich oder einen neuen Vorschlag fordern.

- (3) Ohne Vorschlag kann die/der Präsident/in eine/n Professor/in 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 diesen Fällen sind der Fachbereich und die Gleichstellungsbeauftragte zu hören.
- (4) Die Berufung von Nichtbewerber/innen ist zulässig. Der Fachbereich und die Gleichstellungsbeauftragte müssen angehört werden.
- (5) Die Einstellung der/des Professorin/Professors erfolgt in der Regel im Beamtenverhältnis auf Probe für die Dauer von 12 Monaten zur Feststellung der pädagogischen Eignung. Wird sie/er nicht in ein Beamtenverhältnis berufen, erfolgt eine auf 12 Monate befristete Beschäftigung im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.
Eine Verkürzung der Probezeit oder ein Verzicht ist möglich, wenn die pädagogische Eignung durch eine entsprechende Vorbildung und entsprechende einschlägige Lehrerfahrungen nachgewiesen werden kann. Die Entscheidung über die Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Dauer der Probezeit bzw. den erbrachten Nachweis der pädagogischen Eignung trifft die/der Präsident/in.

§ 12 Vertraulichkeit, Nichtöffentlichkeit

- (1) Die Berufungskommission tagt nicht öffentlich. Alle Unterlagen sind vertraulich zu behandeln. Kenntnisse über Personen, die im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens erworben wurden, sind ebenfalls vertraulich zu behandeln. Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission weist die Mitglieder der Berufungskommission ausdrücklich auf die Vertraulichkeit hin und dokumentiert dies im Sitzungsprotokoll.
- (2) Personen, die nicht an dem Verfahren beteiligt sind, haben kein Recht auf Einsicht in die Akten des Bewerbungsverfahrens. Dies gilt auch für die Bewerber/innen mit Ausnahme der von ihnen selbst eingereichten Unterlagen.
- (3) Die studentischen Mitglieder sowie gegebenenfalls auswärtige Mitglieder der Berufungskommission sind förmlich zur Verschwiegenheit nach dem Verpflichtungsgesetz sowie auf das Datengeheimnis nach den datenschutzrechtlichen Vorschriften zu verpflichten.

II Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung

§ 13 Pädagogische Eignung und Qualifizierung

- (1) Auf Antrag des Fachbereichsrates kann die pädagogische Eignung durch Erfahrung in einer vorangegangenen Lehrtätigkeit nachgewiesen werden.

- (2) Während der Probezeit wird die/der Neuberufene durch eine/n Mentor/in begleitet, die/der Professor/in und hochschuldidaktisch ausgewiesen ist. Die/Der Mentor/in unterstützt bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Veranstaltungen, z.B. durch regelmäßige Coaching-Gespräche oder den Besuch von Lehrveranstaltungen. Sie/er kann zur Beratung andere Personen beteiligen, z.B. das Netzwerk aus einem hdw-Kurs. Die/Der Mentor/in wird von der/dem Dekan/in unter Mitbestimmung des/der Neuberufenen und im Einvernehmen mit der/dem Präsident/in bestimmt.
- (3) Die/Der Dekan/in führt ein Gespräch mit der/dem Neuberufenen in dessen Verlauf Vereinbarungen für das nächste Semester getroffen werden. Die/Der Neuberufene berichtet der/dem Dekan/in über die Umsetzung der Vereinbarungen.
- (4) Die/Der Neuberufene nimmt spätestens zu Beginn des ersten Semesters einen Beratungstermin bei der Hochschuldidaktik wahr. Sie/Er stellt im Benehmen mit der/dem Dekan/in sicher, dass in der Regel fünf Hospitationen durch die/den Mentor/in in Veranstaltungen in verschiedenen Formaten stattfinden. Sie/Er hält nach dem Beginn des zweiten Semesters ihre/seine Erfahrungen und Fortschritte in der Lehre in Form einer Selbstreflexion schriftlich fest; diese wird der/dem Dekan/in übergeben.
- (5) Jede/r Neuberufene nimmt im ersten Jahr ihrer/seiner Amtszeit an mindestens einem Angebot der hochschuldidaktischen Weiterbildung teil. Sie/Er soll sich entsprechend seiner/ihrer didaktischen Fähigkeit weiterbilden, in der Regel wird ein Basiskurs belegt. Die Umsetzung des Gelernten in die eigene Praxis wird mit der/dem Mentor/in besprochen.
- (6) Die/Der Dekan/in legt fünf Wochen vor Ende der Probezeit ihr/sein Gutachten auf der Grundlage der Selbstreflexion der/des Neuberufenen der/dem Präsidentin/Präsidenten vor. Die/Der Präsident/in entscheidet über das Vorliegen der pädagogischen Eignung und die Ernennung auf Lebenszeit bzw. die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.
- (7) Falls die pädagogische Eignung nicht bestätigt wird, empfiehlt die/der Dekan/in der/dem Präsidentin/Präsidenten die Verlängerung der Probezeit. Vor Beendigung der Verlängerung legt die/der Dekan/in rechtzeitig ein zweites Gutachten vor. Die/Der Präsident/in entscheidet dann endgültig über die pädagogische Eignung.
- (8) Wird die pädagogische Eignung auch nach der verlängerten Probezeit nicht bestätigt, erfolgt eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bzw. dem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

III Anlagen/Inkrafttreten

§ 14 Anlagen

Die Anlage A: Gleichstellungsquote und B: Entscheidungskriterien einschließlich der Leistungsbewertung in den Bereichen Forschung und Lehre sind Bestandteil der Berufsordnung und bindend.

§ 15 Inkrafttreten

Diese Berufsordnung tritt einen Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Niederrhein (Amtl. Bek. HN) in Kraft. Zugleich tritt die Berufsordnung der Hochschule Niederrhein vom 01. September 2016 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Niederrhein vom 01.04.2019.

Krefeld, den 09.04.2019

Der Präsident der Hochschule Niederrhein
Professor Dr. H. H. von Grünberg

Anlage A: Gleichstellungsquote

- (1) Das Präsidium legt im Einvernehmen mit der/dem Dekan/in die in jedem Fachbereich anzustrebende Gleichstellungsquote fest. Die Grundlage bildet die fächerbezogene Gleichstellungsquote für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen. Wenn die Studiengänge eines Fachbereiches mehreren Fächergruppen zugeordnet sind, sollen beide Fächergruppen anteilig bei der Berechnung berücksichtigt werden.
- (2) Die Hochschule strebt an, in den jeweiligen Fachbereichen bei Neuberufungen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der fächerbezogenen Gleichstellungsquote entspricht. Die Gleichstellungsquote findet keine Anwendung in Fachbereichen, in denen der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt. Die Gleichstellungsquote wird in der Regel für 3 Jahre festgelegt und betrifft nur Berufungsverfahren.
- (3) Bei der Festlegung der Gleichstellungsquote für Professuren orientiert sich die Hochschule an dem Kaskadenmodell, das auch die Grundlage für das vom Land NRW bereitgestellten Statistiktools ist. Orientierungsgröße für den anzustrebenden Anteil der Professorinnen bei den Berufungen ist die fächerbezogene Gleichstellungsquote auf der Basis der Promotionen aus dem Statistikportal des Landes NRW (http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/). Dabei wird die Gleichstellungsquote für die gesamte Fächergruppe nach der Definition des Statistischen Bundesamtes berechnet.
- (4) Die Gleichstellungsquote und die Fächergruppen werden spätestens alle 3 Jahre überprüft und gegebenenfalls neu festgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an dem Verfahren beteiligt. Der Präsidiumsbeschluss zu den Gleichstellungsquoten wird im Verkündigungsblatt veröffentlicht.

Anlage B:

Gemäß § 38 Abs. 4 HG sind Entscheidungskriterien einschließlich der Leistungsbewertung in den Bereichen Forschung und Lehre festzulegen.

Die Berufungskommission arbeitet einen Katalog von Kriterien zur Leistungsbewertung aus, nach denen die Auswahl qualifizierter Kandidatinnen/Kandidaten im Berufungsverfahren erfolgt. Der Katalog wird auf Grundlage des Tätigkeits- und Anforderungsprofils, der Stellenausschreibung und der Auflistung der für die Professur wichtigen Kompetenzen erstellt. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung und Listenfähigkeit sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Dabei werden für die Bewertung der jeweiligen Kriterien mindestens zwei Beobachtungsstationen herangezogen. Die Gesamtbewertung stützt sich auf die Bewertung der einzelnen Stationen. Um den Bewerberinnen- und Bewerberkreis nicht unnötig einzuschränken, sollten die Kriterien so breit wie möglich gefasst werden. Die Berufungskommission sollte für jedes Kriterium Messgrößen festlegen, dokumentieren und präzisieren. Zur Leistungsbewertung wird in der Regel eine Skala verwendet, die individuell festgelegt werden kann. In den unterschiedlichen Phasen des Auswahlverfahrens können unterschiedliche Skalen verwendet werden. Die Berufungskommission legt die Punkte-Skala individuell für jede Stufe des Auswahlverfahrens fest. Diese muss vorher definiert und dokumentiert werden. Die Berufungskommission sollte sich auf eine einheitliche Bewertung verständigen, Abweichungen um mehr als ein Skalenpunkt sollten diskutiert und ausgeräumt werden.

Auf der Basis der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, der Probelehrveranstaltung, des Fachvortrages/Fachgespräches und des strukturierten Interviews führt die Berufungskommission eine abschließende Gesamtbewertung der einzelnen Bewerber/innen durch. Die Bewertungen für jede/n Bewerber/in sind ausführlich, nachvollziehbar und widerspruchsfrei zu dokumentieren.