



Amtliche Mitteilung Nr. 49/2024

Berufungsordnung der Technischen Hochschule Köln

Vom 24. April 2024

Herausgegeben am 12. August 2024

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Hinweis:

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG NRW) eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit dieser Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn

- 1) die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
- 2) das Präsidium hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
- 3) der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
- 4) bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Der Senat der TH Köln hat aufgrund des § 2 Abs. 4 HG und § 38 Abs. 4 HG folgende Berufsungsordnung beschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung regelt das Verfahren zur Besetzung von Stellen für Professor*innen sowie von Professurvertretungen an der TH Köln.¹ Bei Professuren, die keiner Fakultät zugeordnet sind, gilt diese Ordnung sinngemäß. In diesen Fällen nehmen die den Fakultäten zugeordneten Aufgaben und Kompetenzen andere Stellen nach Maßgabe der Grundordnung der TH Köln wahr.²
- (2) Der Berufsungsleitfaden ist eine Anlage zur Berufsungsordnung. Er legt die Standards für das Zuweisungs- und Auswahlverfahren fest und dient der Qualitätssicherung bei den Berufsungsverfahren der Hochschule.

Abschnitt I

Ordentliche Berufsungsverfahren für Professor*innen

§ 2 Fristen

- (1) Berufsungsverfahren sollen rechtzeitig eingeleitet und so schnell wie möglich durchgeführt werden.
- (2) Wird eine Stelle frei, weil der*die Inhaber*in die Altersgrenze erreicht, soll das Zuweisungsverfahren mindestens zwei Jahre vorher eingeleitet werden. Die Stellenausschreibung soll so rechtzeitig erfolgen, dass der abschließende Berufsungsvorschlag dem Präsidium mindestens sechs Monate³ vor Freiwerden der Stelle vorliegt.
- (3) Ist eine Stelle aus anderen Gründen zu besetzen, soll der Berufsungsvorschlag innerhalb von acht Monaten⁴ nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle vorgelegt werden.
- (4) Der Zeitraum zwischen dem Ende der Bewerbungsfrist und der persönlichen Vorstellung der in die engere Wahl einbezogenen Kandidat*innen soll in der Regel nicht mehr als drei Monate betragen.
- (5) Werden die in Absatz 2 und 3 genannten Fristen ohne nachvollziehbare Gründe wesentlich überschritten, kann das Präsidium über die Zuweisung der Professur neu entscheiden oder der*die Präsident*in kann eine*n Professor*in berufen.⁵ Die Fakultät ist hierzu vorher zu hören.

¹ Rechtliche Grundlagen der Berufsungsordnung der TH Köln sind:

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW S. 547) in der Fassung des Gesetzes betreffend die Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes vom 30.06.2022 (GV. NRW. S. 780b), jeweils in der aktuellen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Art. 16 zur Stärkung der medienbruchfreien Digitalisierung vom 01.02.2022 (GV. NRW. S. 122), jeweils in der aktuellen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 4 G zur weiteren Umsetzung der RL (EU) 2019/1158 vom 19.12.2022 (BGBl. I S. 2510), jeweils in der aktuellen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung

² Dies gilt insbesondere für Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen mit Institutsstatus. Die Aufgaben von einem*einer Dekan*in übernimmt hier (analog) die Institutsleitung. Der Institutsvorstand übernimmt die Aufgaben des Fakultätsrats.

³ § 38 Abs. 2 HG

⁴ § 38 Abs. 2 HG i. V. m. § 37 Abs. 1 HG

⁵ § 37 Abs. 1 HG

§ 3 Zuweisung der Stelle

- (1) Jedes Stellenbesetzungsverfahren wird mit einem Zuweisungsverfahren eingeleitet. Der Zuweisungsantrag wird von dem*der Dekan*in im Präsidium gestellt. Der Zuweisungsantrag muss vom Fakultätsrat beschlossen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist bei der Vorbereitung und Erstellung des Zuweisungsantrags zu beteiligen, ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Das Hochschulreferat Personalservice wird bei der Vorbereitung des Zuweisungsantrages vor der beschlussfassenden Beteiligung des Fakultätsrates zur Beratung hinzugezogen.
- (2) Über den Zuweisungsantrag findet ein Zuweisungsgespräch mit dem Präsidium statt. Von Fakultätsseite nehmen daran der*die Dekan*in sowie die*der durch Fakultätsratsbeschluss designierte Vorsitzende der Berufungskommission teil. Betrifft die Stellenbesetzung mehrere Fakultäten, werden deren Vertreter*innen ebenfalls beteiligt. Außerdem ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einzuladen. Der Zuweisungsantrag muss dem Hochschulreferat Personalservice zur Vorprüfung vor der Weiterleitung und Vorlage an das Präsidium mindestens drei Wochen vor dem Zuweisungsgespräch vorliegen.
- (3) Im Zuweisungsantrag korrespondiert die strukturelle und fachliche Ausrichtung der Stelle mit dem Hochschulentwicklungsplan und den jeweiligen Fakultätsentwicklungsplanungen. Dem Zuweisungsantrag kann ein Entwicklungskonzept hinzugefügt werden. Weitere Einzelheiten zum Aufbau und den Inhalten des Zuweisungsantrags regelt der Berufsleitfaden.
- (4) Das Präsidium entscheidet über die Zuweisung der Stelle.⁶ Die Vereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultät werden in einem Protokoll (Zuweisungsvereinbarung) festgehalten.

§ 4 Ausschreibung

- (1) Stellen für Professor*innen werden vom Präsidium auf der Basis der Zuweisungsvereinbarung öffentlich ausgeschrieben. Der Ausschreibungstext ist integraler Bestandteil des Zuweisungsantrages. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgabe sowie die Anforderungen an die Professur enthalten.⁷ Der Ausschreibungstext ist so abzufassen, dass Bewerber*innen unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen angesprochen und die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) eingehalten werden.⁸
- (2) Der Ausschreibungstext, Änderungen des Ausschreibungstextes oder redaktionelle Anpassungen sind vor Veröffentlichung zwischen dem Hochschulreferat Personalservice und der*dem Vorsitzenden der Berufungskommission im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in abzustimmen. Der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ist vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine abweichende Stellungnahme hat aufschiebende Wirkung. In diesem Fall muss der Fakultätsrat sich mit den geäußerten Bedenken auseinandersetzen und erneut beschließen.
- (3) Die Berufungskommission entscheidet im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in über die Publikationsorgane für die Ausschreibung. Je nach Aufgabengebiet und den Anforderungen an die zu besetzende Stelle soll die Ausschreibung auch in internationalen Publikationsorganen in Englisch erfolgen. Alle Ausschreibungen werden im Web-Auftritt der TH Köln veröffentlicht.
- (4) Von einer Ausschreibung einer Professur kann abgesehen werden, wenn ein*e Professor*in in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.⁹ Voraussetzungen sind ein reguläres Berufungsverfahren vor der befristeten Einstellung, die unver-

⁶ § 38 Abs. 1 HG

⁷ § 38 Abs. 1 HG

⁸ § 11 AGG und § 8 Abs. 4 S.1 LGG

⁹ § 38 Abs. 1 HG

änderte Denomination der Professur sowie der unveränderte inhaltliche Stellenzuschnitt. Es entsteht dabei keine neue, zusätzliche Professur. Der Beschluss des Fakultätsrats ist erforderlich. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist hierzu anzuhören.

- (5) Darüber hinaus kann in Ausnahmefällen auf die Ausschreibung einer Professur unter anderem verzichtet werden, wenn durch das Angebot dieser Stelle die Abwanderung von einem*einer Professor*in verhindert werden kann. Hierzu muss ein mindestens gleichwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegen. Werden Professuren aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert, dessen Vergabeverfahren einem Berufungsverfahren auf eine Professur gleichwertig ist, kann ebenfalls auf eine Ausschreibung verzichtet werden.¹⁰ Der Beschluss des Präsidiums und des Fakultätsrats sind erforderlich. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind hierzu anzuhören.

§ 5 Proaktive Suche nach qualifizierten Bewerber*innen

Zusätzlich zur Ausschreibung sollen besonders geeignete Persönlichkeiten, insbesondere auch Wissenschaftlerinnen früher Karrierestufen und Kolleginnen, zur Bewerbung ermutigt werden. Die ergriffenen Maßnahmen zur proaktiven Suche listenfähiger Kandidat*innen sind im Berufsungsbericht zu dokumentieren. Listenbildungen ohne diese Dokumentation werden vom Präsidium zurückgegeben. Um die aktive Suche nach geeigneten Bewerber*innen im Berufsungsverfahren transparent zu gestalten, wird ein Mitglied der Berufungskommission mit der Organisation und Durchführung dieser Aufgabe betraut. Die Zuarbeit Dritter ist möglich und zulässig.

§ 6 Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung auf Professuren

- (1) Das Präsidium setzt für die in den Fakultäten vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in eine Gleichstellungsquote¹¹ für in der Regel drei Jahre fest. Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches dieser Gleichstellungsquote entspricht. Die Gleichstellungsquote findet keine Anwendung in Fächergruppen, in denen der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.
- (2) Das Verfahren zur Festsetzung der Gleichstellungsquote und die Bildung der Fächergruppen werden im Berufsungsleitfaden geregelt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird an dem Verfahren beteiligt. Der Präsidiumsbeschluss zu den Gleichstellungsquoten wird veröffentlicht.

§ 7 Berufungskommission

- (1) Für die Durchführung des Berufsungsverfahrens und zur Erarbeitung eines Berufungsvorschlags für den Fakultätsrat richtet dieser eine Berufungskommission ein.
- (2) Der*Die Dekan*in und die jeweiligen Statusgruppen schlagen dem Fakultätsrat Kandidat*innen für die Mitgliedschaft in der Berufungskommission, für den professoralen Vorsitz und die professorale Stellvertretung vor. Der Fakultätsrat wählt die Mitglieder der Berufungskommission. Die Tätigkeit der Berufungskommission beginnt mit der Wahl der Mitglieder durch den Fakultätsrat und endet mit der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle. Im Falle einer erneuten Ausschreibung kann der Fakultätsrat die Berufungskommission neu zusammensetzen.

¹⁰ § 38 Abs. 1 HG

¹¹ Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professor*innen erfüllen.

- (3) Die Berufungskommission besteht aus sechs stimmberechtigten Mitgliedern:
- vier Professor*innen,
 - einem*r akademischen Mitarbeiter*in¹²,
 - einem*r Student*in.
- (4) Für das Mitglied der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen sowie das studentische Mitglied ist eine persönliche Stellvertretung zu wählen, die*der die Vertretung für eine ganze Sitzung übernimmt.¹³
- (5) In besonderen Fällen von Professuren mit hochschulweiter Bedeutung oder mit fakultätsübergreifenden Aufgaben¹⁴, kann die Berufungskommission bis zur doppelten Anzahl stimmberechtigter Mitglieder unter Wahrung der professoralen Mehrheit erweitert werden. In diesen Fällen müssen jeweils Mitglieder aus mehreren Fakultäten in der Berufungskommission vertreten sein. Die Fakultätsräte der beteiligten Fakultäten wählen deren Mitglieder in die gemeinsame Berufungskommission (siehe Absatz 2).
- (6) Die Berufungskommission muss insgesamt und soll auch in der Gruppe der Professor*innen (Hochschullehrer*innen) geschlechtsparitatisch besetzt werden.
- (7) Wissenschaftlerinnen, die stimmberechtigt in der Berufungskommission mitwirken, können zugleich die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wahrnehmen. Wird eine Frau aufgrund der Quotierungsvorschrift in einem besonderen Maße durch die Mitarbeit in mehreren Berufungskommissionen in Anspruch genommen, ist sie durch die Fakultät angemessen zu entlasten.
- (8) Die im Zuweisungsantrag formulierten Anforderungen an die fachlichen, außerfachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen für die zu besetzende Stelle sollen sich in der Zusammensetzung der Berufungskommission und in den Kompetenzen der Kommissionmitglieder wiederfinden. Mindestens zwei Professor*innen sollen aufgrund des von ihnen vertretenen Fachs für die fachliche Beurteilung der Bewerber*innen in Lehre und Forschung kompetent sein.
- (9) Ein stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission aus der Gruppe der Professor*innen muss von einer anderen Hochschule kommen. Ein stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission aus der Gruppe der Professor*innen soll aus einer anderen Fakultät kommen.
- (10) Vertreter*innen von Professuren können Mitglieder der Berufungskommission in der Gruppe der Professor*innen sein, wenn zu erwarten ist, dass das Verfahren während ihrer Vertretungszeit abgeschlossen wird. Sie können jedoch nicht Vorsitzende der Berufungskommission sein.
- (11) Kommissionsmitglieder sollen nicht Mitarbeiter*in der zu besetzenden Professur oder in deren unmittelbaren Tätigkeitsumfeld sein oder werden.
- (12) Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung können an den Sitzungen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist in der Berufungskommission Mitglied mit beratender Stimme.¹⁵ Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die Schwerbehindertenvertretung sind nicht stimmberechtigt.
- (13) Der Berufungskommission darf nicht angehören, wer die Stelle innehat oder innegehabt hat und aus dieser Professur ausscheiden wird oder ausgeschieden ist.

¹² Nach §11 HG gehören zu den akademischen Mitarbeiter*innen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

¹³ Da die Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen sowie die Gruppe der Studierenden jeweils nur einen Sitz in der Berufungskommission haben, muss hier eine Stellvertretung benannt werden. Für die Gruppe der Professor*innen, mit vier Sitzen in der Berufungskommission, sind keine Stellvertreter*innen zu benennen.

¹⁴ Näheres regelt der Berufsleitfaden.

¹⁵ § 24 Abs. 1 HG

- (14) Der*Die Vorsitzende der Berufungskommission kann in Absprache mit dem*der Dekan*in eine weitere Person zur Protokollführung der Kommissionssitzungen hinzuziehen. Diese Person ist nicht stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Im Übrigen sind ständige Gäste nicht zugelassen.
- (15) Ein professorales Mitglied des Dekanats der beteiligten Fakultät(en) kann zusätzlich an den Sitzungen als beratendes Mitglied teilnehmen.
- (16) Die Berufungskommission kann in begründeten Ausnahmefällen beschließen, zur fachlichen und persönlichen Eignungsbeurteilung von Bewerber*innen zu einzelnen Sitzungen eine entsprechend qualifizierte Persönlichkeit als beratendes Mitglied hinzuzuziehen.
- (17) In besonderen Berufungsverfahren, z.B. bei gemeinsamen Berufungen mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen oder bei Tandemprofessuren mit externen Unternehmen, können in der Regel bis zu zwei Mitglieder der beteiligten Einrichtung bzw. des beteiligten Unternehmens beratend hinzugezogen werden. Die beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt.
- (18) Die stimmberechtigten, die nicht stimmberechtigten und die beratenden Mitglieder der Berufungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die Schwerbehindertenvertretung sind verpflichtet, gegenüber der Berufungskommission offen zu legen, ob etwaige Befangenheitsgründe vorliegen könnten. Eine mögliche Befangenheit wird anhand der aktuellen DFG-Hinweise zur Befangenheit beurteilt.¹⁶
- (19) Die Berufungskommission entscheidet, ob ein Kommissionsmitglied wegen Befangenheit bzw. Besorgnis der Befangenheit von der weiteren Mitarbeit in der Berufungskommission ausgeschlossen wird. Die*Der Betroffene darf an dieser Entscheidung nicht mitwirken und hat den Sitzungsraum zu verlassen. Interne und externe Mitglieder der Kommission können insoweit zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ersetzt werden.

§ 8 Berufungsbeauftragte

- (1) Die*Der Berufungsbeauftragte wird vom Präsidium bestellt. In der Regel übernimmt diese Funktion ein Mitglied des Hochschulreferats Personalservice.
- (2) Die Berufungsbeauftragten wirken auf die Einhaltung der Vorgaben aus dieser Berufsordnung sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hin und berichten dazu dem Präsidium.
- (3) Die*Der Berufungsbeauftragte kann an allen Sitzungen der Berufungskommission als nicht stimmberechtigtes Mitglied teilnehmen, um die Kommissionsmitglieder in rechtlicher Hinsicht und zum Verfahren zu beraten. Die*Der Berufungsbeauftragte ist wie ein Mitglied zu laden, zu informieren und kann alle das Verfahren betreffende Unterlagen einsehen.

§ 9 Verfahrensgrundsätze

- (1) Die Berufungskommission tagt nicht öffentlich. Die 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 sowie alle weiteren Beteiligten der Berufungskommission (siehe § 7) ausdrücklich auf die Vertraulichkeit hin und dokumentiert dies im Sitzungsprotokoll.
- (2) Zu den Sitzungen der Berufungskommission lädt die*der Vorsitzende schriftlich spätestens eine Woche vor dem Sitzungstermin mit Angabe der geplanten Tagesordnung. In begründeten Fällen kann bei ein-

¹⁶ DFG-Vordruck 10.201 – 4/10 Hinweise zu Fragen der Befangenheit, in der jeweils aktuellen Fassung.

- stimmiger Entscheidung der Mitglieder der Berufungskommission auf die Einhaltung der Ladungsfrist verzichtet werden.
- (3) Über die Sitzungen der Berufungskommission werden aussagekräftige Protokolle geführt, die den stimmberechtigten, nicht stimmberechtigten und beratenden Mitgliedern der Kommission sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bei deren Beteiligung zugeleitet werden.
 - (4) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte aller stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Dabei muss die Mehrheit der professoralen Mitglieder gegeben sein. Die Teilnahme von Berufungskommissionsmitgliedern an Sitzungen der Berufungskommission über Videokonferenz ist in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Die Teilnahme über Videokonferenz ist nicht zulässig bei den persönlichen Vorstellungen der Bewerber*innen sowie bei der abschließenden Beratung über die Festlegung der Listenplätze. Die Teilnahme über Telefonkonferenz ist nicht zulässig.¹⁷ Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen getroffen. Bei der Berechnung der Mehrheiten werden ungültige Stimmen und Enthaltungen nicht mitgezählt. Bei Stimmgleichheit gilt der Vorschlag als abgelehnt. Eine Stimmrechtsübertragung ist nicht zulässig.
 - (5) Stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission, die bei Beschlüssen zum Berufungsvorschlag überstimmt wurden, können dem Beschluss ein schriftliches Sondervotum beifügen. Dieses muss in der Sitzung, in der die Abstimmung stattfindet, angemeldet und innerhalb von 14 Tagen der*dem Vorsitzenden der Berufungskommission zugeleitet werden.
 - (6) Eine Abstimmung der Berufungskommission im Umlaufverfahren ist in Ausnahmefällen zulässig, wenn alle Mitglieder dem Umlaufverfahren zustimmen.
 - (7) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind jederzeit berechtigt, Einsicht in die Bewerbungs- und Verfahrensunterlagen zu nehmen und in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Bei negativer oder ablehnender Stellungnahme ist der Sachverhalt erneut in der Berufungskommission zu diskutieren und zu entscheiden. Falls die Berufungskommission an ihrem Beschluss festhält, ist dies zu begründen. Die Beschlusslage ist letztendlich durch das Präsidium zu beurteilen.
 - (8) Die Berufungskommission tritt zum ersten Mal vor bzw. gleichzeitig mit der Veröffentlichung der Ausschreibung zusammen. In dieser Sitzung legen die Mitglieder die Auswahlkriterien für die zu besetzende Professur fest. Die Operationalisierung der Kriterien muss im Einklang mit dem Zuweisungsantrag erfolgen, insbesondere in Übereinstimmung mit der Stellenausschreibung und dem Anforderungsprofil. Die Auswahlkriterien und deren Gewichtung sind zu dokumentieren. Weiterhin wird in der ersten Sitzung das Verfahren zur proaktiven Suche und der gezielten Ansprache geeigneter Kandidat*innen festgelegt.
 - (9) Jegliche Kontaktaufnahme zu den Bewerber*innen erfolgt durch das Hochschulreferat Personalservice und die*den Berufungskommissionsvorsitzenden.

§ 10 Vorauswahl geeigneter Bewerber*innen

- (1) Das Hochschulreferat Personalservice stellt nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Bewerbungsunterlagen in einheitlicher und übersichtlicher Form zusammen. Dabei werden alle Bewerbungen berücksichtigt, die innerhalb der Bewerbungsfrist eingegangen sind. Die Bewerbungen werden durch das Hochschulreferat Personalservice jeweils auf Vollständigkeit und auf Vorliegen der formalen Einstellungs Voraussetzungen geprüft.

¹⁷ Die Berufsbeauftragten aus dem Hochschulreferat Personalservice können beratend über Video- oder Telefonkonferenz zugeschaltet werden.

- (2) Die Bewerber*innen erhalten direkt nach Eingang ihrer Bewerbung eine Eingangsbestätigung mit Hinweisen, wie sich das Verfahren inhaltlich und zeitlich weiter gestaltet.
- (3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist schaltet das Hochschulreferat Personalservice die vollständigen Bewerbungsunterlagen im Bewerbungsmanagementsystem für die Mitglieder der Berufungskommission frei und übergibt eine Liste mit den wesentlichen Stammdaten der Bewerber*innen an die*den Vorsitzende*n der Berufungskommission. Liegen bei einer Bewerbung die formalen Einstellungsvoraussetzungen nach Einschätzung des Hochschulreferates Personalservice nicht vor oder sind die Bewerbungsunterlagen unvollständig, so wird dies in der Liste vermerkt.
- (4) Gehen nach Ablauf der Bewerbungsfrist noch weitere Bewerbungen ein, kann die Berufungskommission entscheiden, ob sie diese berücksichtigt.
- (5) Die Berufungskommission prüft und bewertet alle Bewerbungen nach den festgelegten Auswahlkriterien. Die Ergebnisse sind in angemessener Form und nachvollziehbar zu dokumentieren.
- (6) Unklare oder offene Punkte in einzelnen Bewerbungen (z.B. fehlende oder unklare Angaben oder fehlende oder unklare Unterlagen) klärt die*der Vorsitzende der Berufungskommission mit Unterstützung durch das Hochschulreferat Personalservice.
- (7) Zum Nachweis promotionsadäquater Leistungen¹⁸ muss von dem*der Bewerber*in mit den Bewerbungsunterlagen ein entsprechendes Gutachten von einem*einer Professor*in vorgelegt werden, die*der selbst promotionsberechtigt ist.
- (8) Hervorragende fachbezogene Leistungen¹⁹ in der Praxis oder der Nachweis der zusätzlichen künstlerischen Leistungen²⁰ müssen ebenfalls durch ein Gutachten von einem*einer Professor*in bewertet werden. Das Gutachten ist von dem*der Bewerber*in mit den Bewerbungsunterlagen einzureichen.
- (9) Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen²¹ muss der*die Bewerber*in bei Fehlen der berufspraktischen Tätigkeiten durch ein entsprechendes Gutachten von einem*einer Professor*in nachweisen.
- (10) Die Berufungskommission kann zu den Absätzen (7), (8) und (9) eigene weitere entsprechende Gutachten einfordern.
- (11) Die Berufungskommission entscheidet aufgrund der Prüfung und Bewertung der eingereichten Bewerbungsunterlagen, welche Bewerber*innen in die engere Wahl genommen werden. Die Begründung für die Auswahl ist nachvollziehbar zu dokumentieren.

§ 11 Wiederholung der Ausschreibung

- (1) Hat sich in der ersten Ausschreibung keine Frau beworben, wird die Stelle unverzüglich nochmals ausgeschrieben. Hierzu ist in der Regel eine Veröffentlichung in digitalen Medien hinreichend.
- (2) Kommen nach der ersten Ausschreibung weniger als drei Bewerber*innen in die engere Wahl²², ist die Professur nochmals auszuschreiben. Die Berufungskommission entscheidet über die Form der Ausschreibung.

¹⁸ § 36 Abs. 1 Nr. 3 HG

¹⁹ § 36 Abs. 3 HG

²⁰ § 36 Abs. 2 HG

²¹ § 36 Abs. 1 Nr. 5 HG

²² Unter engerer Wahl ist zu verstehen, dass die Bewerber*innen zu den Kandidat*innen gehören, welche die Voraussetzungen für eine Einladung zu einer persönlichen Vorstellung erfüllen.

- (3) Befindet sich nach der ersten Ausschreibung keine Frau in der engeren Wahl, ist die Ausschreibung in der Regel ebenfalls zu wiederholen. Auf diese erneute Ausschreibung kann in begründeten Fällen mit Zustimmung der verantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden.
- (4) Beschließt die Berufungskommission, dass eine wiederholte Ausschreibung mit unverändertem Ausschreibungstext vorgenommen werden soll, so teilt sie dies unter Angabe der Gründe dem Hochschulreferat Personalservice über den*die Dekan*in mit.
- (5) Führt auch eine wiederholte Ausschreibung nicht zu einem Berufungsvorschlag, empfiehlt die Berufungskommission unverzüglich einen Verfahrensabbruch an den bzw. die Fakultätsräte.

§ 12 Persönliche Vorstellung der Kandidat*innen

- (1) Die Berufungskommission lädt bei der ersten Ausschreibung mindestens drei Bewerber*innen zur persönlichen Vorstellung ein. Sollen nicht alle Bewerber*innen eingeladen werden, die in die engere Wahl gemäß §10 gezogen wurden, so kann die Berufungskommission festlegen, ein strukturiertes Vorgespräch der Berufungskommission, auch virtuell, vorzuschalten, um die Liste der einzuladenden Personen festzulegen. Das strukturierte Vorgespräch kann dienen zur
 - Klärung der gegenseitigen Erwartung an die zu berufene Person und die zu besetzende Stelle,
 - vertieften Betrachtung von Berufungsvoraussetzungen und/oder
 - ersten Betrachtung hinsichtlich der Bewerbungskriterien.

Im Vorgespräch werden die im Anforderungsprofil und in der Stellenausschreibung genannten Kriterien berücksichtigt.

- (2) Die Gründe für die Auswahl der einzuladenden Personen sind nachvollziehbar zu dokumentieren. Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen in der engeren Wahl auch zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden, sofern Professorinnen in dem Bereich unterrepräsentiert sind. Sollte dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel sein, sind mindestens so viele Frauen wie Männer einzuladen.²³ Einzuladen ist frühestens fünf Wochen, spätestens drei Wochen vor dem Termin der persönlichen Vorstellung. Auf den Termin zum persönlichen Vorgespräch und zur persönlichen Vorstellung werden die einzuladenden Bewerber*innen frühzeitig hingewiesen.
- (3) Bestandteil der persönlichen Vorstellung der Kandidat*innen ist eine Probelehrveranstaltung, deren Art, Thema und Dauer von der Berufungskommission festgelegt wird. Alle Probelehrveranstaltungen sind unter gleichen Bedingungen anzubieten und durchzuführen (Vorbereitungszeit, Art der Lehrveranstaltung, Themengestaltung). Die Probelehrveranstaltung einschließlich Diskussion ist in der Regel in deutscher Sprache zu halten. Der Termin der Probelehrveranstaltung ist in den beteiligten Fakultäten auch per E-Mail öffentlich bekanntzumachen. Die*Der Berufungsbeauftragte ist über die Termine zu unterrichten.
- (4) Ebenfalls ist ein Forschungsvortrag Bestandteil der persönlichen Vorstellung der Kandidat*innen. Der Vortrag einschließlich Diskussion soll in englischer Sprache gehalten werden.
- (5) Die Kandidat*innen müssen spätestens zwei Tage vor dem Termin der persönlichen Vorstellung ein Lehr- und ein Forschungskonzept schriftlich einreichen. Inhalt und Umfang der einzureichenden Lehr- und Forschungskonzepte regelt die Berufungskommission unter Beachtung der Vorgaben des Berufungsleitfadens.
- (6) Das Vorstellungsgespräch mit der Berufungskommission wird in Form eines strukturierten Gesprächs durchgeführt. Auf die im Anforderungsprofil genannten Kriterien, auf die vorgelegten Lehr- und Forschungskonzepte, auf die Probelehrveranstaltung und auf den Forschungsvortrag ist dabei einzugehen.

²³ § 9 LGG

Die Berufungskommission hat im Gespräch die Möglichkeit, neben den vorab festgelegten Fragen weitere vertiefende Fragen zu stellen.

- (7) Sofern der Zuweisungsbeschluss auf Wunsch der Fakultät ein persönliches personalpsychologisches Gespräch mit den vorstellenden Kandidat*innen vorsieht, findet dies in der Regel unmittelbar an das persönliche Vorstellungsgespräch statt. Die Bewerber*innen werden mit der Ausschreibung (im Anforderungsprofil) über die personalpsychologische Begutachtung informiert. Die Bewerber*innen werden ebenfalls darauf hingewiesen, dass jede verschriftlichte externe Expertise eine Offenlegungspflicht im Zusammenhang mit potentiellen Konkurrenzstreitigkeiten nach sich ziehen kann.

§ 13 Vorläufiger Berufungsvorschlag der Berufungskommission

- (1) Nach der Probelehrveranstaltung, dem Forschungsvortrag und dem strukturierten Gespräch bewertet die Berufungskommission die Kandidat*innen und empfiehlt eine Liste mit vorläufiger Rangfolge. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung und Listenfähigkeit sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus dem Anforderungsprofil, dem Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien. Die Bewertungen für alle Kandidat*innen sind einzeln, ausführlich, nachvollziehbar und widerspruchsfrei zu dokumentieren. Zur Festlegung der Rangfolge der listenfähigen Kandidat*innen ist eine ausführliche vergleichende Bewertung, Würdigung und Begründung zu erstellen.
- (2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen Frauen vorrangig eingestellt werden, sofern Frauen in der Gruppe der Hochschullehrenden in der betroffenen Fakultät unterrepräsentiert sind.²⁴ Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt, ist dies besonders zu begründen.
- (3) Werden weniger als drei Bewerber*innen als listenfähig erachtet, so befindet die Berufungskommission darüber, ob weitere Bewerber*innen eingeladen werden sollen.
- (4) Wird nach der ersten Ausschreibung nur ein*e Bewerber*in als listenfähig erachtet, so ist die Ausschreibung zu wiederholen. Bei einer Zweierliste entscheidet die Berufungskommission im Benehmen mit dem*der Dekan*in darüber, ob eine wiederholte Ausschreibung erfolgen soll. Die Entscheidung und die Begründung werden dokumentiert.
- (5) Nach einer zweiten Ausschreibung kann die Berufungskommission eine „Einerliste“ vorlegen, wenn der*die Bewerber*in das Anforderungsprofil erfüllt und die Berufungskommission dies mit der Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder beschließt. Ist dies nicht der Fall, muss die Stelle erneut ausgeschrieben werden.
- (6) Zieht während des laufenden Berufungsverfahrens – jedoch vor Vorlage des vorläufigen Abschlussberichts an das Präsidium – ein*e Listenkandidat*in die Bewerbung zurück, ist erneut eine Entscheidung der Berufungskommission über die Besetzung der Listenplätze herbeizuführen.
- (7) Der*Die Vorsitzende fasst das Beratungsergebnis, die vergleichende Würdigung und das Auswahlverfahren in einem vorläufigen Abschlussbericht zusammen. Die Stellungnahme der verantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Studierenden sind dem vorläufigen Bericht beizufügen. Die Berufungskommission beschließt formal über die Liste und den Abschlussbericht und leitet ihn mit den ggf. vorliegenden Sondervoten dem*der Dekan*in zu. Die Abstimmung erfolgt über jeden Listenplatz getrennt.

²⁴ § 7 Abs. 2, 4 LGG

- (8) Der*Die Dekan*in legt den vorläufigen Abschlussbericht – vor weiteren Beschlussfassungen in der Fakultät – dem Präsidium vor. Der*Die Dekan*in und die*der Vorsitzende der Berufungskommission erläutern den vorläufigen Abschlussbericht in einer Präsidiumssitzung und begründen den Berufungsvorschlag. Der vorläufige Abschlussbericht muss dem Hochschulreferat Personalservice mindestens zwei Wochen vor der Sitzung mit dem Präsidium vorliegen. Das Präsidium spricht eine Empfehlung für das weitere Verfahren aus.

§ 14 Gutachten

- (1) Für diejenigen Bewerber*innen, die in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden sollen, sind mindestens zwei vergleichende Gutachten von auswärtigen Professor*innen einzuholen, wobei ein*e Gutachter*in von einer Universität stammen soll. Die Gutachter*innen werden von der Berufungskommission im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in benannt. Den Gutachter*innen werden die Zuweisungsunterlagen, die Bewerbungsunterlagen sowie der vorläufige Abschlussbericht zur Verfügung gestellt. Die Korrespondenz mit den Gutachter*innen führt die*der Vorsitzende der Berufungskommission. Die Gutachter*innen sind auf die Wahrung der Vertraulichkeit hinzuweisen.
- (2) Die Gutachter*innen dürfen nicht im Sinne der aktuellen DFG-Hinweise zur Befangenheit befangen sein. Sie müssen im Gutachten zu den Kriterien der Befangenheit Stellung nehmen.
- (3) Die Gutachter*innen nehmen an den Beratungen der Berufungskommission nicht teil und verfassen ihre Gutachten unabhängig voneinander.

§ 15 Berufungsvorschlag der Berufungskommission

- (1) Nach der Begutachtung beschließt und empfiehlt die Berufungskommission den abschließenden Berufungsvorschlag.
- (2) Die Ergebnisse der externen Gutachten (§ 14) fließen in die Entscheidung ein.

§ 16 Behandlung im Fakultätsrat

- (1) Der von der Berufungskommission abschließend beschlossene Berufungsvorschlag wird dem Fakultätsrat über den*die Dekan*in zugeleitet. Die Mitglieder des Fakultätsrats sowie die Professor*innen der Fakultät haben nach der Einladung zur Fakultätsratssitzung zur Vorbereitung auf die Fakultätsratssitzung das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, die vergleichenden Gutachten und die Protokolle der Berufungskommission. Die Vertraulichkeit der Informationen ist dabei von jeder einsichtnehmenden Person zu bestätigen. Der Fakultätsrat behandelt den Vorschlag in nicht öffentlicher Sitzung. Teilnahmeberechtigt sind neben allen Professor*innen der Fakultät die Mitglieder der Berufungskommission. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie die Schwerbehindertenvertretung sind ebenfalls einzuladen. Beschlussfähigkeit liegt vor, wenn mehr als die Hälfte aller stimmberechtigten Mitglieder des Fakultätsrats anwesend ist.
- (2) Wenn die Behandlung wegen Beschlussunfähigkeit zurückgestellt und der Fakultätsrat zur Verhandlung über den Berufungsvorschlag noch einmal einberufen wurde, ist der Fakultätsrat bei der Behandlung dieses Berufungsvorschlages ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. Bei der Einberufung der zweiten Sitzung muss auf die Tatsache, dass die Beschlussfähigkeit in jedem Fall gegeben ist, ausdrücklich hingewiesen werden.
- (3) Abstimmungen im Umlaufverfahren sind nicht zulässig.
- (4) Der*Die Vorsitzende der Berufungskommission vertritt den Berufungsvorschlag im Fakultätsrat. Der Fakultätsrat beschließt über den Berufungsvorschlag in geheimer Abstimmung. Der Beschluss wird mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei der Berechnung der Mehrheit werden ungül-

tige Stimmen und Enthaltungen nicht mitgezählt. Bei Stimmgleichheit gilt der Vorschlag als abgelehnt. Abstimmungsberechtigt sind die gewählten Mitglieder des Fakultätsrats mit Ausnahme der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, die nur beratend mitwirken. Die Abstimmung erfolgt über jeden Listenplatz getrennt. Überstimmte Teilnehmer*innen der Sitzung können verlangen, dass dem Berufungsvorschlag ihr schriftliches Sondervotum beigefügt wird. Das Sondervotum muss in der Sitzung, in der die Abstimmung stattfindet, angemeldet und innerhalb von 14 Tagen nach der Sitzung dem*der Dekan*in zugeleitet werden.

- (5) Erhält der Berufungsvorschlag im Fakultätsrat nicht die erforderliche Mehrheit, so gibt der*die Dekan*in den Berufungsvorschlag unter Angabe von Gründen an die Berufungskommission zur erneuten Beratung zurück.

§ 17 Vorbereitung der Beschlussfassung

- (1) Der*Die Dekan*in legt den Berufungsvorschlag dem Präsidium zur Beschlussfassung vor. Dem Berufungsvorschlag sind beizufügen:
- Protokollauszug der Fakultätsratssitzung mit dem Abstimmungsergebnis und ggf. Sondervoten,
 - Abschlussbericht der Berufungskommission,
 - Protokolle der Berufungskommission einschließlich ggf. Sondervoten,
 - vergleichende Gutachten der auswärtigen Gutachter*innen,
 - Stellungnahme der verantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten und ggf. Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung,
 - Stellungnahme der Studierenden der Berufungskommission,
 - Bewerbungsunterlagen der Listenkandidat*innen einschließlich der Lehr- und Forschungskonzepte,
 - Ausschreibungstext.
- (2) Das Präsidium prüft nach Anhörung und Stellungnahme der*des Berufungsbeauftragten anhand der Unterlagen,
- ob bei der Aufstellung der Berufsungsliste die Bestimmungen dieser Berufsungsordnung und die Regelungen des Berufsungsleitfadens eingehalten worden sind,
 - die Auswahl der Bewerber*innen sowie die Reihenfolge der Berufsungsliste schlüssig begründet sind und
 - die Berufung mit den in der Zuweisung formulierten Zielen in Einklang steht.
- (3) Hält das Präsidium eines der im Absatz 2 genannten Kriterien nicht für erfüllt, so kann es die Berufsungsliste an die Fakultät zur erneuten einmaligen Beratung und Beschlussfassung durch die Berufungskommission und den Fakultätsrat zurückgeben. Der*Die Dekan*in leitet den daraufhin gefassten Beschluss des Fakultätsrats mit einem erläuternden Bericht dem Präsidium zu.

§ 18 Berufung durch den*die Präsident*in

- (1) Der*Die Präsident*in beruft die Hochschullehrer*innen auf der Grundlage des Berufungsvorschlages des Fakultätsrats.
- (2) Stimmt der*die Präsident*in der Berufsungsliste nicht zu, so verweist sie oder er die Berufsungsliste unter Angabe der Gründe an die Fakultät zur erneuten einmaligen Beschlussfassung durch die Berufungskommission und den Fakultätsrat zurück.
- (3) Nach Beschlussfassung des Fakultätsrats gemäß Absatz 2 entscheidet der*die Präsident*in über die gesamte Liste endgültig. Weicht diese Entscheidung von der des Fakultätsrats ab, kann der*die Präsident*in

nach Anhörung der Fakultät eine*n Professor*in abweichend von der Reihenfolge des Vorschlages der Fakultät berufen oder einen neuen Vorschlag anfordern.²⁵

- (4) Der*Die Präsident*in informiert den*die Dekan*in über das Ergebnis des Verfahrens.

§ 19 Verfahren der Berufung durch den*die Präsident*in

- (1) Der*Die Präsident*in benachrichtigt, nachdem die Berufungsliste im Präsidium beschlossen wurde, die in der Berufungsliste Genannten.²⁶ Die übrigen Bewerber*innen werden umgehend informiert, dass sie von dem*der Präsident*in nicht zur Berufung vorgeschlagen worden sind.
- (2) Bis zur Aushändigung der Urkunde bzw. des Dienstvertrages besteht für alle am Berufungsverfahren beteiligte Personen absolute Verschwiegenheitspflicht. Die Nichtberufenen erhalten spätestens nach Aushändigung der Ernennungsurkunde bzw. des Dienstvertrages von der Hochschulverwaltung eine schriftliche Absage. Die weiteren Listenkandidat*innen werden über ihren Listenplatz informiert. Mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde bzw. des Dienstvertrages ist das Berufungsverfahren abgeschlossen.
- (3) Der*Die Präsident*in kann mit der*dem zu Berufenen eine Leistungsvereinbarung abschließen.

²⁵ § 37 Abs.1 HG

Abschnitt II

Professurvertretung

§ 20 Voraussetzungen

- (1) Gemäß § 39 Abs. 2 HG kann die Hochschule auf Vorschlag einer Fakultät übergangsweise bis zur Besetzung der Stelle für eine Professur eine Vertretung, die die Einstellungs Voraussetzungen des § 36 HG erfüllt, mit der Wahrnehmung der Aufgaben aus der Stelle beauftragen. Die Professurvertretung ist ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art. Sie begründet kein Dienstverhältnis.
- (2) Professurvertretungen kommen an der TH Köln in Betracht, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - der Vertretungsfall ist kurzfristig eingetreten,
 - der Vertretungsfall war im Zusammenhang mit einem Ruhestand nicht absehbar und
 - die Dauer der Vertretung beträgt zwischen zwei bis vier Semester²⁷.

Spätestens mit der Besetzung der Professurvertretung ist ggf. der Zuweisungsantrag für die dauerhafte Besetzung der vertretenen Professur dem Präsidium vorzulegen.

- (3) Weist die Fakultät nach, dass die notwendigen Aufgaben aus der Professur nicht anderweitig abgedeckt werden können und eine Vertretung zwingend erforderlich wird, ist der Umfang des Vertretungsbedarfs festzustellen. Dabei kommt in der Regel nur eine volle Vertretung der Professur in Betracht. Zur vollen Vertretung sind neben der Lehre, einschließlich der anfallenden Prüfungen, die Forschung, Hochschulverwaltungsaufgaben sowie die Betreuung der Studierenden zu zählen.

§ 21 Ablauf des Verfahrens

- (1) Die Fakultät beantragt über den*die Dekan*in eine Professurvertretung auf der Grundlage der ursprünglichen Zuweisung und begründet diesen Antrag gemäß § 20 (3).
- (2) Professurvertretungen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben in analoger Anwendung von § 4 dieser Ordnung. Von einer Ausschreibung kann bei begründetem Bedarf abgesehen werden. Die Auswahl der Vertretung darf Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz nicht widersprechen. Bei mehreren Interessierten muss die Auswahl und Beurteilung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen.
- (3) Zur Durchführung des Auswahlverfahrens wählt der Fakultätsrat eine Findungskommission und der*die Dekan*in hat für die Findungskommission das Vorschlagsrecht.

Die Findungskommission besteht aus drei stimmberechtigten Mitgliedern, davon mindestens zwei Professor*innen. Das dritte Mitglied kann aus der Gruppe der Hochschullehrenden, aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen oder der Studierenden kommen.

Für die Durchführung des Auswahlverfahrens gelten folgende Regelungen dieser Ordnung:

§ 3 Abs. 1, 2 und 4 (Zuweisung der Stelle),

§ 6 (Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung auf Professuren),

§ 7 Abs. 7, 8, 12, 13, 16, 18 und 19 (Berufungskommission),

§ 8 (Berufungsbeauftragte),

§ 9 Abs. 1-4 und 6-9 (Verfahrensgrundsätze),

²⁷ Bei Vertretungszeiten über zwei Jahren soll die Stelle für die Dauer der Vertretung befristet ausgeschrieben werden (ordentliches Berufungsverfahren).

§ 10 (Vorauswahl geeigneter Bewerber*innen),

§ 16 (Behandlung im Fakultätsrat).

Auf die Einholung externer Gutachten kann verzichtet werden. Dem Fakultätsrat ist eine Person zur Beauftragung für die Professurvertretung vorzuschlagen.

- (4) Das Präsidium prüft die Qualität des Besetzungsvorschlages der Fakultät und entscheidet über den Vorschlag. Der*Die Präsident*in beauftragt den*die Vertreter*in der Professur befristet – längstens bis zur ordentlichen Besetzung der Stelle – mit der Wahrnehmung der Aufgaben aus der Stelle.

Abschnitt III

Abschlussbestimmungen

§ 22 Außerordentliche Berufungsverfahren (Modellklausel)

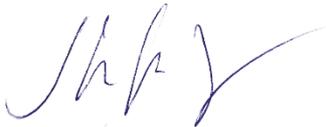
Zur Beschleunigung des Berufungsverfahrens oder zur Berücksichtigung besonderer Konstellationen in einzelnen Verfahren können in Abweichung von dieser Ordnung Modelle erprobt werden. Sie bedürfen in jedem Berufungsverfahren vor Anwendung der Zustimmung und hochschulöffentlichen Bekanntgabe durch das Präsidium. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.

§ 23 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der TH Köln in Kraft.
- (2) Für die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens laufenden Berufungsverfahren werden entsprechend des jeweiligen Verfahrensstandes die neuen Regelungen dieser Ordnung angewendet.
- (3) Ausgefertigt nach Prüfung durch das Präsidium und aufgrund des Beschlusses des Senats der TH Köln vom 03. April 2024.

Köln, den 24. April 2024

Der Präsident der TH Köln



Prof. Dr. med. Stefan Herzig