



**HOCHSCHULE  
FÜR MUSIK  
NÜRNBERG**

**Ordnung über die Berufung, Bestellung, Einstellung und Beauftragung von Lehrpersonal an der Hochschule für Musik Nürnberg  
(Berufungsordnung – BeO)**

vom 26. Juli 2023

in der Fassung der ersten Änderungssatzung vom 13. Mai 2024

(konsolidierte Fassung)

Aufgrund des Art. 9 Satz 1 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das durch § 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2022 (GVBl. S. 709) geändert worden ist, erlässt die Hochschule für Musik Nürnberg folgende Ordnung:

# Inhaltsverzeichnis

.....	1
<b>Ordnung über die Berufung, Bestellung, Einstellung und Beauftragung von Lehrpersonal an der Hochschule für Musik Nürnberg (Berufungsordnung – BeO)</b> .....	<b>1</b>
Präambel .....	3
§ 1 Geltungsbereich .....	4
§ 2 Verschwiegenheit .....	4
§ 3 Befangenheit.....	4
<b>Abschnitt I: Berufungsverfahren von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren</b> .....	<b>6</b>
§ 4 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.....	6
§ 5 Stellenausrichtung und Einleitung des Berufungsverfahrens .....	6
§ 6 Profilpapier.....	6
§ 7 Ausschreibung.....	7
§ 8 Berufungsausschuss .....	8
§ 9 Verfahren bis zur Vorlage des Berufungsvorschlages durch den Berufungsausschuss .....	9
§ 9a Konstituierende Sitzung und Auswahlitzung.....	9
§ 9b Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber.....	12
§ 9c Einholung externer Gutachten .....	12
§ 9d Beschlussfassung und Berufungsvorschlag.....	13
§ 10 Einsichtnahme und Sondervoten .....	14
§ 11 Verfahren im Senat .....	14
§ 12 Verfahren in der Hochschulleitung.....	14
§ 13 Berufung .....	14
<b>Abschnitt II: Bestellung von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren</b> .....	<b>15</b>
§ 14 Vorschlag und Bestellung .....	15
<b>Abschnitt III: Auswahlverfahren zur Ernennung bzw. Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben und künstlerischer bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Vergabe von Lehraufträgen</b> .....	<b>16</b>
§ 15 Anwendung der BeO .....	16
§ 16 Profilpapier, Stellenausschreibung.....	16
§ 17 Auswahlkommission, Vorschlag und Entscheidung.....	16
§ 18 Sonderregelungen für die Erteilung von Lehraufträgen .....	16
<b>Abschnitt IV: Schlussbestimmungen</b> .....	<b>17</b>
§ 19 Übergangsbestimmungen .....	17
§ 20 Inkrafttreten.....	17

## Präambel

Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, künstlerisches und wissenschaftliches Personal und Lehrbeauftragte sichern Qualität und Exzellenz in Kunst, Lehre und Forschung an der Hochschule für Musik Nürnberg. Ihrer Auswahl kommt außerordentliche Bedeutung für die institutionelle Weiterentwicklung und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule zu. Im Sinne der Qualitätssicherung und -entwicklung gewährleistet die Hochschule für Musik Nürnberg mit den in der Grundordnung niedergelegten Grundsätzen und den Vorgaben dieser Berufsordnung die Rechtssicherheit und Transparenz ihrer Berufungs- und Auswahlverfahren. Dafür unerlässlich sind ein strukturierter Prozessablauf dieser Verfahren, die Selbstverpflichtung der Hochschule zu Werten wie Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Diversität und Responsivität sowie die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für diese Werte.

## § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Berufsordnung regelt die Berufungs-, Bestellungs-, Einstellungs- und Auswahlverfahren der Hochschule für Musik Nürnberg für Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, künstlerische bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Erteilung von Lehraufträgen.

## § 2 Verschwiegenheit

<sup>1</sup>Die Inhalte aller in dieser Ordnung geregelten Prozesse der Personalauswahl, insbesondere alle Erkenntnisse über Personen und personalrelevante Informationen, unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. <sup>2</sup>Alle an der Erstellung und Ausarbeitung des Berufungs-, Bestellungs-, Besetzungs- oder Vergabevorschlags beteiligten Personen, auch die externen Gutachterinnen und Gutachter, haben dauerhaft Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu wahren. <sup>3</sup>Alle Unterlagen, die mit dem jeweiligen Verfahren in Verbindung stehen, sind vertraulich zu behandeln. <sup>4</sup>Eventuell angefertigte Kopien von Bewerbungsunterlagen, persönliche Notizen o. ä. sind sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens ordnungsgemäß zu vernichten. <sup>5</sup>Alle Mitglieder von Berufungsausschüssen bzw. Auswahlkommissionen haben sich zu Beginn des Verfahrens schriftlich zur Verschwiegenheit zu verpflichten.

## § 3 Befangenheit

(1) <sup>1</sup>Spätestens zum Zeitpunkt der Sichtung der Bewerbungen müssen mögliche Befangenheiten der Ausschuss- bzw. Kommissionsmitglieder in Bezug auf die Bewerberinnen und Bewerber offengelegt und geprüft werden. <sup>2</sup>Die hier aufgestellten Kriterien für Befangenheitsverhältnisse sind ebenso bei der Auswahl externer Gutachterinnen und Gutachter zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Unterschieden wird zwischen Befangenheit und der Besorgnis der Befangenheit. <sup>4</sup>Maßgeblich sind hier die Vorgaben des bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG). <sup>5</sup>Befangenheit schließt eine Mitwirkung als Mitglied eines Berufungsausschusses bzw. einer Auswahlkommission oder als Gutachterin bzw. Gutachter aus.

<sup>6</sup>In diesem Sinne sind von einer Mitwirkung ausgeschlossen:

1. die Bewerberinnen und Bewerber,
2. Angehörige von Bewerberinnen und Bewerbern (nach Art. 20 Abs. 5 Satz 1 BayVwVfG):
  - a. Verlobte,
  - b. Ehegatten oder eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
  - c. Verwandte und Verschwägerter gerader Linie,
  - d. Geschwister,
  - e. Kinder der Geschwister,
  - f. Ehegatten der Geschwister und Geschwister des Ehegatten sowie Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners,
  - g. Geschwister der Eltern,
  - h. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die unter 1.-8. Aufgeführten Personen (§ 20 Abs. 5 Satz 2 BayVwVfG) auch dann, wenn:

- i. in den Fällen der Buchstaben b, c und f die die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht,
  - j. in den Fällen der Buchstaben c bis g die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
  - k. im Falle des Buchstabe h die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.
3. Gesetzliche Vertreterinnen bzw. Vertreter der Bewerberinnen oder Bewerber,
  4. Personen, die bei einer Bewerberin oder einem Bewerber gegen Entgelt beschäftigt sind oder bei ihr/ihm als Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrates oder eines gleichartigen Organs tätig sind.

(2) <sup>1</sup>Über die Befangenheitsgründe hinaus kann auch die Besorgnis der Befangenheit vorliegen, die zum Ausschluss aus dem Verfahren führen kann. <sup>2</sup>Das Vorliegen eines oder mehrerer der folgenden oder ähnlicher Umstände, die geeignet sind, bloßes Misstrauen gegen die unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen, ist hinsichtlich einer etwaigen Befangenheit kritisch zu hinterfragen:

1. enge künstlerische oder wissenschaftliche Kooperation innerhalb der letzten fünf Jahre,
2. Lehrverhältnis innerhalb der letzten fünf Jahre,
3. dienstliches Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der letzten fünf Jahre,
4. besondere kollegiale Nähe oder freundschaftliche Kontakte,
5. Beteiligung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers an laufenden oder innerhalb der letzten zwölf Monate abgeschlossenen Berufungs- bzw. Auswahlverfahren eines Kommissionsmitglieds,
6. unsachliche, verletzende Äußerungen,
7. Vorzeitige und einseitige Festlegungen in der Sache.

(3) <sup>1</sup>In der konstituierenden Sitzung des Berufungsausschusses bzw. der Auswahlkommission, in der die eingegangenen Bewerbungen gesichtet werden, ist die Frage einer Befangenheit von Mitgliedern zu prüfen und durch Beschluss festzustellen, ob Befangenheit oder die Besorgnis der Befangenheit vorliegt. <sup>2</sup>Der Berufungsausschuss bzw. die Auswahlkommission entscheidet in geheimer Abstimmung unter Abstellung auf den Einzelfall, ob ein Mitglied wegen Befangenheit bzw. Besorgnis der Befangenheit von der Teilnahme am weiteren Berufungs- oder Auswahlverfahren ausgeschlossen ist. <sup>3</sup>Die oder der Betroffene darf an dieser Entscheidung nicht mitwirken; sie oder er hat den Sitzungsraum vor der diesbezüglichen Aussprache und Abstimmung zu verlassen. <sup>4</sup>Die Prüfung und Beschlussfassung sind zu protokollieren. <sup>5</sup>Im Falle der Befangenheit oder der festgestellten Besorgnis der Befangenheit eines Mitglieds des Berufungsausschusses bzw. der Auswahlkommission ist das betroffene Mitglied von der weiteren Mitwirkung am Verfahren ausgeschlossen. <sup>6</sup>In diesem Fall ist durch den Senat für einen Berufungsausschuss bzw. die Hochschulleitung für eine Auswahlkommission eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger zu bestellen.

## Abschnitt I: Berufungsverfahren von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

### § 4 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind gemäß Art. 57 Abs. 2 BayHIG neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens:

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. a) bei wissenschaftlichen Professuren die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder  
b) bei künstlerischen Professuren die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit,
4. a) bei wissenschaftlichen Professuren zusätzliche wissenschaftliche Leistungen oder  
b) bei künstlerischen Professuren zusätzliche künstlerische Leistungen.

(2) Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind gem. Art. 63 BayHIG neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen die in Satz 1 Nr. 1 bis 3 genannten Voraussetzungen.

### § 5 Stellenausrichtung und Einleitung des Berufungsverfahrens

<sup>1</sup>Senat und Erweiterte Hochschulleitung beraten regelmäßig, mindestens einmal pro Semester, über anstehende Berufungsverfahren. <sup>2</sup>Die Hochschulleitung berät und beschließt Fragen einer möglichen Neuausrichtung, Änderung und Wiederbesetzung freiwerdender oder neu einzurichtender Professuren. <sup>3</sup>Der Senat wird hierzu gehört. <sup>4</sup>Nach Anhörung des Senats beschließt die Hochschulleitung unter Einbeziehung der Äußerungen des Senats die endgültige Denomination und Wertigkeit. <sup>5</sup>Hierbei sind die Gleichstellungsziele der Hochschule zu berücksichtigen. <sup>6</sup>Die Hochschulleitung initiiert die weiteren Verfahrensschritte, indem sie das zuständige Department zur Erarbeitung des Profilpapiers und zur Nennung möglicher externer Mitglieder für den Berufungsausschuss gem. § 8 dieser Berufsordnung auffordert.

### § 6 Profilpapier

<sup>1</sup>Die zuständige Departmentleitung erstellt unter Einbezug der jeweils zuständigen Studienbereichsverantwortlichen ein Profilpapier, das mindestens folgende Angaben zur Stelle enthält:

1. Denomination und Wertigkeit,
2. Stellenumfang und Lehrdeputat,
3. voraussichtlicher Besetzungszeitpunkt,
4. ggf. Ausstattung (Sach- und Personalmittel),
5. Kontext der Entwicklungsplanung der Hochschule,
6. inhaltliche Ausrichtung und Aufgabenbereiche der Stelle,
7. Anforderungs- und Qualifikationsprofil unter Berücksichtigung der jeweils geltenden dienstrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen gemäß BayHIG,
8. ggf. zusätzlich erwünschte Kompetenzen.

<sup>2</sup>Das Profilpapier soll auch eine Einschätzung der zu erwartenden Bewerbungslage sowie ggf. eine Empfehlung zur aktiven Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber enthalten. <sup>3</sup>Besonderes Augenmerk soll darauf liegen, ob zu erwarten ist, dass sich geeignete Frauen bewerben werden. <sup>4</sup>Es ist darauf zu achten,

dass das Anforderungs- und Qualifikationsprofil geschlechtsungebunden ist.<sup>5</sup>Das Profilvertrag wird vom zuständigen Departmentrat beschlossen und der Hochschulleitung zur endgültigen Beschlussfassung vorgelegt.<sup>6</sup>Die Hochschulleitung stellt bei der Beschlussfassung das Einvernehmen mit dem bzw. der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst her.

## § 7 Ausschreibung

(1)<sup>1</sup>Die Hochschulleitung erstellt auf Grundlage des Profilvertrags unter Beteiligung der bzw. des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst den Ausschreibungstext.<sup>2</sup>Dieser enthält:

1. Denomination und Deputat,
2. Besoldung/Vergütung,
3. Anforderungs- und Qualifikationsprofil und Auswahlkriterien,
4. Befristung und ggfs. Hinweise zu Modalitäten einer etwaigen Entfristung,
5. eine ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung an qualifizierte Frauen,
6. eine Präferenzregel für Schwerbehinderte, sowie
7. einen Hinweis auf die Möglichkeit zur Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

<sup>3</sup>Der Senat und das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst sind vor der Veröffentlichung über die Ausschreibung zu informieren.<sup>4</sup>Die Hochschule führt eine öffentliche und in der Regel internationale Ausschreibung durch.<sup>5</sup>Die Ausschreibung erfolgt in für die betreffende Professur relevanten Medien.<sup>6</sup>Die betroffenen Departments sowie die bzw. der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst können hierzu Vorschläge unterbreiten.<sup>7</sup>Die Bewerbungsfrist soll vier Wochen nicht unterschreiten.

(2)<sup>1</sup>Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sollen insbesondere qualifizierte Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden, die Aufforderung; ergeht durch die Hochschulleitung oder eine durch sie beauftragte Stelle oder Person.<sup>2</sup>Die Bemühungen zur aktiven Rekrutierung sind zu dokumentieren.<sup>3</sup>Eine aktive Ansprache begründet keine Verbindlichkeit gegenüber potenziellen Kandidatinnen, auch diese müssen sich dem regulären Auswahlverfahren stellen.

(3)<sup>1</sup>Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden:

1. wenn eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (Art. 66 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BayHIG),
2. eine Juniorprofessorin, ein Juniorprofessor, eine Nachwuchsprofessorin oder ein Nachwuchsprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (Art. 66 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BayHIG),
3. für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt (Direktberufung gem. Art. 66 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BayHIG),
4. bei Exzellenzberufung gem. Art. 66 Abs 8 BayHIG.

<sup>2</sup>In den vorgenannten Fällen entscheidet die Hochschulleitung im Einvernehmen mit dem Senat und der bzw. dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst darüber, ob von einer Ausschreibung abgesehen wird.<sup>3</sup>Bei festgestelltem Ausschreibungsverzicht bestellt der Senat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss nach Maßgabe des § 8 dieser BeO mit Ausnahme des externen Mitglieds gem. § 8 Abs. 1 Satz 2 b, der die Einholung externer Gutachten initiiert und einen Berufungsvorschlag erstellt.

(4) Berufungen und Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses gem. § 22 Abs. 4 Nr. 4, 5, 8, 9 der Grundordnung der HfM Nürnberg unterliegen dem regulären Ausschreibungs- und Berufungsverfahren dieser Berufsordnung.

(5) <sup>1</sup>Bewerbungen sind an die Präsidentin bzw. den Präsidenten zu richten. <sup>2</sup>Bewerbungen werden in einem datenschutzkonformen digitalen Bewerbungsportal gesammelt, für welches die Mitglieder des Ausschusses nach Ende der Bewerbungsfrist freigeschaltet werden. <sup>3</sup>Die Personalabteilung erstellt nach Ende der Bewerbungsfrist eine tabellarische Übersicht der Bewerberinnen und Bewerber, prüft und vermerkt das Vorliegen der Einstellungs Voraussetzungen, ggf. Schwerbehindertenstatus etc. und stellt die Liste der Präsidentin bzw. dem Präsidenten sowie dem Berufungsausschuss zur Verfügung.

(6) <sup>1</sup>Der Eingang einer Bewerbung ist den Bewerberinnen bzw. Bewerbern durch die Personalabteilung unverzüglich zu bestätigen. <sup>2</sup>Die Kommunikation mit Bewerberinnen bzw. Bewerbern erfolgt ausschließlich durch die Personalabteilung. <sup>3</sup>Allen Bewerberinnen bzw. Bewerbern sind während des Berufungsverfahrens Informationen über den Stand des Verfahrens zugänglich zu machen.

## § 8 Berufungsausschuss

(1) <sup>1</sup>Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Senat gem. Art. 66 Abs. 4 BayHIG im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss, in dem die Gruppe der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die Mehrheit der Stimmen verfügt. <sup>2</sup>Dem Berufungsausschuss gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

1. mindestens drei Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren,
2. zusätzlich mindestens eine Professorin oder ein Professor einer anderen Hochschule die bzw. der das entsprechende Fach vertritt,
3. ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden, das der Studentische Konvent entsendet,
5. die bzw. der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst.

<sup>3</sup>Die Hochschulleitung bestellt gem. Art. 66 Abs. 2 BayHIG für jedes Berufungsverfahren in der Regel eine Professorin oder einen Professor als Berichterstatterin oder Berichterstatter. <sup>4</sup>Die Berichterstatterin bzw. der Berichterstatter begleitet das Berufungsverfahren, nimmt an Sitzungen des Berufungsausschusses und an den Sitzungen der für die Behandlung des Berufungsvorschlags zuständigen Gremien teil und nimmt zum Berufungsvorschlag hinsichtlich der Einhaltung der formalen Kriterien, der Transparenz des Verfahrens und der Berücksichtigung der Gleichstellungsziele der Hochschule im Verfahren Stellung; sie bzw. er berichtet dem Senat und der Hochschulleitung. <sup>5</sup>Die Studiendekanin bzw. der Studiendekan nimmt gem. Art. 66 Abs. 5 Satz 5 BayHIG im Rahmen des Verfahrens Stellung zur pädagogischen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber. Hierfür sind ihr bzw. ihm alle Unterlagen zugänglich zu machen sowie die Teilnahme am Verfahren zu ermöglichen. <sup>6</sup>Dem Berufungsausschuss soll mindestens eine Professorin angehören, die nicht zugleich Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ist. <sup>7</sup>Insgesamt sollen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses Frauen sein. <sup>8</sup>Ausnahmen hiervon bedürfen der Genehmigung der Hochschulleitung; diese ist im Einvernehmen mit der bzw. dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst zu erteilen oder zu verweigern. <sup>9</sup>Dem Berufungsausschuss darf nicht angehören, wer die zu besetzende Stelle innehat oder innegehabt hat. <sup>10</sup>Alle an der Vorbereitung und Behandlung des Berufungsvorschlags Beteiligten sind verpflichtet, auf eine möglichst rasche Besetzung der Professur hinzuwirken.

(2) <sup>1</sup>Der Berufungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit aller stimmberechtigten Mitglieder und die Mehrheit der professoralen Mitglieder anwesend ist und alle Mitglieder spätestens zehn Tage vor dem Sitzungstermin durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden, bzw. im Fall der konstituierenden Sitzung

durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten, geladen wurden.<sup>2</sup>Stimmrechtsübertragungen im Berufungsausschuss sind ausgeschlossen.<sup>3</sup>Beschlüsse des Berufungsausschusses werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen getroffen.<sup>4</sup>Bei der Berechnung der Mehrheiten werden ungültige Stimmen nicht mitgezählt.<sup>5</sup>Enthaltungen sind nicht zulässig.<sup>6</sup>Bei Stimmgleichheit wird die Abstimmung wiederholt.<sup>7</sup>Bei erneuter Stimmgleichheit hat die bzw. der Vorsitzende zwei Stimmen.<sup>8</sup>Bei Beschlüssen über Personalangelegenheiten sowie auf Verlangen eines Mitglieds erfolgt die Beschlussfassung in geheimer Abstimmung.<sup>9</sup>Der Berufungsausschuss tagt nichtöffentlich.

(3)<sup>1</sup>Die Mitglieder des Berufungsausschusses sind frühestens bei Veröffentlichung der Ausschreibung und spätestens zu Beginn des Verfahrens über die Ausschreibung sowie über die Zusammensetzung des Berufungsausschusses zu informieren.<sup>2</sup>Darüber hinaus sind die Mitglieder des Berufungsausschusses im Vorfeld der konstituierenden Sitzung mit der Berufsordnung und den dazugehörigen Dokumenten vertraut zu machen.<sup>3</sup>Das Verfahren im verfahrensrechtlichen Sinne beginnt mit Eingang der ersten Bewerbung.

## § 9 Verfahren bis zur Vorlage des Berufungsvorschlages durch den Berufungsausschuss

### § 9a Konstituierende Sitzung und Auswahl Sitzung

(1)<sup>1</sup>Der Berufungsausschuss wählt in seiner konstituierenden Sitzung aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren mit einfacher Mehrheit eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden sowie eine stellvertretende Vorsitzende bzw. einen stellvertretenden Vorsitzenden.<sup>2</sup>Die konstituierende Sitzung des Berufungsausschusses wird von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten einberufen und bis zur Wahl der bzw. des Vorsitzenden geleitet.<sup>4</sup>Die Präsidentin bzw. der Präsident belehrt die Mitglieder des Berufungsausschusses über die Verschwiegenheitspflicht.<sup>5</sup>Nach der Erläuterung der Aufgaben des Berufungsausschusses führt sie bzw. er die Wahl der bzw. des Vorsitzenden durch.<sup>6</sup>Die bzw. der Vorsitzende hat über die Sitzungen des Berufungsausschusses ein Protokoll zu fertigen und an die Mitglieder des Berufungsausschusses und die Hochschulleitung zu übersenden.<sup>7</sup>Ein Protokoll beinhaltet mindestens folgende Bestandteile:

1. Beginn- und Endzeit der Sitzung,
2. Teilnahmeliste,
3. wesentlicher Sitzungsverlauf,
4. Auswahlkriterien,
5. Ergebnisse von Abstimmungen und Meinungsbildern,
6. Begründungen zur Berücksichtigung oder Nicht-Berücksichtigung von Bewerberinnen bzw. Bewerbern auf Basis der Auswahlkriterien,
7. Vermerk zu Sondervoten und anderen Stellungnahmen,
8. Äußerungen, deren Aufnahme in das Protokoll beantragt wurde,
9. ggf. Modifikation von Auswahlkriterien.

(2)<sup>1</sup>Der Berufungsausschuss hat die Aufgabe, in einem mehrstufigen Verfahren (Festlegung der Auswahlkriterien, vergleichende Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, Vorstellungen, Einholung der externen Gutachten) eine Liste dreier berufungsfähiger Bewerberinnen und Bewerber zu erarbeiten.<sup>2</sup>Von einer Dreierliste darf nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, wenn der Berufungsausschuss nachvollziehbar darlegen kann, dass nicht genügend qualifizierte Bewerbungen vorliegen, die die Erstellung einer Dreierliste ermöglichen.<sup>3</sup>In diesen Fällen kann ausnahmsweise eine Zweierliste bzw. eine Einerliste vorgelegt werden.

(3)<sup>1</sup>Die eingehenden Bewerbungen werden von der Hochschulverwaltung jeweils auf Vollständigkeit und auf Vorliegen der formalen Einstellungsvoraussetzungen geprüft (vgl. § 7 Abs. 5 dieser Berufsordnung).

<sup>2</sup>Beruhet eine Bewerbung auf einem ausländischen Zeugnis, ist dessen Äquivalenz unter Beteiligung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bei der Kultusministerkonferenz durch die Hochschulverwaltung zu ermitteln.

(4) <sup>1</sup>Der Berufungsausschuss legt endgültige Auswahlkriterien entsprechend der Ausschreibung fest und protokolliert diese. <sup>2</sup>Vor dem Hintergrund der Gleichstellungsziele der Hochschule ist bei der Festlegung der Auswahlkriterien zu beachten, dass diese geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen auf die Chancen von Frauen und Männern haben können. <sup>3</sup>Der Berufungsausschuss sichtet die Bewerbungen und die durch die Personalabteilung erstellte Übersicht (vgl. § 7 Abs. 5) und prüft zunächst bei allen eingegangenen Bewerbungen das Vorliegen der Einstellungs Voraussetzungen. <sup>5</sup>Kommt der Ausschuss zu Ergebnissen, die von der Vorprüfung seitens der Verwaltung abweichen, so führt die bzw. der Vorsitzende des Berufungsausschusses eine Klärung herbei. <sup>6</sup>Darüber hinaus stellt der Berufungsausschuss fest, ob gegebenenfalls fehlende Unterlagen nachgefordert werden sollen. <sup>7</sup>Bei Bewerberinnen oder Bewerbern, die die Einstellungs Voraussetzungen nicht erfüllen, trifft der Berufungsausschuss eine entsprechende Feststellung. <sup>8</sup>Diese ist zu dokumentieren. <sup>9</sup>Aus der Dokumentation muss zweifelsfrei hervorgehen, dass sich der Berufungsausschuss mit allen Bewerberinnen und Bewerbern eingehend befasst hat. <sup>10</sup>Der Berufungsausschuss nutzt für diese Verfahrensschritte das digitale Bewerbungssystem der Hochschule.

(5) <sup>1</sup>Bei gleichwertiger Qualifikation sollen in den Bereichen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, Frauen bevorzugt berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt, ist dies im Abschlussbericht gesondert zu begründen.

(6) <sup>1</sup>Erfüllen weniger als drei Bewerberinnen oder Bewerber die Einstellungs Voraussetzungen, ist die Ausschreibung in der Regel zu wiederholen. <sup>2</sup>Beschließt der Berufungsausschuss, eine wiederholte Ausschreibung mit unverändertem Ausschreibungstext zu empfehlen, so teilt er dies der Hochschulleitung unter Angabe der Gründe mit.

(7) <sup>1</sup>Bei der Auswahlentscheidung ist die Eignung, Leistung und Befähigung aller Bewerberinnen und Bewerber zu würdigen. <sup>2</sup>Bei der Beurteilung der Qualifikation dürfen sich Verzögerungen im Werdegang aufgrund familiärer Verpflichtungen (z. B. Elternzeit, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) von Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig auswirken. <sup>3</sup>Auch die zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht negativ bewertet werden. <sup>4</sup>Der Ausschluss von Bewerberinnen oder Bewerbern aus dem Verfahren aus Altersgründen ist unzulässig.

(8) <sup>1</sup>Der Berufungsausschuss entscheidet, welche Bewerberinnen und Bewerber in die engere Wahl zu ziehen und durch die Personalabteilung zu einer öffentlichen Vorstellung einzuladen sind. <sup>2</sup>Die Gründe für die Vorauswahl sind aktenkundig zu machen. <sup>3</sup>Bei der ersten Ausschreibung sind mindestens drei grundsätzlich listenfähige Bewerberinnen oder Bewerber zu einer öffentlichen Vorstellung einzuladen. <sup>4</sup>Die Gründe für die Auswahl sind umfassend aktenkundig zu machen, dies umfasst auch die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber und die jeweiligen Gründe für die Nichtauswahl. <sup>5</sup>Qualifizierte Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen einzuladen.

(9) <sup>1</sup>Haben sich schwerbehinderte Personen auf eine Professur beworben, ist die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen einzuladen, sie nimmt mit beratender Stimme teil. <sup>2</sup>In diesen Fällen gelten folgende sozialrechtliche Besonderheiten:

- <sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist über alle eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter Personen sowie entsprechende Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). <sup>4</sup>Sie erhält Kopien der einschlägigen Bewerbungen. <sup>5</sup>Das gilt entsprechend für den Personalrat bei wissenschaftsunterstützendem Personal und einem Stellenumfang von mindestens 18 Stunden pro Woche (§ 156 Abs. 3 SGB IX).

2. <sup>6</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist bereits bei der Vorauswahl beteiligt. <sup>7</sup>Sie hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungserheblichen Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Wahl kommen. <sup>8</sup>Die Hochschule muss ihr die beabsichtigte Auswahlentscheidung mitteilen. <sup>9</sup>Die Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Stellungnahme (§ 164 Abs. 1 Satz 6, § 178 Abs. 2 SGB IX). <sup>10</sup>Die vorliegenden Bewerbungen schwerbehinderter Personen sind mit ihr zu erörtern.
3. <sup>11</sup>Haben schwerbehinderte Personen sich auf eine Stelle mit einem Umfang von mindestens 18 Stunden pro Woche beworben oder hat die Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienst solche vorgeschlagen, lädt die Hochschule sie zu einem Vorstellungsgespräch bzw. Vorstellungsvortrag ein. <sup>12</sup>Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 Sätze 3 und 4 SGB IX). <sup>13</sup>Diese Vorschrift ist unter Berücksichtigung ihres Ausnahmecharakters äußerst restriktiv anzuwenden. <sup>14</sup>Nach Ziffer 4.4.6.1 Satz 3 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien muss für die Anwendung der Ausnahmegesetzvorschrift das Einvernehmen der Schwerbehindertenvertretung eingeholt werden.
4. <sup>15</sup>Nach der Anhörung ist die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Vorauswahlentscheidung unverzüglich zu unterrichten (§ 178 Abs. 2 SGB IX). <sup>16</sup>Sie entscheidet autonom, auf welche Art und Weise sie am Bewerbungsverfahren teilnimmt. <sup>17</sup>Schwerbehinderte Personen haben keinen Anspruch darauf, dass die Schwerbehindertenvertretung persönlich an Vorstellungsgesprächen teilnimmt.
5. <sup>18</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Recht auf Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen der zum Vorstellungsgespräch geladenen Personen, ungeachtet dessen, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht (Ziffer 4.4.5 Satz 4 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).
6. <sup>19</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen und ist rechtzeitig zu laden (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). <sup>20</sup>Bewerberinnen und Bewerber können auf die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung verzichten; sie sind hierauf in neutraler Form hinzuweisen (Ziffer 4.4.6.1 Sätze 5 und 6 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).
7. <sup>21</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist über die beabsichtigte Entscheidung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor der Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). <sup>22</sup>Liegen Bewerbungen schwerbehinderter Personen vor und ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist die Entscheidung mit ihr zu erörtern und die betroffenen schwerbehinderten Personen sind zu hören (Ziffer 4.4.7 Sätze 1 und 2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).
8. <sup>24</sup>Alle Beteiligten sind unter Darlegung der Gründe über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX).
9. <sup>25</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte Person die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).
10. <sup>26</sup>Wird gegen die genannten Beteiligungsgrundsätze verstoßen, ist eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffene Entscheidung auszusetzen. <sup>27</sup>Die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; dann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

(10) <sup>1</sup>In der konstituierenden Sitzung sollte der Berufungsausschuss sämtliche Termine des weiteren Verfahrens abstimmen. <sup>2</sup>Die konstituierende Sitzung und die Auswahlprüfung können je nach Zahl der Bewerbungen an einem oder an unterschiedlichen Terminen stattfinden.

(11) <sup>1</sup>Der Berufungsausschuss legt in der Auswahlprüfung Art, Dauer und eventuelle thematische Vorgaben für die Probelehreveranstaltungen und künstlerischen Darbietungen sowie für das ausführliche Fachgespräch

mit dem Berufungsausschuss (insbesondere über Konzepte der Lehre) fest.<sup>2</sup>Es wird empfohlen, dass die Bewerberinnen und Bewerber mindestens eine studiengangbezogene Lehrveranstaltung abhalten, die auch im Rahmen des normalen Lehrangebotes stattfinden kann.<sup>3</sup>Im Gespräch soll darauf geachtet werden, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern im Wesentlichen gleiche Fragen gestellt und Informationen gegeben werden.<sup>4</sup>Leitfragen sollen im Vorfeld festgelegt werden.

(12) <sup>1</sup>Die bzw. der Vorsitzende des Berufungsausschusses organisiert das Verfahren (Räume, Korrepetition, Studierende für Probelehrveranstaltungen) und informiert die Personalabteilung (für die Einladungsschreiben) und den Hausdienst (für die Vorbereitung der Räume).<sup>2</sup>Zu den Vorstellungen lädt die oder der Vorsitzende hochschulöffentlich ein.<sup>3</sup>Die Personalabteilung lädt die Bewerberinnen und Bewerber zu den Vorstellungen ein.<sup>4</sup>Mit der Einladung zur persönlichen Vorstellung werden die Bewerberinnen und Bewerber für künstlerische Professuren gebeten, drei Vorschläge für Gutachterinnen bzw. Gutachter zu benennen, wobei mindestens eine Frau zu nennen ist.

### § 9b Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber

(1) <sup>1</sup>Vorstellungen bestehen aus einem hochschulöffentlichen Probevortrag und einer hochschulöffentlichen Probelehrveranstaltung sowie nichtöffentlichen Vorstellungsgesprächen.<sup>2</sup>Bewerberinnen und Bewerber des gleichen Verfahrens dürfen an Vorstellungen ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber nicht teilnehmen.

(2) <sup>1</sup>Unverzüglich nach den Vorstellungen diskutiert der Berufungsausschuss die Leistung jeder eingeladenen Bewerberin, jedes eingeladenen Bewerbers und fasst einen Beschluss über die Listenfähigkeit jeder Bewerberin, jedes Bewerbers.<sup>2</sup>Listenfähigkeit ist gegeben, wenn alle formalen Voraussetzungen erfüllt sind, alle Anforderungen aus der Stellenausschreibung erfüllt sind und die Bewerberin bzw. der Bewerber in allen inhaltlichen Teilen des Verfahrens (persönlich, fachlich, künstlerisch/wissenschaftlich und pädagogisch) überzeugt hat.<sup>3</sup>Der Beschluss ist durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden ausführlich schriftlich im Bericht zu dokumentieren.<sup>4</sup>Ergibt die Würdigung der Leistung der Bewerberinnen und Bewerber, dass weniger als drei als listenfähig eingeschätzt werden, so befindet der Berufungsausschuss darüber, ob weitere Bewerberinnen und Bewerber zu einer Vorstellung geladen werden sollen.<sup>5</sup>Liegen keine weiteren geeigneten Bewerbungen vor, so befindet der Berufungsausschuss darüber, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.<sup>6</sup>Die Erstellung einer vorläufigen Rangliste ist vor Einholung externer Gutachten zu vermeiden.

### § 9c Einholung externer Gutachten

(1) <sup>1</sup>Der Berufungsausschuss holt zur vergleichenden Würdigung der für listenfähig eingeschätzten Bewerberinnen und Bewerber und zur Begründung der Reihung – in der Regel – zwei vergleichende Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen ein.<sup>2</sup>Sollte es sich, insbesondere für künstlerische Professuren, als nicht praktikabel erweisen, Gutachterinnen oder Gutachter für ein vergleichendes Gutachten zu finden, holt der Ausschuss für jede Bewerberin und jeden Bewerber, die oder der in die Rangliste aufgenommen werden soll, zwei externe Einzelgutachten ein.<sup>3</sup>Der Vergleich der in Betracht kommenden Bewerberinnen und Bewerber ist in Fällen des Satzes 2 alleinige Aufgabe des Ausschusses.

(2) <sup>1</sup>Die externen Gutachterinnen und Gutachter müssen die für eine objektive Beurteilung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen und Bewerbern haben.<sup>2</sup>Ehemalige Inhaberinnen bzw. Inhaber der zu besetzenden Professur kommen als Gutachterinnen bzw. Gutachter ebenso wenig in Betracht wie Personen, die am Promotions- oder Habilitationsverfahren oder an der künstlerischen Arbeit oder der künstlerischen Leistung der zu begutachtenden Person beteiligt waren, oder Personen, die in unmittelbarem Arbeitsverhältnis

mit einer Bewerberin oder einem Bewerber stehen. Ebenso sind gemeinsame Publikationen ein Ausschlussgrund.<sup>3</sup>Zur Einholung der externen Gutachten wählt der Berufungsausschuss bei künstlerischen Professuren aus den Vorschlägen der Bewerberinnen und Bewerber jeweils zwei externe Gutachterinnen bzw. Gutachter aus, begründet die Auswahl und leitet die Namen an die Personalabteilung weiter.<sup>4</sup>Die Personalabteilung bittet schriftlich um Erstellung der externen Gutachten und leitet sie nach Eingang an die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Berufungsausschusses weiter.

(3)<sup>1</sup>Den externen Gutachterinnen und Gutachtern soll das Profilpapier zur Kenntnis gebracht werden; sie sollen gebeten werden, in ihren Gutachten auf die Auswahlkriterien einzugehen und die künstlerische, pädagogische und persönliche Eignung zu würdigen.<sup>2</sup>Den externen Gutachterinnen und Gutachtern darf nicht mitgeteilt werden, wie der Berufungsausschuss die Bewerberin oder den Bewerber beurteilt.<sup>3</sup>Die Korrespondenz führt die Personalabteilung.

### § 9d Beschlussfassung und Berufungsvorschlag

(1) Liegen alle externen Gutachten vor, trifft sich der Berufungsausschuss zur beschlussfassenden Sitzung.

(2)<sup>1</sup>Der Berufungsausschuss berät unter Berücksichtigung der externen Gutachten vergleichend über die Leistungen der für die Liste in Frage kommenden Personen sowie über deren mögliche Reihung für den Berufungsvorschlag.<sup>2</sup>Nach eingehender Diskussion stimmt der Ausschuss dann in geheimer Abstimmung über jeden Platz der Liste getrennt ab, abschließend stimmt der Ausschuss über die gesamte Liste in geheimer Abstimmung ab.<sup>3</sup>Bei der Abstimmung über einen Listenplatz sind die jeweiligen Bestplatzierten der vorgegangenen Abstimmungen nicht mehr in der Auswahlliste.<sup>4</sup>Bei der darauffolgenden Abstimmung über den Berufungsvorschlag kann gegebenenfalls vom Ergebnis der Abstimmungen über die einzelnen Listenplätze abgewichen werden.<sup>5</sup>So hat der Berufungsausschuss beispielsweise die Möglichkeit, ausnahmsweise einen der Listenplätze zu teilen oder einen Listenplatz unbesetzt zu lassen.<sup>6</sup>Der Regelfall ist eine Dreierliste mit eindeutiger Reihung.<sup>7</sup>Sollte der abschließende Berufungsvorschlag zunächst keine Mehrheit erhalten, ist der Berufungsausschuss aufgefordert, sich zu verständigen und erneut zu beschließen.<sup>8</sup>Falls auch so kein Berufsbeschluss zustande kommt, informiert der Berufungsausschuss die Hochschulleitung über den Stand des Verfahrens.<sup>9</sup>In diesem Fall entscheidet die Hochschulleitung über das weitere Vorgehen.<sup>10</sup>Die Abstimmungsergebnisse sind im Protokoll niederzulegen.

(3)<sup>1</sup>Die bzw. der Vorsitzende des Berufungsausschusses erstellt einen Abschlussbericht, in dem eingehend und ausgewogen jede bzw. jeder der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber einzeln zu würdigen ist, dann ein Vergleich der Leistungen vorzunehmen und die Platzierung der Bewerberinnen und der Bewerber auf der Berufsliste nachvollziehbar zu begründen ist.<sup>2</sup>Die bzw. der Vorsitzende holt das Einverständnis des Berufungsausschusses zum Abschlussbericht ein.

(4) Vonseiten der Studierenden im Berufungsausschuss ist dem Berufungsvorschlag ein schriftliches Votum zu den Lehrleistungen der Listenplatzierten beizufügen.

(5)<sup>1</sup>Die bzw. der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst hat dem Berufungsvorschlag eine schriftliche Stellungnahme beizufügen.<sup>2</sup>Die Stellungnahme beinhaltet die Einschätzung einer ordnungsgemäßen Beteiligung und der Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen.<sup>3</sup>Aus der Stellungnahme muss hervorgehen, ob das Verfahren mit Blick auf die Gleichbehandlung von Bewerberinnen und Bewerbern zu beanstanden ist.

(6)<sup>1</sup>Stimmberechtigte Mitglieder des Berufungsausschusses, die bei Beschlüssen zum Berufungsvorschlag überstimmt wurden, können in jeder Phase des Verfahrens ein schriftliches Sondervotum beifügen, welches sie bei der bzw. dem Vorsitzenden einreichen müssen.<sup>2</sup>Dieses muss in der Sitzung, in der die Abstimmung stattfindet, angemeldet und innerhalb von 14 Tagen der oder dem Vorsitzenden des Ausschusses zugeleitet werden.

(7) <sup>1</sup>Dem Berufungsvorschlag sind beizufügen:

1. die Protokolle der Berufungsausschusssitzungen sowie ggf. vorliegende Sondervoten,
2. der Abschlussbericht des Berufungsausschusses bestehend aus
  - a) dem Ausschreibungstext,
  - b) dem Profilpapier,
  - c) der Übersicht über die Bewerberinnen und Bewerber,
  - d) den Kurzbegründungen für nicht berücksichtigte Bewerbungen,
  - e) den Beurteilungen der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber durch den Berufungsausschuss,
  - f) die externen Gutachten und vergleichende Würdigung der Listenplatzierten,
  - g) die Abstimmungsergebnisse für jeden Ranglistenplatz sowie für die gesamte Liste;
3. die Stellungnahme der bzw. des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst,
4. die Stellungnahme des studentischen Mitglieds im Berufungsausschuss,
5. ggfs. die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung.

(8) Der Berufungsvorschlag wird samt Anlagen dem Senat zugeleitet.

## § 10 Einsichtnahme und Sondervoten

<sup>1</sup>Spätestens zwei Wochen vor der Senatssitzung, in welcher der Berufungsvorschlag behandelt wird, gibt die Präsidentin bzw. der Präsident allen Professorinnen und Professoren der Hochschule bekannt, dass der Berufungsvorschlag bei der Hochschulleitung zur Einsichtnahme bereit liegt. <sup>2</sup>Sondervoten zum Berufungsvorschlag müssen spätestens am Tag vor der Senatssitzung bei der Präsidentin bzw. beim Präsidenten eingegangen sein.

## § 11 Verfahren im Senat

<sup>1</sup>Der Senat behandelt den Berufungsvorschlag in nichtöffentlicher Sitzung und nimmt dazu im Hinblick auf Plausibilität und Nachvollziehbarkeit sowie zu etwaigen Sondervoten Stellung. <sup>2</sup>Hierzu stellt die bzw. der Vorsitzende des Berufungsausschusses in der Senatssitzung den Berufungsvorschlag mündlich vor. <sup>3</sup>Offene Fragen bzw. vermutete Unstimmigkeiten sollen vor der Beschlussfassung angesprochen und erörtert werden. <sup>4</sup>Die Beschlussfassung über die Stellungnahme zum Berufungsvorschlag sowie zu etwaigen Sondervoten erfolgt in geheimer Abstimmung. <sup>5</sup>Die Stellungnahme wird dem Berufungsvorschlag beigefügt und der Hochschulleitung vorgelegt.

## § 12 Verfahren in der Hochschulleitung

Die Hochschulleitung prüft den Berufungsvorschlag, etwaige Sondervoten, sowie die Stellungnahme des Senats und beschließt den Berufungsvorschlag in geheimer Abstimmung.

## § 13 Berufung

(1) <sup>1</sup>Die Präsidentin bzw. der Präsident entscheidet über die Berufung ohne Bindung an die Reihung des Berufungsvorschlages, sie bzw. er kann den Berufungsvorschlag insgesamt an den Berufungsausschuss zurückgeben. <sup>2</sup>Weicht die Entscheidung über die Berufung vom Berufungsvorschlag ab, ist dem Senat, dem Berufungsausschuss, der Beauftragten bzw. dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie ggfs. der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) <sup>1</sup>Die Präsidentin bzw. der Präsident erteilt den Ruf.

(3)<sup>1</sup>Die Berufungsverhandlungen führen die Präsidentin bzw. der Präsident und die Kanzlerin bzw. der Kanzler gemeinsam. <sup>2</sup>Die Berufungsverhandlung klärt Fragen zur Ausgestaltung und Abgrenzung des Aufgabengebietes sowie der finanziellen, personellen, sachlichen und räumlichen Ausstattung. <sup>3</sup>Die Hochschulleitung ist über das Verhandlungsergebnis zu unterrichten.

(4)<sup>1</sup>Nach Mitteilung über die Rufannahme durch die Bewerberin bzw. den Bewerber, jedoch spätestens 14 Tage vor Ernennung bzw. Vertragsunterzeichnung informiert die Personalabteilung alle nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber schriftlich über den Ausgang des Verfahrens.

(5)<sup>1</sup>Die eingereichten Bewerbungsunterlagen werden für mindestens zwei Monate nach Abschluss des Verfahrens aufbewahrt und spätestens sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens vernichtet. <sup>2</sup>Die Mitglieder des Berufungsausschusses sowie sämtliche an der Auswahl beteiligten Gremien tragen Sorge für die Vernichtung der ggf. vorhandenen eigenen Kopien der Bewerbungsunterlagen.

## Abschnitt II: Bestellung von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren

### § 14 Vorschlag und Bestellung

(1)<sup>1</sup>Eines oder mehrere Mitglieder des Senats können dem Senat vorschlagen, eine qualifizierte und geeignete Person zur Honorarprofessorin oder zum Honorarprofessor zu bestellen. <sup>2</sup>Dem Vorschlag sind beizufügen:

1. eine ausführliche Begründung durch das vorschlagende Mitglied oder die vorschlagenden Mitglieder des Senats,
2. ein aussagekräftiger Lebenslauf mit besonderer Darstellung der künstlerischen, pädagogischen und/oder wissenschaftlichen Leistungen und der Verbindung zur Hochschule für Musik Nürnberg.

(2)<sup>1</sup>Der Senat beschließt über den Vorschlag. <sup>2</sup>Wird der Vorschlag angenommen, holt der Senat zwei externe Gutachten zu dem Vorschlag ein und übergibt den Vorschlag inklusive aller vorliegenden Beilagen sowie der externen Gutachten der Hochschulleitung. <sup>3</sup>Die Hochschulleitung entscheidet in geheimer Abstimmung über die Bestellung.

(3) Die Bestellung erfolgt durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten und soll in würdigem Rahmen öffentlich vollzogen werden.

## Abschnitt III: Auswahlverfahren zur Ernennung bzw. Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben und künstlerischer bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Vergabe von Lehraufträgen

### § 15 Anwendung der BeO

Auf die Auswahlverfahren zur Ernennung bzw. Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben und von künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Vergaben von Lehraufträgen werden die allgemeinen Bestimmungen (§1 bis 3) dieser Berufsordnung angewendet.

### § 16 Profilpapier, Stellenausschreibung

(1) Die Hochschulleitung berät über Fragen der Neuausrichtung, Änderung und Wiederbesetzung freier Stellen sowie über die Vergabe von Lehraufträgen.

(2) Das zuständige Department bzw. die zuständige Einrichtung erstellt ein Profilpapier und legt dies der Hochschulleitung vor.

(3) <sup>1</sup>Die Hochschulleitung entscheidet im Einvernehmen mit der bzw. dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst über das weitere Verfahren, einen etwaigen Ausschreibungsverzicht und erstellt einen Ausschreibungstext. <sup>2</sup>Der Senat ist zu informieren.

(4) Die Ausschreibung erfolgt durch die Personalabteilung mit einer in der Regel vierwöchigen Bewerbungsfrist.

### § 17 Auswahlkommission, Vorschlag und Entscheidung

(1) <sup>1</sup>Die Hochschulleitung bestellt eine Auswahlkommission und deren Vorsitz. <sup>2</sup>Der Auswahlkommission sollen mindestens eine Professorin bzw. ein Professor sowie zwei weitere hauptberufliche Lehrende und die Beauftragte bzw. der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie ein studentisches Mitglied, das der Studentische Konvent benennt, angehören. <sup>3</sup>Die Aufgaben der bzw. des Vorsitzenden der Auswahlkommission ergeben sich aus § 9a Abs. 11, Abs. 12 Satz 1 und Satz 3 dieser Berufsordnung.

(2) <sup>1</sup>Die Auswahlkommission erstellt einen Auswahl- bzw. Vergabevorschlag und legt diesen sowie die Sitzungsprotokolle der Hochschulleitung zur Entscheidung vor, § 9 Abs. 1 Satz 7 dieser Berufsordnung ist sinngemäß anzuwenden. <sup>2</sup>Die Hochschulleitung entscheidet über die Ernennung bzw. Einstellung bzw. Vergabe. <sup>3</sup>Weicht die Entscheidung von dem Vorschlag ab, sind die Gründe hierfür ausführlich darzulegen und zu dokumentieren. <sup>4</sup>Die bzw. der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und der Senat sind über die Entscheidung zu unterrichten.

(3) Die Ernennung bzw. Einstellung bzw. Erteilung erfolgen durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten.

### § 18 Sonderregelungen für die Erteilung von Lehraufträgen

(1) Bei der Vergabe von Lehraufträgen zur kurzfristigen Sicherstellung des Lehrangebots kann auf eine Ausschreibung und die Bestellung einer Auswahlkommission verzichtet werden.

(2) Abweichend von § 17 Abs. 2 erfolgt erst nach Erteilung von Lehraufträgen eine Information des Senats.

## Abschnitt IV: Schlussbestimmungen

### § 19 Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup>Laufende Verfahren werden bis zum Abschluss fortgeführt. <sup>2</sup>Bestimmungen dieser Berufungsordnung sind auf zum Zeitpunkt des erstmaligen Inkrafttretens bereits laufende Verfahren nicht anzuwenden, wenn dadurch der Abschluss des Verfahrens unangemessen verzögert oder der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber verletzt werden könnte.

### § 20 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 13. Mai 2024 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 13. Mai 2024 und der Genehmigung des Präsidenten vom 13. Mai 2024.

Nürnberg, den 13. Mai 2024



Prof. Rainer Kotzian  
Präsident

Die Satzung ist am 13. Mai 2024 in der Hochschule niedergelegt worden. Die Niederlegung ist am 13. Mai 2024 durch Anschlag in der Hochschule bekannt gegeben worden. Tag der Bekanntmachung ist daher der 13. Mai 2024.