

Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte

Präambel

Das Berufungsrecht der Universität ist eine besondere Verpflichtung, der die FAU durch exzellente und zügige Berufungen nachkommt. Die Besetzung von Professuren ist das zentrale Instrument, mit dem die FAU ihr Profil schärfen und Schwerpunkte setzen kann. Neuberufene Professorinnen und Professoren bestimmen und gestalten die Zukunft der FAU wesentlich.

Die FAU bietet ein ausgezeichnetes wissenschaftliches und kollegiales Umfeld. Eine ausgeprägte Willkommenskultur - hierzu gehören beispielsweise Welcome Centre und Dual Career Netzwerk Nordbayern - unterstützt die Bemühungen um ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Der Berufungsleitfaden der FAU dient der Orientierung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Ziel des Leitfadens ist es, Transparenz bezüglich des Verfahrens sowie Klarheit über Rechte und Möglichkeiten im Berufungsverfahren zu schaffen. Der Leitfaden orientiert sich an den gesetzlichen Vorschriften zu Berufungsverfahren. Er stellt den Verfahrensablauf für die Besetzung von W1-, W2- und W3-Professuren dar und erläutert die standardisierten zeitlichen und formalen Vorgaben und Zuständigkeiten. Damit wird eine einheitliche Durchführung des Verfahrens innerhalb der Universität bei der Besetzung von Professuren sichergestellt.

Der Leitfaden dient auch der konsequenten und systematischen Integration der Gender- und Diversity-Aspekte in den Berufungsprozess. Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken. Die [Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils](#) in den einzelnen Fakultäten formulieren zudem Maßnahmen und Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren, denen der jeweilige Berufungsausschuss verpflichtet ist.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
Inhaltsverzeichnis	2
1. Rechtsgrundlagen	3
1.1 W1-Professuren	3
1.2 Professuren auf Zeit	4
1.3 Professuren mit chefärztlicher Funktion bzw. Funktion als Abteilungsleiter/-in	5
1.4 Lehrprofessuren	5
1.5 Teilzeitprofessuren	6
1.6 Hausberufungen	6
1.7 Vorgezogene Wiederbesetzungen	6
2. Berufungsverfahren	6
2.1 Berufungsausschuss – Allgemein	7
2.2 Zusammensetzung des Berufungsausschusses	8
2.3 Berichterstatter/-in	9
2.4 Antrag auf Ausschreibung	10
2.5 Ausschreibungstext	11
2.6 Veröffentlichung der Ausschreibung	12
2.7 Verfahren im Berufungsausschuss	12
2.7.1 Bewertungskriterien	12
2.7.2 Gutachter/-innen	13
2.7.3 Stellungnahmen	14
2.7.4 Proaktives Headhunting	14
2.7.5 Bewerbungen Schwerbehinderter	14
2.7.6 Begründung Berufungsvorschlag	14
2.8 Verfahren in der Fakultät	15
2.9 Sondervotum	17
2.10 Berufungsvorschlag	17
3. Stellungnahme des Senats	20
4. Entscheidung der Universitätsleitung	20
5. Berufungsverhandlungen (W2 und W3)	21
5.1 Allgemein	21
5.2 Persönliche Bezüge	21
5.3 Sächliche Ausstattung	21
5.3.1 W3-Professuren	21
5.3.2 W2-Professuren	22
5.4 Rufannahme	22
6. Formblätter, Musterausschreibungen, Informationen	23
7. Zuständigkeiten in der Verwaltung	24
Impressum	24

1. Rechtsgrundlagen

Das Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren ist in Art. 20 BayHSchG und Art. 18 BayHSchPG sowie in defrn Vollzugshinweisen des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (StMBW) geregelt.

Bei Lehrstühlen, die durch das Konkordat mit dem Heiligen Stuhl bzw. durch den Vertrag mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche gewährleistet sind, sind zusätzliche Rechtsvorschriften zu beachten. Das Verfahren bei der Berufung von Professorinnen/Professoren der Theologie, Religionspädagogik und der Didaktik des Religionsunterrichts an der FAU richtet sich außerdem nach Art. 18 Abs. 7 BayHSchPG. Diese Regelungen gelten auch, wenn der hiesige Theologische Fachbereich Berufungsvorschläge für kirchenvertraglich gebundene Lehrstühle an den Universitäten Bayreuth und Bamberg erstellt (vgl. auch die KMS vom 13.03.1979 und 29.04.1980).

1.1 W1-Professuren

Art. 14-17 BayHSchPG, § 48 Abs. 1 HRG

Bei W1-/Junior-Professuren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorgesehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. W1-Professorinnen/-Professoren werden in der Regel in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen.

Für W1-Professorinnen/-Professoren kann auch ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet werden. Sie gehören zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und sind Hochschullehrer/-innen. Ihre Selbstständigkeit in Forschung und Lehre leitet sich von dieser Zugehörigkeit ab, sie haben das Promotions- und Prüfungsrecht.

W1-Professuren sind wie alle anderen Professuren öffentlich und in der Regel international auszuscheiden.

Nach Ablauf der ersten Dreijahresphase soll eine Zwischenevaluierung zeigen, ob sich die W1-Professorin/der W1-Professor als Hochschullehrer/-in bewährt hat. Die dafür vorgesehene Evaluierungskommission wird von der Fakultät im Einvernehmen mit der Universitätsleitung eingesetzt und soll ihre Tätigkeit in der Regel ein Jahr vor Ablauf des Evaluierungszeitraums aufnehmen. Auf Grundlage des Berichts der Evaluierungskommission und eines entsprechenden Vorschlags des Fakultätsrates entscheidet die Universitätsleitung, ob die W1-Professur um weitere drei Jahre verlängert wird. Für die Sicherstellung des Qualitätsstandards hat die Universitätsleitung [Grundsätze für die Evaluierung von Juniorprofessuren](#) beschlossen.

Nach Ablauf der zweiten Dreijahresphase kann das Beamtenverhältnis auf Zeit, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin/des Beamten in bestimmten Fällen, z.B. Beurlaubungen oder Elternzeit, verlängert werden. In besonderen Ausnahmefällen ist, auch ohne diese vorhergehenden Freistellungen, eine Verlängerung des Dienstverhältnisses über sechs Jahre hinaus um bis zu zwei Jahre zugelassen. Diese Regelung soll insbesondere die Rechtsgrundlage dafür schaffen, hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen/Nachwuchswissenschaftlern, die in absehbarer Zeit einen Ruf auf eine Professur erwarten, vorübergehend ein Verbleiben an der Hochschule zu ermöglichen. Über die Verlängerung des Beamtenverhältnisses entscheidet die Universitätsleitung auf Vorschlag des Fakultätsrats.

W1-Professuren nehmen beim Thema Hausberufungen eine Sonderstellung ein. Um eine Hausberufung handelt es sich grundsätzlich dann, wenn Mitglieder der eigenen Hochschule berufen werden.

W1-Professorinnen/-Professoren der eigenen Hochschule können in einem bestimmten Fall dennoch bei der Besetzung der W2-/W3-Professuren berücksichtigt werden, ohne dass dies als Hausberufung gilt.

- War die/der zu Berufende zum Zeitpunkt der Berufung auf die W1-Professur **kein** Mitglied der FAU, gilt dies nicht als Hausberufung
- War die/der zu Berufende jedoch bereits zum Zeitpunkt der Berufung auf die W1-Professur Mitglied der FAU, handelt es sich um eine Hausberufung, die wie alle Hausberufungen nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig ist (s. **1.6 Hausberufungen**).

Wird eine W1-Professorin/ein W1-Professor auf eine W2-/W3-Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen, besteht keine Ausschreibungspflicht (**s. 2.4 Antrag auf Ausschreibung**).

Die Universität kann eine W1-Professur auch mit der Option auf Beförderung (Tenure Track) planen. Die Voraussetzungen dafür sind, dass

- eine W2-/W3-Stelle vorhanden ist,
- der Ausschreibungstext folgenden Satz enthält: „Eine Berufung auf eine W2-/W3-Professur wird angestrebt, wenn sich die Kandidatin oder der Kandidat auf der Stelle bewährt (Tenure Track)“,
- sich die W1-Professorin/der W1-Professor als Hochschullehrer/-in bewährt hat,
- und die Präsidentin/der Präsident die W1-Professorin/den W1-Professor nach Beschluss der Universitätsleitung auch tatsächlich auf eine W2-/W3-Professur beruft.

Das Berufungsverfahren soll in der Regel erst nach positiver Zwischenevaluation in die Wege geleitet werden.

1.2 Professuren auf Zeit

Art. 8 Abs. 1,2 BayHSchPG

In der Regel werden Professorinnen/Professoren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen. Sie können aber auch für die Dauer von bis zu sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt werden. Eine erneute Ernennung oder Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht zulässig. Frühestens nach drei Jahren kann ein Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden. War die Professorin/der Professor bei der Berufung bereits Mitglied der Hochschule, ist die Umwandlung nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig, da es sich um eine Hausberufung handelt. Bereits in der Ausschreibung ist eine Aussage darüber zu treffen, ob die Bewerberin oder der Bewerber in ein Beamtenverhältnis auf Zeit und für welche Zeitdauer berufen werden soll.

Soll eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit ausgeschrieben werden, ist dies zu begründen. Mögliche Gründe für die Berufung zur Professorin/zum Professor auf Zeit können sein:

- Gewinnung von Personen außerhalb des Hochschulbereichs für eine befristete Tätigkeit im Hochschulbereich
- Wahrnehmung spezieller Aufgaben von begrenzter Dauer, z. B. in der Forschung, zur Abdeckung eines vorübergehenden oder wechselnden besonderen Lehrbedarfs, im Interesse des Wissenstransfers
- befristete Stiftungsprofessuren
- Aufbau eines drittmittelgeförderten Forschungsschwerpunkts
- Berufung für eine Tätigkeit insbesondere als Oberärztin/Oberarzt im Bereich der klinischen Einrichtungen, wenn für die Berufung in ein Zeitbeamtenverhältnis besondere Gründe vorliegen (z.B. bevorstehender Wechsel in der Leitung, beabsichtigte Änderung eines Schwerpunkts in der Krankenversorgung)
- Überbrückung bei einem Mangel geeigneter Bewerberinnen und Bewerber.

1.3 Professuren mit chefärztlicher Funktion bzw. Funktion als Abteilungsleiter/-in

Wenn mit einer Professur die Übernahme der Funktion des Vorstands einer Klinik oder sonstigen klinischen Einrichtung oder der Leiterin/des Leiters einer in einer klinischen Einrichtung eingerichteten Abteilung mit dem Recht zur Behandlung von Privatpatientinnen/Privatepatienten verbunden ist, sind die Aufgaben der Leitung der klinischen Einrichtung einschließlich des damit verbundenen Liquidationsrechts durch Chefarztvertrag oder Abteilungsleitervertrag zu regeln, den das Universitätsklinikum abschließt.

Zur Sicherstellung der Einheit von Forschung, Lehre und Krankenversorgung wird in diesen Fällen auch für die Wahrnehmung der Aufgaben der Professur grundsätzlich ein Angestelltenverhältnis als reine Vertragslösung begründet. Den Professurdienstvertrag schließt die Präsidentin/der Präsident der Universität.

In Ausnahmefällen, z.B. für Bewerberinnen und Bewerber, die bereits als C4- oder W3-Professorinnen/-Professoren in einer Leitungsfunktion als Chefärztin/Chefarzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehen, kann mit Zustimmung des StMBW von der reinen Vertragslösung abgesehen werden. In diesen Fällen könnte neben dem Abschluss eines Chefarztvertrages bzw. Abteilungsleitervertrags die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. für Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter bei noch nicht ausreichender Leitungserfahrung zunächst in ein Beamtenverhältnis auf Zeit als Kombinationslösung erfolgen.

1.4 Lehrprofessuren

§ 4 Abs. 1 Nr. 5 LUFV

Die Dienstaufgaben von Professorinnen/Professoren können dahingehend festgelegt werden, dass sie überwiegend Aufgaben in der Lehre erfüllen.

Professorinnen/Professoren im Rahmen einer Lehrprofessur haben eine Lehrverpflichtung von 12 bis 16 Lehrveranstaltungsstunden.

1.5 Teilzeitprofessuren

Art. 88 BayBG

Die Regelungen zur Gewährung von Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen/Beamte gelten für Professorinnen/Professoren entsprechend. Dabei ist insbesondere die sogenannte Antragsteilzeit von Interesse, wonach die Arbeitszeit ohne weitere Begründung bis auf die Hälfte ermäßigt werden kann, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

1.6 Hausberufungen

Bei einer Hausberufung handelt es sich um die Berufung von Mitgliedern der eigenen Hochschule.

Das sogenannte Hausberufungsverbot schränkt die Anzahl der Hausberufungen derzeit auf maximal 15% der Berufungen ein. Das StMBW hat festgelegt, dass dieser Anteil nicht überschritten werden soll. Hausberufungen sind nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig. Besondere Fälle können laut amtlicher Begründung vorliegen, wenn

- eine Evaluierung eine besonders herausragende Bewertung ergeben hat oder
- eine besondere fachliche Exzellenz vorliegt

Um eine Hausberufungen handelt es sich **nicht**, wenn:

- eine W1-Professorin/ein W1-Professor auf eine W2-/W3-Professur berufen wird, sofern die/der zu Berufende beim Zeitpunkt der Berufung auf W1 kein Mitglied der FAU war (s. **1.1 W1-Professuren**)
- eine W2-/W3-Professur 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, sofern die/der zu Berufende beim Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit/befristetes Beschäftigungsverhältnis kein Mitglied der FAU war.

Bevor eine Hausberufung in Erwägung gezogen wird, ist Rücksprache mit dem Referat P2 zu halten.

1.7 Vorgezogene Wiederbesetzungen

Eine vorgezogene Wiederbesetzung, d.h. eine zeitlich befristete doppelte Besetzung einer Professur ist möglich, wenn die Finanzierung durch Department/Fachbereich und Fakultät gesichert ist und die Erfüllung des Lehrdeputats sichergestellt wird. Die vorgezogene Wiederbesetzung wirkt sich auch auf die Auslastung aus. Eine Verlängerung der Dienstzeit der bisherigen Professorin/des bisherigen Professors ist damit ausgeschlossen.

2. Berufungsverfahren

Art. 18 BayHschPG

Alle an der Vorbereitung und Behandlung des Berufungsvorschlags Beteiligten sind verpflichtet, in personalrechtlichen Fragen Verschwiegenheit zu wahren und auf eine möglichst rasche Besetzung der Professur hinzuwirken.

Die Stellenplanung der Universität dokumentiert alle Professurstellen hinsichtlich ihrer Art (W3-/W2-/W1-Professur), ihrer fachlichen Ausrichtung (Denomination), ihrer Anzahl und ihrer Zuordnung zu wissenschaftlichen Einrichtungen.

Die Stellenplanung kann, z. B. auf Initiative der Universitätsleitung oder Antrag einer Fakultät, nach Beratung in der erweiterten Universitätsleitung durch Beschluss der Universitätsleitung geändert werden.

Bei Professurstellen des Klinikums ist der Klinikumsvorstand zu beteiligen.

Der Bedarf zusätzlicher Professurstellen ist unter fachlichen bzw. belastungsbezogenen Gesichtspunkten mit Bezug auf einen Fakultätsstrukturplan oder ein vergleichbares Konzept sowie unter Beigabe der Funktionsbeschreibung, von Belastungsübersichten etc. zu begründen.

Mindestens drei Jahre vor absehbarer Vakanz der Professur berät die Universitätsleitung auf Initiative des Referats S-Ber zusammen mit der Fakultät über die weitere Verwendung der Professur.

Der Prozess zur Wiederbesetzung muss mindestens anderthalb Jahre, in der Medizin zwei Jahre, vor Erreichen der Altersgrenze oder der Freistellungsphase der Altersteilzeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers angestoßen werden. Nach ungeplantem Freiwerden oder Neuschaffung der Stelle ist umgehend der Antrag auf Ausschreibung zu stellen.

2.1 Berufungsausschuss – Allgemein

Art. 18 Abs. 2-4 BayHschPG, Art. 21 BayVwVfG

Dem Fakultätsrat steht bei der Besetzung des Berufungsausschusses im Einvernehmen mit der Universitätsleitung grundsätzlich ein weites Ermessen zu, welche Personen, die er als einschlägig fachkundig einschätzt, in den Berufungsausschuss bestellt werden. Das Einvernehmen mit der Universitätsleitung ist auch erforderlich für die Übertragung des Vorsitzes und spätere, sich im Laufe des Verfahrens ergebende personelle Ergänzungen oder Änderungen.

Der Berufungsausschuss wird von der Fakultät eingesetzt und die Zusammensetzung zur Beschlussvorlage für die Universitätsleitung an das Referat S-PFS weitergeleitet. Das Referat S-PFS legt den Vorschlag der Universitätsleitung zur Beschlussfassung vor.

Mögliche Befangenheiten sind vorab zu prüfen. Sollten sich im Laufe des Verfahrens Gründe für eine Befangenheit ergeben, so sind die betroffenen Mitglieder des Berufungsausschusses im Einvernehmen mit der Universitätsleitung auszutauschen.

Befangenheit steht einer weiteren Teilnahme am Berufungsausschuss entgegen.

Die Arbeit des Berufungsausschusses findet universitätsintern statt. Alle Daten und Informationen, die im Zusammenhang mit Berufungsverfahren stehen, sind streng vertraulich und dürfen nicht extern weitergegeben werden.

Der Berufungsausschuss ist verpflichtet, unabhängig und vorurteilsfrei zu arbeiten und die Gender- und Diversity-Aspekte der FAU zu beachten.

Die Sensibilisierung der Mitglieder des Berufungsausschusses für die vorurteilsfreie Bewertung von Personen ist durch explizite Thematisierung und Benennung der Gleichstellungsaspekte im Berufungsverfahren auf Basis des Flyers ["Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts"](#) des Büros für Gender und Diversity vorzunehmen. Alle Berufungsausschussmitglieder müssen mit ihrer Unterschrift bestätigen, den Inhalt zur Kenntnis genommen zu haben.

Die Mitglieder des Berufungsausschusses müssen zur Durchführung ihrer Aufgabe vollumfänglich Kenntnis von dem Inhalt des Ausschreibungstextes für die zu besetzende Professur bekommen.

Der Berufungsausschuss bringt seine Expertise bei der Erstellung des Ausschreibungstextes ein. Berichterstatter/-in (s. **2.3 Berichterstatter/-in**) und Frauenbeauftragte/-r müssen hier, wie bei allen anderen Aktivitäten des Berufungsausschusses, uneingeschränkt eingebunden sein.

Sowohl Berufungsausschuss, als auch Fakultätsrat müssen dem Textvorschlag zustimmen. Erst dann wird der Antrag auf Ausschreibung (s. **2.4 Antrag auf Ausschreibung**) zusammen mit dem Ausschreibungstext (s. **2.5 Ausschreibungstext**) über das Referat S-PFS der Universitätsleitung zur Beschlussfassung vorgelegt.

2.2 Zusammensetzung des Berufungsausschusses

Der Berufungsausschuss setzt sich aus mindestens sieben stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Die Mehrheit bilden Professorinnen und Professoren (ohne W1).

Mitglieder des Berufungsausschusses sind:

- Professorinnen/Professoren (stimmberechtigt), die die fachliche Kompetenz zur Leistungsbewertung mitbringen. Dabei ist interdisziplinäre Ausrichtung und Kooperation, auch fakultätsübergreifend, zu berücksichtigen. Mindestens zwei Professorinnen neben der/dem Frauenbeauftragten sollen darunter sein, Ausnahmen sind zu begründen
- Mindestens ein Mitglied muss aus einer anderen Fakultät der FAU stammen.
- mindestens eine auswärtige Professorin/ein auswärtiger Professor
- die/der Frauenbeauftragte der Fakultät (stimmberechtigt). Sie/Er hat das Recht, eigene Gutachten einzuholen
- eine Vertreterin/ein Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (stimmberechtigt)
- eine Vertreterin/ein Vertreter der Studierenden (stimmberechtigt).

Zusätzlich sollen eingeladen werden:

- eine W1-Professorin/ein W1-Professor, sofern im betroffenen Fach vorhanden (stimmberechtigt)
- ggf. eine Vertreterin/ein Vertreter nach den Kirchenverträgen (stimmberechtigt)
- Studiendekan/-in (beratend)
- ggf. Gesamtschwerbehindertenvertretung (beratend)
- falls mit der Professur Aufgaben am Klinikum verbunden sind, Ärztliche Direktorin/Ärztlicher Direktor des Universitätsklinikums oder Vertreter/-in (beratend).

An Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil können Professorinnen, die sich in besonderer Weise in Berufungsausschüssen engagieren, eine Lehrvertretung als Entlastung oder eine Reduzierung der Lehrverpflichtung beantragen.

Zudem können in Fakultäten mit geringem Frauenanteil bis zu zwei externe fachnahe Professorinnen für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur gewonnen werden, wenn sich keine Professorinnen aus der Fakultät finden. Sie sollen an allen Sitzungen teilnehmen und sind stimmberechtigt. Die Reisekosten übernimmt die FAU.

W1-Professorinnen/-Professoren werden als stimmberechtigte Mitglieder im Berufungsausschuss bei der Berechnung der Mehrheit der Professorinnen/Professoren zu den Nicht-Professorinnen/-Professoren gezählt. Sie zählen auch nicht zu den Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen oder Studierenden; sie können also nicht die notwendige Mitgliedschaft von Mitgliedern dieser Gruppen im Berufungsausschuss erfüllen. Jedoch könnte z.B. die/der Frauenbeauftragte W1-Professor/-in sein.

Bei Berufungen auf Didaktik-Professuren ist auf die adäquate Besetzung mit Professorinnen/Professoren aus der Fachwissenschaft zu achten. Bei lehramtsrelevanten Fächern ist auf eine Beteiligung der jeweiligen Fachdidaktik und des Vorstandes des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL) zu achten.

Die Arbeitsfähigkeit des Berufungsausschusses steht im Vordergrund und soll nicht durch seine Größe beeinträchtigt werden. Bei der Zusammensetzung des Berufungsausschusses ist daher auf eine adäquate Anzahl von Mitgliedern zu achten.

An den Sitzungen des Berufungsausschusses soll die Berichterstatterin/der Berichterstatter teilnehmen.

2.3 Berichterstatter/-in

Zur Begleitung jedes Berufungsverfahrens wird von der Universitätsleitung eine fachfremde Berichterstatterin/ein fachfremder Berichterstatter bestellt, die/der das Verfahren begleitet. Das Referat S-PFS fragt die Berichterstatterin/den Berichterstatter an. Nach deren/dessen Zusage ergeht an sie/ihn eine Mitteilung von S-PFS darüber, dass ihr/ihm das jeweilige Dekanat weitere Informationen zum Verfahrensablauf (z.B. Termine) zukommen lassen wird.

Den Berichterstatterinnen und Berichterstattern kommt eine bedeutende Rolle zur Qualitätssicherung im Berufungsverfahren zu. Sie achten auf die Einhaltung der formalen Kriterien, die Transparenz des Verfahrens und auf die Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit unter Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte. Alle Daten und Informationen, die die Berichterstatter/-innen im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren erhalten, sind streng vertraulich zu behandeln.

Sie haben die Aufgabe, bei der Beratung der Berufsungsliste im Senat und ggf. in der Universitätsleitung zum ordnungsgemäßen Ablauf des Berufungsverfahrens Stellung zu nehmen. Dazu ist erforderlich, dass sie die Gelegenheit erhalten, sich am Berufungsverfahren zu beteiligen. Sie sind berechtigt, ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Berufungsausschusses und des Fakultätsrats teilzunehmen. In jedem Fall müssen sie Einsicht in die das Verfahren dokumentierenden Unterlagen nehmen können.

Die Dekaninnen/die Dekane bzw. die Vorsitzenden des Berufungsausschusses haben dafür Sorge zu tragen, dass die Berichterstatter/-innen unaufgefordert Kopien der Protokolle des Berufungsausschusses, Einladungen zu Berufungsausschusssitzungen und zu der Sitzung des Fakultätsrats erhalten, in denen der Berufungsvorschlag behandelt wird. Eine Kopie des Listenvorschlags mit Unterlagen ist ihnen rechtzeitig vor der Senatssitzung zur Verfügung zu stellen. Auf Wunsch ist ihnen Einblick in die Bewerbungsunterlagen der nicht zum Zuge gekommenen Bewerberinnen und Bewerber zu geben.

Die Rechte und Pflichten der Berichterstatter/-innen sind im Merkblatt [Leitfaden für Bericht-
erstatterinnen und Berichterstatter](#) nachzulesen.

2.4 Antrag auf Ausschreibung

Die Einrichtung, der die Professur zugewiesen ist, beantragt die (Wieder-)Besetzung und richtet den Antrag auf Ausschreibung über die Fakultät an die Universitätsleitung.

Die Fakultät prüft und nimmt Stellung, ob

- die (Wieder-)Besetzung der Professur geboten ist
- die Professur in der bisherigen Fachrichtung verbleiben oder in einer anderen fachlichen Ausrichtung (wieder-)besetzt werden soll.

Der Antrag auf Ausschreibung muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Übersicht über das potentielle Bewerberfeld; namentliches Ergebnis des Talent Scouting
- Hinweis, ob die bisherige Funktionsbeschreibung unverändert bleiben oder geändert werden soll
- Angaben zu Ausstattung und Unterbringung
- Planstellenummer und Bestätigung, dass die Planstelle spätestens zum vorgesehenen Besetzungszeitpunkt besetzbar ist
- ausführliche Begründung für die Notwendigkeit der Professur, Denomination und Fachrichtung; ggf. mit Hinweis auf den vorliegenden Strukturplan der Fakultät bzw. Vorlage einer Kopie des diese Professur betreffenden Textteils
- bei Ausschreibung einer Professur auf Zeit sind die Gründe anzugeben
- Ausschreibungstext (s. **2.5 Ausschreibungstext**)
- Zusammensetzung des Berufungsausschusses lt. Beschluss der Universitätsleitung
- Hinweis, ob ggf. ein Assessment-Interview für listenfähige Kandidatinnen und Kandidaten vorgesehen ist.

Das Referat S-PFS prüft den Antrag auf Ausschreibung nebst Anlagen auf Vollständigkeit und formale Richtigkeit und erstellt eine Beschlussvorlage für die Universitätsleitung.

Nach Beratung beschließt die Universitätsleitung den Antrag auf Ausschreibung zusammen mit dem Ausschreibungstext, sowie die (Wieder-)Besetzung der Stelle.

Anschließend wird der Antrag auf Ausschreibung mit dem Beschluss der Universitätsleitung der Erweiterten Universitätsleitung zur Beratung und Stellungnahme vorgelegt.

In besonderen **Ausnahmefällen** kann von einer Ausschreibung abgesehen werden:

- wenn 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 Universität liegt („ad personam“-Berufung ohne Ausschreibung im Einvernehmen mit dem StMBW). Die besondere Qualifikation ist in der Regel durch mindestens zwei externe Gutachten zu belegen, die von der Fakultät in Auftrag gegeben werden.

- wenn eine Professorin/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.
- wenn eine W1-Professorin/ein W1-Professor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.

2.5 Ausschreibungstext

Zur Erstellung einer Ausschreibung sind die im [Personalhandbuch Berufungsverfahren](#) hinterlegten deutschen und englischen Mustertexte zu verwenden.

Der Vorschlag für eine englischsprachige Ausschreibung wird dem Referat S-PFS unter Benennung einer Ansprechperson der betreffenden Fakultät für fachliche Rückfragen übermittelt. Das Referat S-PFS leitet den Text an den Sprachendienst des Sprachenzentrums weiter, dieser stimmt den englischen Text mit der Fakultät ab. Für eine Beschlussfassung der Universitätsleitung müssen sowohl der deutsche als auch der englische Ausschreibungstext vorliegen.

Die erforderliche Qualifikation ist konkret festzulegen und in der Stellenausschreibung anzugeben. Die Ausschreibung darf während des Verfahrens nicht geändert werden.

Die Ausschreibungsfrist ist jedoch keine Ausschlussfrist, d.h. verfahrensrechtlich spricht nichts gegen Bewerbungen nach Ende dieser Frist. Im Vordergrund steht immer die Suche nach der bestmöglichen Kandidatin/dem bestmöglichen Kandidaten. Für diejenigen, die sich innerhalb der Ausschreibungsfrist beworben haben, besteht damit keine gesicherte Rechtsposition.

Der Ausschreibungstext ist so abzufassen, dass die Gender- und Diversity-Aspekte beachtet werden. Dabei sind weibliche und männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden. Die/der Frauenbeauftragte ist bei der Stellenbesetzungsplanung und der Erstellung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Der Ausschreibungstext soll qualifizierte Frauen ansprechen und zur Bewerbung auffordern. Die/der Frauenbeauftragte hat das Recht, qualifizierte Frauen gezielt anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern.

Im Ausschreibungstext ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerber/-innen bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Nach Beschlussfassung durch die Universitätsleitung wird der Antrag auf Besetzung der Professur zusammen mit dem Ausschreibungstext, ggf. der neuen oder geänderten Funktionsbeschreibung, der Begründung und ggf. Datenübersichten dem StMBW zur Genehmigung vorgelegt.

Die Dekanin/der Dekan erhält jeweils einen Abdruck des Vorlageschreibens. Bei Professurstellen des Klinikums erhält auch das Personaldezernat des Klinikums einen Abdruck des Vorlageschreibens.

2.6 Veröffentlichung der Ausschreibung

Das Referat S-PFS leitet die Entscheidung des StMBW mit ggf. geändertem Ausschreibungstext und möglichen Auflagen an die Fakultät weiter.

Besteht in der Fakultät mit den eventuell vom StMBW gewünschten Änderungen kein Einverständnis, ist dies der Universitätsleitung mit dem Ziel einer nochmaligen Abstimmung mit dem StMBW mitzuteilen.

Besteht Einverständnis mit dem Ausschreibungstext, verständigt die Fakultät unverzüglich das Referat S-PFS und teilt den Schlusstermin der Bewerbungsfrist mit. Der Zeitraum zwischen Bekanntgabe der Ausschreibung und Ende der Bewerbungsfrist soll mindestens vier Wochen betragen.

Das Referat S-PFS veranlasst die Ausschreibung des deutschen und englischen Textes in den von der Fakultät vorzugebenden Publikationsmedien, wobei die Kosten für zwei von S-PFS auszuwählenden Medien von der ZUV übernommen werden. Weitergehende Veröffentlichungen muss die Fakultät/das Department/der Lehrstuhl bezahlen. Es ist auch möglich, einen verkürzten Ausschreibungstext mit dem fachlichen Teil zu veröffentlichen, in dem durch einen Link auf die Homepage der FAU verwiesen wird. Dort ist für die Dauer der Ausschreibung der gesamte Text hinterlegt.

2.7 Verfahren im Berufungsausschuss

Die Abstimmungen im Berufungsausschuss über Personalangelegenheiten sind geheim vorzunehmen, wenn nicht einstimmig eine öffentliche Abstimmung vereinbart wurde.

Die Sitzungsprotokolle müssen spätestens zu Beginn der darauffolgenden Sitzung des Berufungsausschusses verteilt und genehmigt werden.

Die Auswahlkriterien und deren Gewichtung sind vom Berufungsausschuss gemeinsam mit der/dem Frauenbeauftragten vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen schriftlich festzulegen.

2.7.1 Bewertungskriterien

Die Bewertungskriterien für die Gutachterinnen und Gutachter sowie für die Mitglieder des Berufungsausschusses sollten sein:

- Passgenauigkeit zum Ausschreibungstext, v.a. strategische Ausrichtung der Fakultät und der FAU
- Einbettung in die Ausrichtung des Departments
- Publikationen
- Drittmittelstärke
- Leistungspotenzial auch unter Beachtung von Familienlasten wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- Bewertung der Lehre und der wissenschaftlichen Vorträge
- Bereitschaft und Fähigkeit zu fachübergreifender Zusammenarbeit
- internationale Erfahrung
- Anzahl, Art und Themen der Projekte (Zukunftsfähigkeit, Plausibilität der Argumentation)
- Nachwuchsförderung, betreute Arbeiten
- fachliche und pädagogische Eignung (Fachvortrag, Lehrprobe, Interview)

- Außenwirkung der Bewerberin/des Bewerbers
- persönliche Eignung und soziale Kompetenzen der Bewerberin/des Bewerbers, die auch optional im Rahmen eines Assessment Interviews bewertet werden können
- familienfreundliche, für Gender- und Diversity-Aspekte sensible Führungskompetenz.

Weitere Anhaltspunkte können aus dem [Formblatt „Wissenschaftliches Curriculum“](#) entnommen werden.

Folgende Kriterien dürfen sich bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation nicht nachteilig auswirken:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Pflege- oder Erziehungsarbeit
- zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen
- die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit) Gebrauch zu machen
- Unterbrechungen der wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aus familiären Gründen.

2.7.2 Gutachter/-innen

Aus dem Kreis der Bewerber/-innen stellt der Berufungsausschuss nach den Probevorträgen und der Einholung auswärtiger, vergleichender Gutachten einen Berufungsvorschlag auf, der drei, höchstens fünf, Namen enthalten soll und legt ihn dem Senat zur Stellungnahme und der Universitätsleitung zur Beschlussfassung vor.

Im Interesse der Rechtssicherheit des Berufungsverfahrens ist ausführlich und nachvollziehbar im Protokoll zu begründen, welche Kandidatinnen und Kandidaten im weiteren Verfahren verbleiben bzw. welche nicht. Für die nicht berücksichtigten Bewerber/-innen bedarf es in jedem Einzelfall einer Begründung, weshalb sie nicht ausgewählt wurden.

Die Bemühungen, Gutachter/-innen zu finden, müssen dokumentiert werden und in den Abschlussbericht des Berufungsausschusses einfließen. Es müssen mindestens zwei externe Gutachten eingeholt werden.

Bei der Auswahl der Gutachter/-innen ist Folgendes zu beachten:

- Orientierung an den [Befangenheitsregeln der DFG](#);
- Kompetenz in Gender- und Diversity-Aspekten, da diese in die Gutachten aufgenommen werden müssen. Die persönlichen und fachlichen Leistungen der Bewerberinnen müssen ausreichend gewürdigt werden.

Die Gutachter/-innen müssen auf die Umsetzung der Gender- und Diversity-Aspekte der FAU hingewiesen werden. Generell soll bei Beauftragung eines Gutachtens darauf geachtet werden, dass keine Information über die beabsichtigte Listenplatzierung gegeben wird.

2.7.3 Stellungnahmen

Die Studiendekanin/der Studiendekan soll, die Vertreter/-innen der Studierenden im Fakultätsrat können zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber/-innen in der Lehre Stellung nehmen. Die Beobachtungen und Bewertungen der Studierendenvertreter/-innen stellen eine wichtige Entscheidungshilfe bei der Ruferteilung dar.

Die/der Frauenbeauftragte muss zur Liste Stellung nehmen.

2.7.4 Proaktives Headhunting

Einen zentralen Ansatzpunkt stellt die Methode des proaktiven Headhuntings zur Rekrutierung von Professorinnen dar, derer sich die FAU im Rahmen der universitätsinternen [Zielvereinbarungen zur Frauenförderung](#) bedient. Das Headhunting zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen wird anhand vorgefertigter Formblätter, die sich an dem [Leitfaden Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen](#) des Büros für Gender und Diversity orientieren, für die Universitätsleitung und den Senat transparent und nachprüfbar dokumentiert.

Zur Deckung der Kosten von Aktivitäten im Rahmen des Headhuntings von Wissenschaftlerinnen stehen auf formlosen Antrag bei der Kanzlerin/dem Kanzler Mittel zur Verfügung. An allen Fakultäten wird im Rahmen von Berufungsverfahren proaktives und internationales Headhunting (Recruiting, Arbeitsmarkt-Screening, Executive Search) betrieben. Die Verantwortung für das Headhunting liegt bei der/dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses in Absprache mit der Dekanin/dem Dekan. Der Vorsitz des Berufungsausschusses spricht Wissenschaftler/-innen aktiv an und fordert sie zur Bewerbung auf.

Darüber hinaus empfiehlt die Universitätsleitung proaktives Headhunting im Allgemeinen für jedes Berufungsverfahren.

2.7.5 Bewerbungen Schwerbehinderter

§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX, § 82 Satz 2 und 3 SGB IX, 95 SGB IX

Haben sich schwerbehinderte Menschen beworben, oder sind sie vom Arbeitsamt oder einem von diesem beauftragten Integrationsdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch bzw. Probevortrag einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt und hierüber Einvernehmen mit der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung besteht.

Zur Sicherstellung der Beteiligungsrechte empfiehlt es sich, die Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung mit beratender Stimme zu den Sitzungen einzuladen, solange Bewerbungen schwerbehinderter Menschen im Verfahren sind.

Diese Beteiligungsrechte gelten für alle oder für einzelne Bewerber/-innen nicht, wenn alle oder einzelne schwerbehinderte Bewerber/-innen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich abgelehnt haben.

2.7.6 Begründung Berufungsvorschlag

Art. 18 Abs. 4 Satz 7

Die Protokolle über die Sitzungen des Berufungsausschusses müssen eine Begründung für den beschlossenen Berufungsvorschlag enthalten, aus der insbesondere ersichtlich ist,

- welche Kriterien für die Auswahl der Bewerber/-innen und die Festlegung der Reihenfolge zugrunde gelegt wurden;
- aufgrund welcher substantieller und fachwissenschaftlicher Gegenargumente ggf. von Vorschlägen abgewichen wurde;

- mit welcher Begründung in jedem Einzelfall die Bewerberin/der Bewerber aus dem Verfahren ausschied.

Der Berufungsvorschlag ist innerhalb folgender Fristen vorzulegen:

- sechs Monate nach unverhofftem Freiwerden (z.B. durch Wegberufung/Tod) bzw. Neuschaffung einer Professur;
- sechs Monate (Medizinische Fakultät laut StMBW: zwölf Monate) vor Erreichen der Altersgrenze durch die bisherige Stelleninhaberin/den bisherigen Stelleninhaber, bzw. vor deren/dessen Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.

2.8 Verfahren in der Fakultät

Es ist sicherzustellen, dass alle Bewerber/-innen unverzüglich eine schriftliche Bestätigung über den Eingang ihrer Bewerbungsunterlagen erhalten. Die Fakultäts- bzw. Fachbereichsverwaltung leitet die eingehenden Bewerbungen an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Berufungsausschusses weiter. Dabei sind Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu kennzeichnen.

Die Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist über Bewerbungen Schwerbehinderter unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten, es sei denn, die/der Schwerbehinderte verzichtet bereits im Bewerbungsschreiben auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Sie ist umfassend am weiteren Verfahren zu beteiligen.

Als Arbeitsethos sollte ein wertschätzender Umgang mit allen Bewerberinnen und Bewerbern gelten. Ausführliche Informationen über den Stand des Verfahrens sollten an alle Bewerber/-innen gleichermaßen weitergegeben werden.

Nach Prüfung aller Bewerbungen werden ausgewählte Kandidatinnen/Kandidaten zum Probevortrag eingeladen.

Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Qualifikationen erfüllen und fachlich zu der ausgeschriebenen Stelle passen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

In Hinblick auf Vorstellungsreisen sind die Bewerber/-innen über Höhe und Einschränkung der zu erstattenden Aufwendungen im Einladungsschreiben zu informieren. Die Kosten der Vorstellungsreisen für eine Professur der Besoldungsgruppen W3, W2 und W1 können aus Mitteln der ZUV erstattet werden. Nähere Einzelheiten zu Art und Umfang der Erstattungsmöglichkeiten finden sich [im Rundschreiben zu Vorstellungsreisen](#).

Die Kosten weiterer Reisen bei nochmaliger Einladung derselben Bewerberin/desselben Bewerbers im selben Berufungsverfahren sind dagegen aus Mitteln des betreffenden Lehrstuhls/Departments bzw. der betreffenden Fakultät zu leisten. Die Abrechnung dieser weiteren Reisen erfolgt ebenfalls auf der Grundlage des Bayerischen Reisekostengesetzes (BayRKG). Auskunft hierzu erteilt Referat P1.

Der gesetzlichen Altersgrenze für die Berufung vor Vollendung des 52. Lebensjahrs ist besondere Beachtung zu schenken, um eine schnelle und problemlose Berufung zu gewährleisten. Die Zulassung von Ausnahmen wird durch das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat (StMF) äußerst restriktiv gehandhabt.

Im Sinne der Willkommenskultur soll den Kandidatinnen/Kandidaten, die zum Vortrag eingeladen sind, Informationsmaterial über die Fakultät zur Verfügung gestellt werden.

Während des Verfahrensablaufs sollen die voraussichtlichen Listenplatzierten ihre vorzulegenden Bewerbungsunterlagen vervollständigen. Durch Zeugnisse und Urkunden sind mindestens nachzuweisen:

- Hochschulabschluss
- Arbeitsstellen
- Promotion
- Habilitation oder äquivalente Leistungen, W1-Professur
- geforderte ärztliche Weiterbildungen.

Es sind jeweils beglaubigte Kopien erforderlich. Das [Formblatt „Wissenschaftliches Curriculum“](#) soll ausgefüllt werden.

Nach Verabschiedung des Berufungsvorschlags durch die Universitätsleitung sind die nicht berücksichtigten Bewerber/-innen unter Rückgabe ihrer Unterlagen zu informieren. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Konkurrentenmitteilung (BVerfG vom 3.3.2014 - 1 BvR 3606/13) ist den unterlegenen Bewerberinnen/Bewerbern die Wahrnehmung ihrer Rechtsschutzmöglichkeiten durch hinreichendes Zuwarten vor der Ernennung der erfolgreichen Bewerberin/des erfolgreichen Bewerbers zu ermöglichen. Von dem Informationsschreiben an eventuelle schwerbehinderte Bewerber/-innen ist ein Abdruck an die Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung zu senden.

Der Text an die nicht berücksichtigten Bewerber/-innen auf der Liste kann wie folgt lauten: „Sie haben sich mit Schreiben vom ... auf die Professur / den Lehrstuhl für ... beworben. Auf Vorschlag des Berufungsausschusses und nach Anhörung des Senats hat die Präsidentin/der Präsident der Universität Erlangen-Nürnberg auf Beschluss der Universitätsleitung einer anderen Person den Ruf auf ... erteilt. Ich bedanke mich sehr für Ihr Interesse an unserer Universität und reiche Ihnen Ihre Bewerbungsunterlagen in der Anlage zu unserer Entlastung zurück.“

Der Fakultätsrat, der bei der Aufstellung des Berufungsvorschlags durch den von ihm im Einvernehmen mit der Universitätsleitung eingesetzten Berufungsausschuss repräsentiert wird und dem Ausschreibungstext zugestimmt hat, wird formal nur beteiligt, wenn die Universitätsleitung vom Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen beabsichtigt. Informell kann der Berufungsausschuss den Fakultätsrat über die Liste informieren.

Die Fakultät stellt durch rechtzeitige Benachrichtigung sicher, dass alle stimmberechtigten Professorinnen/Professoren der Fakultät die Gelegenheit haben, den Berufungsvorschlag einzusehen und ein Sondervotum abzugeben (s. **2.9 Sondervotum** und §17 [Grundordnung der FAU](#)).

Nach der Beschlussfassung im Berufungsausschuss leitet die Fakultät den Berufungsvorschlag mit den erforderlichen Unterlagen und etwaigen Sondervoten an das Referat P2 weiter und benachrichtigt das Referat S-PrB (Gremienbetreuung) für die Behandlung im Senat.

2.9 Sondervotum

§ 17 [Grundordnung der FAU](#), Art. 18 Abs. 4 Satz 12 BayHschPG

Die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses, sowie die Professorinnen/Professoren der jeweils betroffenen Fakultät können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist. Sie haben das Recht die Berufungsliste mit allen Unterlagen für die Dauer von mindestens einer Woche einzusehen, bevor sie im Senat beraten wird. Die zur Einsichtnahme berechtigten Personen sind rechtzeitig zu informieren.

Beim Sondervotum muss zwischen W1-Professorinnen/ -Professoren und den übrigen Professorinnen/Professoren differenziert werden. Während alle übrigen Professorinnen/Professoren der Fakultät berechtigt sind, ein Sondervotum abzugeben, steht dieses Recht W1-Professorinnen/-Professoren nur dann zu, wenn sie im Einzelfall stimmberechtigtes Mitglied des Berufungsausschusses sind.

Professorinnen/Professoren im Ruhestand haben kein Sondervotumsrecht. Auch Professorinnen/Professoren im Ruhestand, die als nicht-stimmberechtigtes Mitglied in den Berufungsausschuss gewählt werden, haben kein Sondervotumsrecht. Emeritierte Professorinnen/Professoren dagegen haben dieses Recht.

Die Präsidentin/der Präsident hat das Recht, ein Sondervotum abzugeben, zu dem ggf. der Fakultätsrat zu hören ist.

2.10 Berufungsvorschlag

Der Berufungsvorschlag ist der Vorschlagliste voranzustellen und soll drei, höchstens fünf, Namen der Vorgeschlagenen in der beschlossenen Reihenfolge mit ihrer beruflichen Stellung enthalten. Bei Professorinnen/Professoren ist zusätzlich die Besoldungsgruppe anzugeben. Der Berufungsvorschlag kann mit deren Einwilligung auch die Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben.

Wird eine Liste mit weniger als drei Kandidatinnen/Kandidaten vorgelegt, muss begründet dargelegt werden, dass

- auch eine zweite Ausschreibung voraussichtlich zu keinem besseren Ergebnis geführt hätte und
- die/der an erster Stelle oder unico loco Vorgeschlagene in jeder Beziehung den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle entspricht.

Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, so ist grundsätzlich eine zweite Ausschreibung durchzuführen.

Um die Transparenz des Verfahrens zu erhöhen, erstattet die/der Berufungsausschussvorsitzende der Universitätsleitung und dem Senat anhand der [Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens](#) Bericht über Gender- und Diversity-Aspekte. Diese Checkliste ist dem Berufungsvorschlag beizufügen und von folgenden Personen zu unterzeichnen:

- Berufungsausschussvorsitzende/-r
- Frauenbeauftragte/-r
- Berichterstatter/-in.

Die Aufnahme von Mitgliedern der Universität in den Berufungsvorschlag bedarf einer besonderen und eingehenden Begründung, da diese sonst bei der Berufung nicht berücksichtigt werden können (s. **1.6 Hausberufungen**).

Die Reihung der Vorgeschlagenen ist zu begründen. Dabei sind die wesentlichen Kriterien darzulegen, die der getroffenen Auswahlentscheidung und der Festlegung der Reihenfolge zugrunde gelegt wurden.

Zur Bewerbungslage sind folgende Angaben zu machen:

- Gesamtzahl der Bewerbungen
- Verhältnis der Bewerbungen von Frauen und Männern
- wenn sich keine Frauen beworben haben, ist dies zu begründen
- wenn keine Frauen in den Berufungsvorschlag aufgenommen wurden, ist dies zu begründen

Sperrvermerke auf Berufslisten werden nicht in den Berufungsvorschlag für Senat und Universitätsleitung übernommen, da nur nach Rücksprache mit der Fakultät von der Listenreihung abgewichen wird (s. **4. Entscheidung der Universitätsleitung**)

Es ist mitzuteilen, ob sich schwerbehinderte Menschen auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben. Falls zutreffend, sind folgende zusätzliche Ausführungen zu machen:

- Wahrung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung
- Einladung der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zum Probevortrag oder Begründung für Nicht-Einladung wegen offensichtlich fehlender fachlicher Eignung
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den getroffenen Entscheidungen.

Der Berufungsvorschlag muss sich auch auf die vom Berufungsausschuss eingeholten Gutachten von Professorinnen/Professoren des einschlägigen Fachs an anderen Hochschulen und in geeigneten Fächern von fachlich ausgewiesenen Persönlichkeiten von außerhalb des Hochschulbereichs stützen. Die eingeholten Gutachten sind dem Berufungsvorschlag beizufügen. Die Gutachten müssen Aussagen über die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung enthalten und sollten eine zusammenfassende Aussage dazu treffen, ob die Bewerber/-innen dem durch den Ausschreibungstext festgelegten Anforderungsprofil der Stelle entsprechen.

Bei der Feststellung der pädagogischen Eignung der Bewerber/-innen sind auch die Ergebnisse der Probevorträge sowie etwaige Erkenntnisse über die Evaluierung der Lehre zu würdigen und in die Feststellung miteinzubeziehen.

Hinsichtlich der Feststellung der persönlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist zumindest darzulegen, dass Nachteiliges nicht bekannt ist.

Bei der Vorlage von Berufungsvorschlägen für Universitätsprofessorinnen/-professoren der Besoldungsgruppe

- **W3** ist zu beantragen, dass die/der zu Berufende zum Mitglied der kollegialen Leitung bzw. zur Leiterin/zum Leiter der betreffenden wissenschaftlichen Einrichtung nach Maßgabe des Organisationsbescheides der FAU bestellt werden soll.
- **W2** ist eine Aussage darüber zu machen, ob die/der zu Berufende zum Mitglied der kollegialen Leitung der betreffenden wissenschaftlichen Einrichtung bestellt werden soll oder nicht.

Werden die geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht durch eine W1-Professur oder eine Habilitation nachgewiesen, ist das Vorliegen gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, ausdrücklich festzustellen und zu begründen.

Anlagen zum Berufungsvorschlag

Dem Berufungsvorschlag sind folgende Bewerbungsunterlagen der vorgeschlagenen Kandidatinnen/Kandidaten beizufügen:

- Lückenloser Lebenslauf mit genauen Zeitangaben zum schulischen, beruflichen und wissenschaftlichen Werdegang; ggf. Angaben zu Stipendien, Preisen und Auszeichnungen, Patenten, Erfindungen, auswärtigen Forschungsaufenthalten, Drittmittelbewilligungen etc.
- Formblatt [Wissenschaftliches Curriculum](#)
- Schriftenverzeichnis
- Verzeichnis der Lehrveranstaltungen
- Kopien der Zeugnisse und Urkunden
- Formblatt [Erklärung zur Bundeszentralregisterauskunft bzw. zum Führungszeugnis](#)
- Kopie des Reisepasses oder Personalausweises (nicht bei bayerischen Beamten)
- Formblatt [Fragebogen zur Prüfung der Verfassungstreue](#)
- Formblatt [Fragebogen zu Beziehungen zur Scientology-Organisation](#).

Zusätzlich sind folgende weitere Unterlagen beizufügen:

- Die ordnungsgemäße Zusammensetzung des Berufungsausschusses (s. **2.1 Berufungsausschuss – Allgemein**) ist ausdrücklich zu bestätigen
- Mitteilung der Abstimmungsergebnisse im Berufungsausschuss, ggf. Kopie der Abstimmungsprotokolle, mit dem Hinweis, ob geheim oder öffentlich abgestimmt wurde
- Gutachten (vergleichende Gutachten, mindestens zwei je Kandidatin/Kandidat) von Professorinnen/Professoren an anderen Hochschulen und/oder in geeigneten Fächern von fachlich ausgewiesenen Persönlichkeiten von außerhalb des Hochschulbereichs
- Stellungnahme der/des Frauenbeauftragten der Fakultät. Die Stellungnahme der/des Frauenbeauftragten beinhaltet die Einschätzung einer ordnungsgemäßen Beteiligung und die Berücksichtigung der Gleichstellungsbelange. Das Verfassen der Stellungnahme setzt voraus, dass der/dem Frauenbeauftragten sämtliche Protokolle, die Gutachten und der Entwurf des Abschlussberichts rechtzeitig zugeleitet wurden
- Stellungnahme der Studiendekanin/des Studiendekans
- Stellungnahme der Studierendenvertreter/-innen zur pädagogischen Eignung der vorgeschlagenen Bewerber/-innen. Falls trotz ausdrücklicher Aufforderung keine Stellungnahme beiliegt, ist zu bestätigen, dass diese zur Abgabe einer Stellungnahme unter Hinweis auf die Erwartung des StMBW aufgefordert wurden, jedoch darauf verzichtet haben
- Stellungnahme der Ärztlichen Direktorin oder des Ärztlichen Direktors im Bereich der Medizinischen Fakultät, wenn mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden sind
- Sondervoten anderer Professorinnen/Professoren, soweit vorhanden
- [Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens](#) zur Gender- und Diversität-Aspekten
- ggf. Begründung einer Hausberufung.

Wenn es sich bei den Unterlagen um Formblätter der ZUV handelt, können diese im [Personalhandbuch Berufungsverfahren](#) abgerufen werden.

Dokumente in fremder Sprache sind in amtlich beglaubigter Übersetzung vorzulegen.

3. Stellungnahme des Senats

Das Referat P2 prüft den von der Fakultät bzw. vom Berufungsausschuss vorgelegten Berufungsvorschlag auf seine formale Richtigkeit, besonders in Hinblick auf

- die Erfüllung der Einstellungsvoraussetzungen durch die vorgeschlagenen Kandidatinnen/Kandidaten
- die Einhaltung der inhaltlichen Vorgaben
- die Vollständigkeit der erforderlichen Unterlagen.

Anschließend legt das Referat S-PrB den Berufungsvorschlag einschließlich etwaiger Sondervoten dem Senat zur Stellungnahme vor.

4. Entscheidung der Universitätsleitung

Die Universitätsleitung beschließt unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Senats den Berufungsvorschlag. Sie ist nicht an die Stellungnahme des Senats gebunden. Über die Berufung entscheidet die Präsidentin/der Präsident ohne Bindung an die Reihung des Berufungsvorschlags. Beabsichtigt die Universitätsleitung von dem Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen, ist der Fakultätsrat zu hören und der Vorsitzende des Berufungsausschusses zu informieren. Daher erübrigen sich Sperrvermerke auf der Berufungsliste.

Die/der Frauenbeauftragte hat gegenüber der Universitätsleitung Rede- und Antragsrecht und hat vor der Entscheidung der Universitätsleitung noch einmal die Möglichkeit, Bedenken aus Gleichstellungssicht darzulegen.

Nach der Beschlussfassung durch die Universitätsleitung teilt die Präsidentin/der Präsident der Kandidatin/dem Kandidaten mit, dass sie/er beabsichtigt die Kandidatin/den Kandidaten zu berufen. Die Fakultät wird durch einen Abdruck des Rufschreibens informiert.

Die Listenplatzierten werden vom Referat P2 benachrichtigt. Parallel zum Rufschreiben an die ausgewählte Kandidatin/den ausgewählten Kandidaten werden jeweils Schreiben an die Listenplatzierten versendet. Darin wird die Platzierung mitgeteilt und darum gebeten, sich weiterhin zur Verfügung zu halten.

Lehnt eine Kandidatin/ein Kandidat, der/dem ein Ruf erteilt wurde, diesen ab, dann sind die Fakultät und die/der Vorsitzende des betreffenden Berufungsausschusses von der Universitätsleitung zu informieren, bevor ein Ruf an die Nächste/den Nächsten der Liste ergeht.

5. Berufungsverhandlungen (W2 und W3)

5.1 Allgemein

Art. 18 Abs. 9 Satz 2 BayHSchPG , Art. 20 Abs. 2 BayHschG

Die Universitätsleitung achtet darauf, dass Frauen bei der Umsetzung der Besoldungsgesetze insbesondere in Hinblick auf Ausstattung und leistungsbezogene Vergütung nicht benachteiligt werden. Bei Berufungsverhandlungen soll dem Aspekt der sog. „Dual Career Couples“ eine große Bedeutung beigemessen werden. Das [Dual Career Netzwerk Nordbayern \(DCNN\)](#) und der [Dual Career Service der FAU](#) stehen hier zur Verfügung.

Allen Kandidatinnen und Kandidaten wird bei den Berufungsverhandlungen, den W1-Professorinnen/-Professoren bei der Ernennung, eine Mappe mit Informationsmaterial zur FAU, der Stadt und der Region überreicht. Zudem werden Informationen über Kontakte zu Dual Career, Kinderbetreuung/Schulen und Umzugshilfen gegeben.

Allen neuberufenen Professorinnen und Professoren wird Informationsmaterial über Gender- und Diversity-Aspekte an der FAU zur Verfügung gestellt.

5.2 Persönliche Bezüge

Bei der Besetzung von W3- und W2-Professuren findet eine Verhandlung über die persönlichen Bezüge mit Kanzler/-in, Präsident/-in und der/dem Berufenen statt.

Im Rahmen dieses Gesprächs erhält die/der Berufene Gelegenheit, ihre/seine wissenschaftlichen Perspektiven vorzustellen.

Dieser Teil der Verhandlungen wird durch das Referat P2 (Servicestelle hauptberufliches wissenschaftliches Personal) betreut.

5.3 Sächliche Ausstattung

5.3.1 W3-Professuren

Bei W3-Professuren findet mit Kanzler/-in und Fakultät/Fachbereich/Department ein Termin zur Ausstattungsverhandlung statt. Mit dem Einladungsschreiben zur Ausstattungsverhandlung werden W3-Berufene gebeten, ein Konzeptpapier einzureichen, in dem die Vorstellungen zur inhaltlichen Ausgestaltung des Lehrstuhls in Forschung und Lehre, die wissenschaftliche Entwicklung und die notwendige Ausstattung mitgeteilt werden. Vor der Ausstattungsverhandlung werden die in dem Konzeptpapier dargelegten Vorstellungen des/der Berufenen geprüft. Hierzu werden die zuständigen Verwaltungseinrichtungen, insbesondere Personal- und Haushaltsabteilung, Baureferat, Universitätsbibliothek und Rechenzentrum um Stellungnahme gebeten. Fakultät und Department legen schriftlich dar, wie sie sich zu den Forderungen positionieren und welcher Beitrag (Stellen, einmalige und laufende Mittel, Räume, Sonstiges) zugesagt wird.

Nach Abschluss der Ausstattungsverhandlungen fasst die Universitätsleitung über die verhandelten Ergebnisse in der nächstmöglichen Sitzung einen Beschluss. Das beschlossene Berufsangebot wird anschließend der/dem Berufenen unverzüglich (vorab per E-Mail) mitgeteilt.

Berufsangebote an Professorinnen/Professoren sind zu befristen. Die Universität sieht sich in der Regel für einen Zeitraum von fünf Jahren beginnend ab dem Datum des Wirksamwerdens der Ernennung an die Zusagen gebunden.

5.3.2 W2-Professuren

Bei W2-Berufungsverfahren ist es zunächst Aufgabe des Departments (zusammen mit Fakultät und Lehrstuhl) mit der Kandidatin/dem Kandidaten zur Besetzung der Professur Kontakt aufzunehmen und die Fragen der Ausstattung zu diskutieren.

Reichen die jeweiligen Ressourcen von Department/Institut und Fakultät ausnahmsweise nicht aus, um die Arbeitsfähigkeit der Professur sicherzustellen, kann sich die Fakultät mit der Bitte um Unterstützung an die Universitätsleitung wenden. Dabei genügt es nicht, lediglich die gewünschte Unterstützung darzustellen.

Es ist notwendig, dass Department und Fakultät den beantragten Anteil der Universität eingehend (inhaltlich und bezüglich des Kostenrahmens sowie vor dem Hintergrund der im Rahmen der Ausschreibung der Professur abgegebenen quantifizierten Teilhabeverpflichtung) begründen.

Unterstützungswünsche, die keinen signifikanten Eigenbeitrag erkennen lassen, werden von der Universitätsleitung in der Regel nicht positiv beschieden.

Sofern ein Beitrag der Universität an der Erstellung eines sächlichen Angebots beantragt wurde, fasst die Universitätsleitung in der nächstmöglichen Sitzung einen Beschluss. Das beschlossene Berufsangebot wird anschließend der/dem Berufenen unverzüglich (vorab per E-Mail) mitgeteilt.

Berufsangebote an Professorinnen/Professoren sind zu befristen. Die Universität sieht sich in der Regel für einen Zeitraum von fünf Jahren beginnend ab dem Datum des Wirksamwerdens der Ernennung an die Zusagen gebunden.

5.4 Rufannahme

Sobald die/der Berufene das Berufsangebot und den Ruf schriftlich angenommen hat, wird vom Personalreferat P2 das Ernennungs-/Einstellungsverfahren eingeleitet.

Hierzu gehört die Ausstellung der Ernennungsurkunde und die Vorbereitung für die Anweisung des Gehalts beim Landesamt für Finanzen, bei Professuren im Angestelltenverhältnis die Ausfertigung des Dienstvertrages. Anschließend wird ein Termin zur Überreichung der Ernennungsurkunde durch die Präsidentin/den Präsidenten vereinbart. Die neuberufenen Professorinnen und Professoren werden eingeladen, sich in der Sitzung des Fakultätsrates persönlich vorzustellen.

6. Formblätter, Musterausschreibungen, Informationen

Befangenheitsregeln der DFG:

http://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201_de.pdf

FAU und ZUV

Grundordnung der FAU:

<https://www.fau.de/universitaet/rechtsgrundlagen/grundordnung/>

Grundsätze für die Evaluierung von Juniorprofessuren:

http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/Grundsätze_W1_Evaluierung_14.10.2015.pdf

Leitfaden Berichterstellerinnen und Berichtersteller zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren:

http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/151208_Leitfaden_Berichterstellerinnen%20und%20Berichtersteller.pdf

ZUV Ansprechpersonen/Geschäftsverteilungsplan:

<https://www.fau.de/universitaet/leitung-und-struktur/geschaeftsverteilungsplan-der-verwaltung/>

ZUV Personalhandbuch Merk- und Formblätter zum Berufungsverfahren:

<http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/>

Gender- und Diversity-Aspekte im Berufungsverfahren

Dual Career:

<https://www.fau.de/forschung/service-fuer-forschende/dual-career-service/>
<http://dualcareer-nordbayern.de/>

Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens:

http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/151211_Checkliste.pdf

Leitfaden Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen:

http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/Headhunting_Leitfaden_2011-01-01.pdf

Zielvereinbarungen der FAU zu Gender- und Diversity-Aspekten:

<http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen/>

Gesetzestexte Bayern

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHschG):

<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchG>

Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHschPG):

<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchPG>

Verordnung über das Berufungsverfahren (BayBerufVO):

<https://www.verkuendung-bayern.de/kwmb1/jahrgang:2009/heftnummer:15/seite:282>

ZUV Formblätter

Formblatt Erklärung zur Bundeszentralregisterauskunft bzw. zum Führungszeugnis:

http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/englische_dokumente/A1016.pdf

Formblatt zur Prüfung der Verfassungstreue:

<https://www.zuv.fau.de/universitaet/organisation/verwaltung/zuv/verwaltungshandbuch/personaleinstellung/formulare/A1013.pdf>

Formblatt Fragebogen zu Beziehungen zur Scientology-Organisation:

<https://www.zuv.fau.de/universitaet/organisation/verwaltung/zuv/verwaltungshandbuch/personaleinstellung/formulare/A1014.pdf>

Rundschreiben Vorstellungsreisen:

http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/dienstreisen/formulare/RS_Reisekosten_fuer_Bewerber.pdf

Welcome Centre für internationale Forschende:

<https://www.fau.de/international/welcome-centre-fuer-internationale-promovierende-und-wissenschaftler/>

Wissenschaftliches Curriculum

Deutsch: http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/Formblatt_Wiss_curriculum.pdf

Englisch: http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/Formblatt_engl_Wiss_curriculum.pdf

7. Zuständigkeiten in der Verwaltung

An dem Berufungsverfahren sind von Seiten der Verwaltung folgende Stellen beteiligt:

- Fakultätsverwaltungen
- Stabsreferate: S-Ber, S-PFS, S-PrB
- Kanzlerbüro
- Referate P2, H1, G4

Impressum

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

[Referat S-Ber Berufungen](#)

Schloßplatz 4

91054 Erlangen

Tel.: 09131/85-26632

zuv-s-ber@fau.de