



Universität Regensburg

Leitfaden zur Durchführung eines Berufungsverfahrens

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele	2
2. Verantwortliche	3
3. Ansprechpersonen	3
4. Ablaufplan	3
5. Verfahrensbeschreibung	7
5.1 Beantragung einer Professur bzw. Juniorprofessur und Ausschreibung	7
5.2 Bildung eines Berufungsausschusses, Treffen der Vorauswahl, Erstellen des Berufungsvorschlags	9
5.3 Beratung der Universitätsleitung über den Berufungsvorschlag	16
5.4 Ruferteilung	16
5.5 Berufungsgespräch und Berufungsangebot	17
5.6 Rufannahme / -ablehnung	17
5.7 Ernennung	17
5.8 Neubehandlung	17
6. Dokumente bzw. Arbeitshilfen	18

Dieser Berufungsleitfaden bezieht sich auf reguläre Berufungsverfahren nach Art. 66 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG), wobei die Sonderfälle einer Direktberufung (Art. 66 Abs. 7 BayHIG) sowie einer Exzellenzberufung (Art. 66 Abs. 8 BayHIG) zu beachten sind. Im Zusammenhang des initialen Informationsgesprächs zwischen Universitätsleitung und Fakultät ist die Form des Berufungsverfahrens zu klären.

1. Ziele

Zweck dieses Leitfadens ist, eine sachgerechte und zielführende Besetzung einer Professur bzw. Juniorprofessur oder einer Tenure-Track-Professur unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der universitätsinternen Standards sicherzustellen. Im Vordergrund steht dabei die Berufung des/der Bewerbers/in mit der bestmöglichen wissenschaftlichen, fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung, besonders auch im Hinblick auf die Strukturpläne der betroffenen Fakultäten und den Universitätsentwicklungsplan der Universität Regensburg.

Um die Chancengleichheit aller Bewerber*innen sowie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (w/m/d) zu gewährleisten, das Potential möglicher Bewerber*innen zu würdigen und so unter Beachtung des Grundsatzes der „Bestenauslese“ vielfältige Talente und Potentiale anzusprechen, liegt ein besonderes Augenmerk auf der Transparenz innerhalb des Verfahrens und auf der Auswahl der Bewerber*innen. An der UR werden Ausschreibungstexte altersunabhängig und geschlechtsneutral formuliert. Außerdem wird dem Chancengleichheitspassus (beginnend mit „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf...“) eine Information vorangestellt, mit dem die UR

auf ihre aktive Rolle in Diversitäts- und Antidiskriminierungsbelangen hinweist: „Die Universität Regensburg legt Wert auf Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion. Alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, „ethnischer“ und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität – sind willkommen.“

Alle an der Vorbereitung und Behandlung des Berufungsvorschlags Beteiligten sollen durch den Leitfaden darin unterstützt werden, die einzelnen Schritte des Berufungsprozesses schnell zu überblicken und durchführen zu können.

Alle an der Vorbereitung und Behandlung des Berufungsvorschlags Beteiligten sind dazu angehalten, auf eine möglichst rasche Besetzung der Professur hinzuwirken. Insgesamt sollte ein reguläres Berufungsverfahren an der Universität Regensburg die Gesamtdauer von maximal eineinhalb Jahren nicht übersteigen.

2. Verantwortliche

Die Universitätsleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Regensburg. Die Dekanin bzw. der Dekan trägt die Verantwortung für das Verfahren in ihrer/seiner Fakultät. Das Verfahren wird durch Art. 66 BayHIG geregelt.

3. Ansprechpersonen

Die Stabsstelle für Berufsangelegenheiten steht bei Fragen zur Klärung relevanter Formalien und zum Ablauf des Verfahrens als Ansprechperson zur Verfügung. Sie bietet eine wirksame und effektive Unterstützung bei der Durchführung der Berufungsverfahren.

Termine für Informationsgespräche zu Beginn des Verfahrens oder in dessen Verlauf mit der Universitätsleitung oder dem/der Präsidenten/in sind über das Vorzimmer des/der Präsidenten/in zu vereinbaren.

Tenure-Track-Professuren werden von der TT-Koordination (Referat II/7) begleitet.

Bei rechtlichen Fragen steht das Referat III/1 zur Verfügung.

Stabsstelle für Berufsangelegenheiten
Tel: 943 -7449
Email: berufsangelegenheiten@ur.de

Vorzimmer des/der Präsidenten/in
Tel: 943-2301 / -2302
Email: praesident@ur.de

Referat II/7
Koordinator/in des Tenure-Track-Programms
Tel: 943-7711
Email: tt-koordination@ur.de

Referat III/1
Rechtsfragen zu Berufungsverfahren
Tel: 943-5524
Email: RechtsfragenzuBerufungen@ur.de

4. Ablaufplan

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Verfahrensschritte und die dazugehörigen Verantwortlichkeiten, die bei einem Berufungsverfahren berücksichtigt werden müssen.

Verfahrensschritte	Verantwortliche
1. Beantragung einer Professur bzw. Juniorprofessur und Ausschreibung	
Antrag auf ein initiales Informationsgespräch mit der Universitätsleitung bei Vakanz und/oder anstehender Emeritierung/Pensionierung mit Übersendung der erforderlichen Unterlagen (Anschieben an den/die Präsidenten/in, Kurzkonzzept, Sondierung zu Bewerberinnen)	Dekan*in
Initiales Informationsgespräch zwischen Universitätsleitung und Dekan*in über zukünftige Ausrichtung, Schwerpunktsetzung und Beitrag zur innovativen Weiterentwicklung des Hochschulprofils der zu besetzenden Professur sowie über die Erfolgsaussichten des Berufungsverfahrens sowie Beratung über Ausschreibung der Professur als W2 oder W3 (oder Open Rank) oder als TT-Professur nach der TT-Satzung	Universitätsleitung, Dekan*in
Beschluss des Fakultätsrats über Antrag auf (Wieder-)Zuweisung inkl. Entwurf des Ausschreibungstextes	Fakultätsrat
Nach Grundordnung § 49 Abs. 3 Satz 1 Empfehlung des/der Dekans/in an Universitätsleitung zur fachlichen Ausrichtung der Professur sowie Antrag an Universitätsleitung auf (Wieder-)Zuweisung der Stelle und Genehmigung des Entwurf des Ausschreibungstextes (Unterlagen: Anschieben an den/die Präsidenten/in, Antrag auf (Wieder-)Zuweisung, Entwurfs des Ausschreibungstextes, Teil B des Strukturplans, Kurzkonzzept der Stelle und ggf. Stellungnahme des Klinikvorstands) Der/Die Gleichstellungsbeauftragte für Wissenschaft und Kunst der Fakultät ist zuvor in die Formulierung der Ausschreibung einzubeziehen.	Fakultätsrat, Dekan*in
Einholung der Stellungnahme des Forschungsrates zur geplanten Ausrichtung und Ausschreibung der Professur	Stabsstelle für Berufsangelegenheiten mit Forschungsrat
Beratung und Entscheidung über Ausrichtung der Professur nach Art. 66 Abs. 1 BayHIG sowie über (Wieder-)Zuweisung der Professur als W2, W3 (oder Open Rank) oder TT und Genehmigung des Ausschreibungstextes	Universitätsleitung
Information des Senats über die Ausschreibung durch den/die Präsidenten/in	Präsident*in
Information des Ministeriums über geplante Ausschreibung nach Art. 66 Abs. 1 Satz 6 BayHIG	Stabsstelle für Berufsangelegenheiten
Ausschreibungstext (dt./engl.) auch international veröffentlichen	Zentrale Ausschreibungsstelle UR (aktuell Stabsstelle für Berufsangelegenheiten), Fakultät

2. Bildung eines Berufungsausschusses, Treffen der Vorauswahl, Erstellen des Berufungsvorschlags	
Vorschlag für Zusammensetzung des Berufungsausschusses erarbeiten mit Nominierungsanfrage bei den Statusgruppenvertreter*innen	Fakultätsrat
Antrag auf Einvernehmen der Universitätsleitung zur Zusammensetzung des Berufungsausschusses	Dekan*in
Einvernehmen über Zusammensetzung des Berufungsausschusses erteilen und ggf. den/die Berichterstatte*r in der Universitätsleitung bestellen	Universitätsleitung
Wahl einer/eines Vorsitzenden des Berufungsausschusses in der konstituierenden Sitzung des Berufungsausschusses und Wahl eines/einer Protokollanten/in	Dekan*in, Berufungsausschuss
Abklärung eventueller Befangenheiten von Mitgliedern des Berufungsausschusses unter Beachtung der „Richtlinien für den Ausschluss von Personen in Berufungsverfahren, insbesondere wegen der Besorgnis der Befangenheit“, Vermittlung von Gender- und Diversity-Sensibilität und Aufklärung über geschlechter- und diversitygerechtes Auswahlverfahren – ggf. rechtliche Beratung und Prüfung der Protokolle durch Referat III/1	Berufungsausschuss, Vorsitzende*r des Berufungsausschusses
Bewerbungen sichten und geeignete Bewerber*innen für Vortrag und Probelehrveranstaltungen auswählen, ggf. rechtliche Beratung und Prüfung der Protokolle durch Referat III/1, bei Tenure-Track-Verfahren (TT) Kontakt zu Referat II/7 aufnehmen, ggf. weitere Findungsaktivitäten je nach Bewerbungslage	Berufungsausschuss
Vorsitzende*r des Berufungsausschusses führt mit dem/der Präsidenten/in ein Informationsgespräch zu Stand und Erfolgsaussichten des Berufungsverfahrens vor Versand der Einladungen zum Vortrag	Vorsitzende*r des Berufungsausschusses, Präsident*in
Geeignete Bewerber*innen zu Vorträgen und/oder Probelehrveranstaltungen einladen	Vorsitzende*r des Berufungsausschusses
Durchführung der Vorträge und/oder Probelehrveranstaltungen sowie der Fachgespräche mit dem Berufungsausschuss	Berufungsausschuss, Bewerber*innen
Vorträge und/oder Probelehrveranstaltungen sowie Fachgespräche bewerten und mind. zwei vergleichende externe Gutachten einholen, in denen alle ausgewählten Bewerber*innen begutachtet und einer begründeten Reihung zugeführt werden. Externe Mitglieder des Berufungsausschusses können nach Art. 66 Abs. 5 Satz 2 BayHIG ein solches externes Gutachten abgeben.	Berufungsausschuss, Vorsitzende*r des Berufungsausschusses
Berufungsvorschlag inkl. Berufsungsliste (i.d.R. mit drei Namen – Gebot der 3er-Liste gemäß Art. 66 Abs. 5 Satz 1 BayHIG) unter Würdigung der externen Gutachten und Begründung der finalen Reihung erstellen	Berufungsausschuss, Vorsitzende*r des Berufungsausschusses
Zeichnet sich ab, dass keine zielführende Berufsungsliste gebildet werden kann, ist Rücksprache mit dem/der Präsidenten/in zu halten. Ggf. Einstellung des Berufungsverfahrens und Entscheidung über erneute Zuweisung und Ausschreibung	Berufungsausschuss, Universitätsleitung
Stellungnahmen zum Berufungsvorschlag und zum Berufungsverfahren abgeben	Studiendekan*in, Studierendenvertreter*innen des

	Fakultätsrates , Gleichstellungsbeauftragte*r für Wissenschaft und Kunst, ggf. Schwerbehindertenvertretung, ggf. Ärztliche/r Direktor*in
ggf. Sondervoten zum Berufungsvorschlag abgeben, die dem Berufungsvorschlag beizufügen sind	stimmberechtigte Mitglieder des Berufungsausschusses, Professor*innen der Fakultät; Gleichstellungsbeauftragte*r für Wissenschaft und Kunst der Fakultät
Die laut Grundordnung § 49 Abs. 3 Satz 2 vorgesehene Stellungnahme zum ordnungsgemäßen Zustandekommen des Berufungsvorschlags, zum Berufungsvorschlag und zu Sondervoten abgeben	Fakultätsrat
Übersendung des vom Berufungsausschuss beschlossenen und von dem/der Vorsitzenden unterschriebenen Berufungsvorschlags inkl. der vorgenannten Stellungnahmen an den/die Präsidenten/in (Unterlagen: Ausschreibungstext (dt., engl.); Anschreiben mit Stellungnahmen des Fakultätsrats; Berufungsvorschlag; Sondierungsliste mit potentiellen Kandidatinnen; Liste der Bewerber*innen; Stellungnahmen Studierendenvertretung, Studiendekan*in, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte*r für Wissenschaft und Kunst, ggf. Schwerbehindertenvertretung, ärztliche/r Direktor*in; Laudationes; externe Gutachten; Unterlagen der Listenbewerber*innen, Protokolle des Berufungsausschusses)	Dekan*in
Stellungnahme zum Berufungsverfahren an den/die Präsidenten/in abgeben	Berichterstatte*r in der Universitätsleitung
3. Beratung der Universitätsleitung über Berufungsvorschlag	
Erste Lesung des vollständigen Berufungsvorschlags	Universitätsleitung
Einholen der Stellungnahme des Senats zum Berufungsvorschlag laut Art. 66 Abs. 5 Satz 8 BayHIG	Universitätsleitung
Zweite Lesung des vollständigen Berufungsvorschlags inkl. der Stellungnahme des Senats	Universitätsleitung
4. Ruferteilung	
Entscheidung über Ruferteilung nach Art. 66 Abs. 6 Satz 1 unter Beachtung der Rückgabeoption des/der Präsidenten/in nach Art. 66 Abs. 6 Satz 2 BayHIG	Präsident*in
Ruferteilung an Listenplatzierte*n mit der Bitte um Übersendung eines Konzepts zur Vorbereitung des Berufungsgesprächs	Präsident*in
5. Berufungsgespräch, Berufsangebot, Rufannahme / -ablehnung	
Vorbereitendes Gespräch für das Berufungsgespräch auf der Grundlage des Konzepts des/der Rufinhabers/in und der Aufarbeitung durch Verwaltung und Fakultät	Präsident*in (Vizepräsident*in in Vertretung), Kanzler*in, Dekan*in, Stabsstelle für Berufsangelegenheiten
Berufungsgespräch mit Rufinhaber*in	Präsident*in (Vizepräsident*in in Vertretung), Kanzler*in,

	Dekan*in, Stabsstelle für Berufsangelegenheiten, Referat III/2 bzw. bei TT Referat II/7, Rufinhaber*in
Versand des Berufsangebots des/der Präsidenten/in	Vorzimmer der/des Präsident*in
Mitteilung über Rufannahme oder Rufablehnung an den/die Dekan*in und die Fakultät	Referat III/2
Absageschreiben bzw. Konkurrenzmitteilung an unterlegene Bewerber*innen im Zeitraum von 4 – 6 Wochen vor Ernennung des/der Rufinhabers/in; ggf. rechtliche Beratung durch Referat III/1	Fakultät
6. Ernennung	
Ernennung zum/zur Professor*in nach Annahme des Rufes	Präsident*in

5. Verfahrensbeschreibung

5.1 Beantragung einer Professur bzw. Juniorprofessur und Ausschreibung

Eine Besetzung einer Professur kann sich ergeben aus:

- Freiwerden einer vorhandenen Professur
- geplante Umwidmung bei Freiwerden einer Professur
- Beantragung einer neuen Professur

Bevor sich der Fakultätsrat und der Forschungsrat mit der Besetzung einer Professur befassen, beantragt der/die Dekan*in in einem ersten Schritt ein initiales Informationsgespräch mit der Universitätsleitung, um die zukünftige Ausrichtung, Schwerpunktsetzung und den Beitrag zur innovativen Weiterentwicklung des Hochschulprofils der zu besetzenden Professur zu erörtern. Zudem werden die Erfolgsaussichten des Berufungsverfahrens sowie die Einbindung der Professur in die strategische Planung der jeweiligen Fakultät und der Universität erörtert. In dem Gespräch wird außerdem über die Ausschreibung der Professur als W2 oder W3 (oder Open Rank) oder als Tenure Track-Professur nach der TT-Satzung beraten. Für dieses initiale Gespräch werden die folgenden Dokumente benötigt:

- Kurzkonzzept zur Einbindung der Professur in die Struktur der Fakultät
- Sondierung potentieller Bewerberinnen (quantitativ und namentlich), nachgewiesen durch eine (auch internationale) Vorrecherche: Abgabe einer Liste zur Dokumentation der möglichen Sondierung des Bewerberinnenfelds mit 5 potenziellen Kandidatinnen, darunter zwei internationale Kandidatinnen (bei TT reicht die Sondierung der allgemein zu erwartenden Bewerber*innenlage)

Für den anschließenden Antrag auf (Wieder-)Zuweisung einer Professur erstellt bzw. beschließt der Fakultätsrat folgende Dokumente:

- Antrag auf (Wieder-)Zuweisung einer Professur (mit Datum der gewünschten Besetzung). Die Ziele der Fakultät hinsichtlich der geschlechtergerecht ausgewogenen Besetzung von Professuren mit Professor*innen sind im Antrag auf (Wieder-)Zuweisung oder im Kurzkonzzept einer Professur zu nennen und diese konkret mit den Zielen der Ausschreibung zu verbinden. Es sind der aktuelle Stand und das Ziel aufzuführen (numerisch und Prozentzahl).

Grundlage hierfür ist das Gleichstellungskonzept der Fakultät. Im Antrag auf (Wieder-)Zuweisung ist darauf einzugehen, ob im genannten Fachfeld eine signifikante Zahl von Wissenschaftlerinnen tätig ist. Für den späteren Berufungsvorschlag sind bereits zu diesem Zeitpunkt die Maßnahmen zu dokumentieren, die im Vorfeld des Verfahrens ergriffen wurden, z.B. Vortragseinladungen.

- Auskunft über Art der Ausschreibung (Wieder- oder Neuausschreibung)
- Entwurf eines Ausschreibungstextes in deutscher und ggf. englischer Sprache (hierzu stehen Musterausschreibungstexte im Prozessportal zu Verfügung; darüber hinaus sind die Hinweise des Wissenschaftsrates zu beachten; s.u.). Alle für das Verfahren benötigten Dokumente sind unter folgendem Link zu finden: <https://www.uni-regensburg.de/qualitaetsmanagement/prozessportal/index.html>
- Teil B des Strukturplans (darin enthalten Aussagen über die personelle, sachliche und räumliche Ausstattung, zur fachlichen Ausrichtung und zu den Lehraufgaben der Professur)
- Kurzkonzzept zur Einbindung der Professur in die Struktur der Fakultät
- ggf. Stellungnahme des Klinikvorstandes (bei Professuren, die Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen)

Hinweise des Wissenschaftsrates¹ zum Ausschreibungstext: „Bei der Abfassung des Ausschreibungstextes ist u. a. zu berücksichtigen, dass dieser geschlechtsneutral verfasst sein und die fachliche Ausrichtung der Stelle hinreichend deutlich machen muss. Dabei darf das Anforderungsprofil nicht auf eine bestimmte Person zugeschnitten sein. Ein typischer Ausschreibungstext enthält in der Regel Angaben zum vorgesehenen Zeitpunkt der Stellenbesetzung, benennt die Zuordnung zu oder die Mitwirkung an Studiengängen, den Aufgabenbereich einschließlich der Arbeitsschwerpunkte, die formalen Einstellungsvoraussetzungen und verweist u. a. auf die Bewerbungsfrist.“ (WR, S. 17)

Die Gleichstellungsbeauftragte für Wissenschaft und Kunst der Fakultäten werden durch den/die Dekan*in frühzeitig an den Beratungen über die Vorbereitung des Antrags auf (Wieder-)Zuweisung beteiligt. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte für Wissenschaft und Kunst soll besonders darauf achten, dass die Ausschreibung qualifizierte Wissenschaftlerinnen anspricht und deren Bewerbung veranlasst.

Um die Chancengleichheit aller Bewerber*innen sowie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (w/m/d) zu gewährleisten, das Potential möglicher Bewerber*innen zu würdigen und so unter Beachtung des Grundsatzes der „Bestenauslese“ vielfältige Talente und Potentiale anzusprechen, liegt ein besonderes Augenmerk auf der Transparenz innerhalb des Verfahrens und auf der Auswahl der Bewerber*innen. Zur Findung und Gewinnung potentieller Kandidatinnen können die Fakultäten die Möglichkeit ergreifen, im zeitlichen Vorfeld eines Berufungsverfahrens Wissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen oder Kolloquien einzuladen. Die Einladung dient dem fachlichen Austausch, dem gegenseitigen Kennenlernen und der Präsentation der Universität Regensburg.

Hierfür sollen fakultätseigene Mittel bzw. ggf. die Mittel des Finanziellen Anreizsystems, die den Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst der Fakultät zur Verfügung stehen, genutzt werden. Ggf. stellt die Universität Regensburg zusätzlich Mittel für diese Einladungen zur Verfügung. Die Fakultäten können darüber hinaus nach Möglichkeit das Programm des Bayerischen Wissenschaftsministeriums zur Gewinnung internationaler Gastprofessor:innen gezielt zur Einladung von potentiellen Kandidatinnen nutzen.

¹ Wissenschaftsrat 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Der/Die Dekan*in leitet anschließend die oben genannten Dokumente an die Universitätsleitung zur Prüfung und Entscheidung, ob und in welcher fachlichen Ausrichtung die Professur nach Art. 66 Abs.1 BayHIG als W2, W3, Open Rank oder als Tenure Track-Professur besetzt wird, weiter. Bevor die Universitätsleitung die Professur zuweist und den Ausschreibungstext genehmigt, nimmt der Forschungsrat Kenntnis und gibt, unter Berücksichtigung des Strukturplans Teil B und des Kurzkonzpts, eine Stellungnahme dazu an die Universitätsleitung ab. Die Stellungnahme des Forschungsrats wird durch die Stabsstelle für Berufsungsangelegenheiten eingeholt. Nachdem die Universitätsleitung den Ausschreibungstext, ggf. mit redaktionellen und/oder inhaltlichen Anpassungen, beschlossen hat, werden der Senat durch den/die Präsidenten/in und das Ministerium durch die Stabsstelle für Berufsungsangelegenheiten nach Art. 66 Abs. 1 Satz 6 BayHIG über die Ausschreibung informiert.

Anschließend wird der Ausschreibungstext nach Absprache über die Bewerbungsfrist und die Veröffentlichungsorte (bei TT-Professuren auch internationale Veröffentlichung) mit der betroffenen Fakultät von der Zentralen Ausschreibungsstelle der UR (aktuell Stabsstelle für Berufsungsangelegenheiten) über Westpress sowie auf der Homepage der Universität Regensburg und durch den DHV veröffentlicht. Die Finanzierung der Veröffentlichung wird durch die Fakultät sichergestellt. Über die erfolgte Ausschreibung wird das Ministerium von der Stabsstelle für Berufsungsangelegenheiten informiert. Darüber hinaus wird der Ausschreibungstext an die/den Universitätsgleichstellungsbeauftragte/n für Wissenschaft und Kunst übermittelt.

Von der Ausschreibung einer Professur kann in Ausnahmefällen abgesehen werden, wenn ein/e Juniorprofessor*in bzw. Tenure-Track-Professor*in in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll oder wenn für die Besetzung einer 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 (Art. 66 Abs. 7 BayHIG) oder Exzellenzberufung in besonderen Ausnahmefällen (Art. 66 Abs. 8 BayHIG).

Bei einer Direktberufung wird ein reguläres Berufsungsverfahren durchgeführt, jedoch ohne Ausschreibung und ohne die Bestellung eines/einer Berichterstatters/in der Universitätsleitung. Bei einer Exzellenzberufung entscheidet der/die Präsident*in gemeinsam mit dem/der Dekan*in über die Berufung, wobei der Fakultätsrat die Möglichkeit hat, innerhalb von 10 Werktagen nach Fristsetzung dem Beschluss zu widersprechen.

5.2 Bildung eines Berufungsausschusses, Treffen der Vorauswahl, Erstellen des Berufungsvorschlags

Bildung des Berufungsausschusses

Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bzw. als Findungskommission bildet der Fakultätsrat unter Beachtung der „Richtlinien für den Ausschluss von Personen in Berufsungsverfahren, insbesondere wegen der Besorgnis der Befangenheit“ im Einvernehmen mit der Universitätsleitung einen Berufungsausschuss.

Der Berufungsausschuss setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Professor*innen der Fakultät
- mindestens ein professorales Mitglied einer anderen Fakultät
- mindestens ein auswärtiges Mitglied als Professor*in

- die/der Gleichstellungsbeauftragte für Wissenschaft und Kunst der Fakultät (darf in keiner Sitzung fehlen, solange sich Bewerberinnen im Auswahlverfahren befinden; kann aber durch Stellvertreter*innen vertreten werden)
- mindestens ein/e Vertreter*in der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen der Fakultät
- mindestens ein/e Vertreter*in der Studierenden der Fakultät

Die Universitätsleitung bestellt für jedes reguläre Berufungsverfahren einen/eine Berichterstatter*in, der/die das Berufungsverfahren begleitet, zur Teilnahme an Sitzungen berechtigt ist, an den Beratungen in den zuständigen Gremien teilnimmt und zum Berufungsvorschlag für die Universitätsleitung Stellung nimmt. Bei der Terminierung der Ausschuss-Sitzungen ist die zeitliche Verfügbarkeit des/der Berichterstatters/in zu berücksichtigen.

Folgende Personen sind ggf. zum Verfahren hinzuzuziehen:

- Der/Die Ärztliche Direktor*in oder von diesem/dieser bestimmte fachkundige Person (bei Professuren, die Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen). Es besteht ein Teilnahmerecht mit beratender Stimme.
- Schwerbehindertenvertretung mit beratender Stimme.
- Die Statusgruppenvertreter*innen im Fakultätsrat können ihre Mitglieder im Berufungsausschuss der Fakultätsverwaltung vorschlagen. Zur Vermeidung von Verfahrensverzögerungen wird empfohlen, Ersatzmitglieder für die Statusgruppenvertreter*innen zu benennen. Dies eröffnet den Statusgruppen die Möglichkeit, im Verhinderungsfall das Stimmrecht schriftlich auf das gewählte Ersatzmitglied zu übertragen.

Die Professor*innen müssen über die Mehrheit der Stimmen im Berufungsausschuss verfügen. Bei der Besetzung einer lehramtsbezogenen Professur muss im Vorschlag der Zusammensetzung des Berufungsausschusses an die Universitätsleitung ein durch das Regensburger Universitätszentrum für Lehrerbildung (RUL) benanntes Mitglied enthalten sein. Bei personellen Änderungen des Berufungsausschusses im Laufe des Verfahrens ist das Einvernehmen der Universitätsleitung einzuholen. Die Befangenheit der Mitglieder des Berufungsausschusses ist fortlaufend unter Beachtung der „Richtlinien für den Ausschluss von Personen in Berufungsverfahren, insbesondere wegen der Besorgnis der Befangenheit“ mit besonderer Sorgfalt zu überprüfen. Im Zweifel ist Kontakt mit Ref. III/1 aufzunehmen.

Der Berufungsausschuss soll grundsätzlich geschlechterparitätisch besetzt werden. In Fakultäten, in denen dies aufgrund der Personalstruktur nicht möglich ist, kann eine Orientierung am sogenannten Kaskadenmodell vorgenommen werden. Dies bedeutet, dass der Anteil der weiblichen professoralen Mitglieder des Berufungsausschusses mit einer Reduzierung von ca. 10% dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe entspricht. Die Universitätsleitung achtet bei den Vorschlägen zur Zusammensetzung von Berufungsausschüssen konsequent auf einen angemessenen Frauenanteil. Gegebenenfalls werden die Fakultäten vor Genehmigung der Berufungsausschüsse zu entsprechenden Korrekturen und Ergänzungen aufgefordert. Wenn nicht genügend fachnahe Professorinnen als stimmberechtigte Mitglieder im Berufungsausschuss zur Verfügung stehen, sollen fachnahe externe Professorinnen als stimmberechtigte Mitglieder für den Berufungsausschuss gewonnen werden.

Der/Die Vorsitzende wird in der konstituierenden Sitzung durch den Berufungsausschuss gewählt. Die Sitzungsleitung erfolgt bis dahin durch den/die Dekan*in. Er/Sie betraut im Verhinderungsfall das dienstälteste Ausschussmitglied mit seiner/ihrer Vertretung.

Der/Die Vorsitzende erhält von dem/der Dekan*in die Sondierungsliste mit potentiellen Bewerberinnen und übergibt sie der/dem Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst des Berufungsausschusses. Die Kandidatinnen sind gezielt anzusprechen, sofern sie sich nicht bereits selbst beworben haben.

Die Schwerbehindertenvertretung ist über das Vorliegen von Bewerbungen von Personen mit Schwerbehinderung oder mit einer anerkannten Gleichstellung unverzüglich zu unterrichten (Grad der anerkannten Behinderung $\geq 50\%$ oder Grad der anerkannten Behinderung $\geq 30\%$ plus Gleichstellungsbescheid). Sie hat ein Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber*innen und darf bei den Ausschuss-Sitzungen beratend anwesend sein. Am Ende des Verfahrens kann sie eine Stellungnahme zum Verfahren abgeben. Sie achtet auf die Wahrung der Rechte von Personen mit einer Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten.

Vorauswahl

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist und nachdem das Einvernehmen zur Zusammensetzung durch die Universitätsleitung erteilt wurde, übergibt der/die Dekan*in die eingegangenen Bewerbungen (bei Tenure-Track-Professuren mit zusätzlichem Datenblatt der Bewerber*innen) an den Berufungsausschuss.

Die Sitzungen des Berufungsausschusses sind jeweils in einem Protokoll zu dokumentieren. Sämtliche Entscheidungen sowie die Bewertungen der fachlichen Leistungen der Bewerber*innen sind jeweils ausführlich und nachvollziehbar darzustellen und belastbar zu begründen. Die Protokolle werden in der nächsten Sitzung oder im Umlaufverfahren von den Ausschussmitgliedern in zeitlicher Nähe genehmigt. Vor der endgültigen Genehmigung durch die Mitglieder des Berufungsausschusses werden sie durch Ref. III/1 geprüft.

Zu Beginn einer jeden Sitzung wird die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die Verpflichtung zur Vertraulichkeit im Protokoll dokumentiert. Anschließend ist vom Berufungsausschuss die Befangenheit seiner Mitglieder zu prüfen. Liegt nach § 75 der Grundordnung der Universität Regensburg sowie Art. 20 und Art. 21 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) Befangenheit von Mitgliedern vor, sind diese vom Berufungsverfahren auszuschließen und dürfen bei der weiteren Beratung und Beschlussfassung nicht zugegen sein. Wie der Anschein der Befangenheit vermieden bzw. wie damit umgegangen werden soll, ist in den „Richtlinien für den Ausschluss von Personen in Berufungsverfahren, insbesondere wegen der Besorgnis der Befangenheit“ zusammengestellt. Rechtliche Fragen dazu können mit Referat III/1 geklärt werden.

Darüber hinaus informiert die/der Vorsitzende in der ersten Sitzung oder, wenn diese allein zur Konstitution des Ausschusses dient, in der zweiten Sitzung alle Ausschussmitglieder über den Themenbereich Gender- und Diversity-Sensibilität und zu Menschen möglicherweise diskriminierenden

Bewertungsmaßstäben sowie (auch weiteren) Verzerrungseffekten nach Maßgabe der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG.²

Obligatorisch ist die Erörterung der Maßgaben gendergerechter Berufungsverfahren in der konstituierenden Sitzung des Berufungsausschusses. In den Protokollen ist die Thematisierung und Besprechung festzuhalten. Stets sollte diesbezüglich der/dem Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst Raum für Informationen gegeben werden, insbesondere zum unconscious gender bias und dessen Auswirkungen auf das Auswahlverfahren, auch mit Blick auf die Gutachten.

Der Berufungsausschuss überprüft anhand des Ausschreibungstextes und der fachlichen Ausrichtung der Professur die eingegangenen Bewerbungen; dabei ist besonders auch auf die Erhöhung des Anteils an Professorinnen und die Gleichstellung von Schwerbehinderten zu achten.

Der Ausschuss beschließt vor der Aussprache über die Bewerbungen und vor, spätestens parallel zur Erstellung einer Bewerbungssynopse oder ähnlichen Dokumentations- und Bewertungsübersichten einen Kriterienkatalog, der generell dem ausgeschriebenen Anforderungsprofil entspricht und im Verlauf der Beratungen ggf. konkretisiert, aber nicht verändert werden darf. Findet keine Gewichtung statt, gelten die Kriterien als gleich relevant. Auf dieser Grundlage bewertet der Berufungsausschuss die jeweiligen Bewerbungen hinsichtlich der wissenschaftlichen, fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung vergleichend und dokumentiert die Wertungen individuell. Die Begründung sollte neben der Bewertung der Leistung in der Forschung auch eine Leistungsbewertung der Lehre beinhalten, welche sich ebenfalls an vorher festgelegten Kriterien orientiert. Es sollten dabei möglichst eindeutige und überprüfbare Kriterien (z. B. Lehrportfolien, Lehrmethoden und -konzepte, Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen, Nachweise erfolgreich absolvierter Fortbildungsveranstaltungen, Vorstellungen zu Förderung von Wissenschaftler*innen auf dem Karriereweg) gewählt werden. (vgl. WR S. 61)

Bei Tenure-Track-Professuren soll der Kriterienkatalog in besonderer Weise das Entwicklungspotential des/der Bewerbers/in berücksichtigen. Das von dem/der Bewerber*in vorab ausgefüllte Datenblatt gibt einen hilfreichen Überblick über das Potential und das akademische Alter gemäß Art. 63 Abs.1 BayHIG. Im Zweifel ist hier Kontakt mit Ref. II/7 aufzunehmen. Die Kandidat*innen müssen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder vor der Bewerbung an der Universität Regensburg mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Regensburg wissenschaftlich tätig gewesen sein.

Gegebenenfalls kann der Berufungsausschuss auch geeignete Wissenschaftler*innen, die sich nicht beworben haben, auffordern, Bewerbungsunterlagen einzureichen.

Bei der Bewertung der Kandidaten*innen ist die Vielfalt akademischer Lebensläufe einzubeziehen. „Akademisches Alter“ bzw. „familiäre Auszeiten“, Mobilität und berufliche Erfahrungen in außeruniversitären Bereichen sollen ausdrücklich berücksichtigt werden. Deshalb soll die Relation der wissenschaftlichen Leistung zum akademischen Alter der Bewerber:innen berücksichtigt werden; hierfür soll der Zusatz „unter Berücksichtigung der Lebensumstände“ bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen eingefügt werden. Im Zusammenhang mit der GWP-Ordnung³ wird eine

² https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/

³ Abk. Gute wissenschaftliche Praxis

reine Argumentation mit Impactfaktoren und dem H-Index⁴ einer qualitativen Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen, z. B. durch eigene Lektüre und Bewertung, nachgeordnet.

Darüber hinaus überprüft der Berufungsausschuss im Zuge der Vorauswahl, ob der Bewerberinnenanteil dem Anteil identifizierbarer, geeigneter Kandidatinnen entspricht. Sind Kandidatinnen unterrepräsentiert, sollten mindestens zwei fachlich für die Stelle qualifizierte Frauen identifiziert und zur Bewerbung aufgefordert werden („Aktives Recruiting“). Die Chancen der Bewerberinnen sollen dabei realistisch eingeschätzt werden. Der Berufungsausschuss soll sein „Aktives Ansprechen“ dokumentieren.

Die aktive Rekrutierung von potentiellen Kandidatinnen baut auf der Vorrecherche auf. Die sondierten Wissenschaftlerinnen müssen angeschrieben, auf die Ausschreibung hingewiesen und zur Einreichung einer Bewerbung eingeladen werden. Einladung und Zusage oder Absage der Einreichung einer Bewerbung müssen dokumentiert werden. Die aktive Rekrutierung soll sich am Bedarf und den Zielen der Ausschreibung orientieren. Sie sollte daher an Fakultäten, die einen hohen Bedarf an der Erhöhung des Anteils an Professorinnen haben, mit einer höheren Zahl an potentiellen Kandidatinnen erfolgen. Die durch die Vorrecherche erstellte Liste mit zu gewinnenden Wissenschaftlerinnen wird durch den/die Dekan*in eingereicht, die aktive Rekrutierung auch von weiteren Wissenschaftlerinnen (jenseits der Vorsondierung) nimmt die/der Vorsitzende des Berufungsausschusses vor, ggf. gemeinsam mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst der Fakultät.

Nach Ende der Bewerbungsfrist ist zu prüfen, ob ggf. weitere Aktivitäten zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen notwendig sind, etwa Nachausschreibungen mit verlängerten Fristen, gezielte weitere Ansprachen von Wissenschaftlerinnen oder die Änderung und Verschiebung der Ausschreibung.

Das Ziel der Ausschreibung, möglichst viele hochwertige Bewerbungen zu erhalten, wird durch diese Maßnahme verbessert. Da es die Aufgabe der Universität ist, auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hinzuwirken und den Anteil von Professorinnen an der Gesamtprofessorenschaft zu erhöhen, ist die Sondierung von Wissenschaftlerinnen allerdings nur dann ein wirksames Instrument, wenn die Suche bereits bei der Vorrecherche auf Bewerberinnen mit realistischen Chancen konzentriert ist, was sich auch in der späteren Bewertung der Bewerbung und ggf. in der Einladung zum Vorstellungstermin zeigen sollte, sofern die angesprochene Person eine Bewerbung einreicht.

Die aktive Rekrutierung führt gleichzeitig nicht zu einem verbindlichen Anspruch der Bewerberinnen auf bevorzugte Behandlung im Berufungsverfahren.

Einladung der Bewerber*innen

Nach Sichtung der Unterlagen wählt der Berufungsausschuss geeignete Bewerber*innen für Fachvorträge und fachliche und persönliche Gespräche aus. Die Auswahlentscheidung ist für jeden/jede Bewerber*in individuell zu begründen und im Protokoll zu dokumentieren. Zur besseren Beurteilung der wissenschaftlichen, fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung werden die geeigneten Bewerber*innen zu Vorträgen sowie Fachgesprächen und/oder Probelehrveranstaltungen

⁴ Durch Impactfaktoren und den H-Index / Hirschfaktor werden wissenschaftliche Publikationen quantifiziert, um sie vergleichbar zu machen.

eingeladen. Es ist darauf zu achten, in ausgewogener Zahl Bewerber*innen zu den Berufungsvorträgen, Lehrproben und den anschließenden Gesprächen einzuladen. Vor der Einladung der geeigneten Bewerber*innen, führt die/der Vorsitzende des Berufungsausschusses mit dem/der Präsidenten/in ein Informationsgespräch über den aktuellen Stand und die Erfolgsaussichten des Berufungsverfahrens. In diesem Gespräch soll auch zur Einladung von potentiell berufbaren Wissenschaftlerinnen Stellung genommen werden.

Die Vorträge und die anschließende Fachdiskussion finden hochschulöffentlich statt. Sie werden in der Regel durch ein anschließendes internes Gespräch der Kandidat*innen mit dem Berufungsausschuss ergänzt. Während der wissenschaftliche Vortrag vor allem dem Zweck dient, die aktuelle Forschung in einer Hochschullehrer*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen wie Studierende ansprechenden Form zu präsentieren, soll die Probelehrveranstaltung einen Eindruck von den didaktischen Fähigkeiten des/der Bewerbers/in vermitteln. Im internen nichtöffentlichen Gespräch mit dem/der Bewerber*in soll Aufschluss über andere relevante Aspekte gewonnen werden, wie z. B. konkrete Projektplanungen, zu erwartende Drittmiteleinwerbungen, Transfer- / Third Mission Aktivitäten, geplante Lehrveranstaltungen sowie die persönliche Motivation des/der Bewerbers/in (vgl. WR S. 19).

Vor dem Hintergrund des ausgeschriebenen Anforderungsprofils werden die Gesamtqualifikationen der Bewerber*innen vergleichend bewertet und eine Auswahl getroffen, welche Kandidat*innen die Voraussetzungen am besten erfüllen. Diese müssen grundsätzlich berufbar sein und werden in eine externe Begutachtung gegeben, dabei ist die Möglichkeit nach Art. 66 Abs. 5 Satz 2 zu beachten. Die Entscheidung ist individuell in den Protokollen zu dokumentieren und die Begründung sollte alle ausgeschriebenen Kriterien adressieren.

In der Fakultät für Medizin ist der Sonderfall der klinischen Vor-Ort-OP-Begutachtungen zu beachten. Es muss im Berufungsvorschlag deutlich werden, welche Kriterien bei der begutachteten OP für die Professur von Bedeutung sind, um die Begutachtung und die Bewertung klar und nachvollziehbar im Protokoll darzustellen.

Begutachtung

Es werden mindestens zwei externe Gutachten eingeholt, in denen jeweils alle ausgewählten Bewerber*innen vergleichend begutachtet werden. Die Gutachter*innen sind vorher zu fragen, ob Sachverhalte vorliegen, die den Anschein einer Befangenheit begründen können. Das auswärtige Mitglied des Berufungsausschusses kann nach Art. 66 Abs. 5 Satz 2 BayHIG ein externes Gutachten abgeben. Das jeweilige Gutachten muss zunächst jede/n Kandidaten/in anhand der Beurteilungskriterien bewerten und sodann die Kandidat*innen untereinander vergleichen. Bei der Begründung muss anhand konkreter, dokumentierter Tatsachenfeststellungen die abgestufte Reihung der Kandidat*innen nachvollziehbar sein. Auf eine Reihung im Gutachten kann nicht verzichtet werden. Bei Berufungsverfahren für Tenure-Track-Professor*innen müssen die zwei externen Gutachter*innen laut Tenure Track-Satzung zugleich international ausgewiesen sein. Darüber hinaus ist neben den bisherigen wissenschaftlichen Leistungen insbesondere das Entwicklungspotenzial der Kandidat*innen zu beurteilen.

Berufungsvorschlag und Listenerstellung

Auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen, der Beurteilungen der Fachgespräche, der Vorträge und der Probelehrveranstaltungen sowie der externen und vergleichenden Gutachten über die

Bewerber*innen stellt der Berufungsausschuss eine Berufsungsliste mit i.d.R. drei Namen nach dem Gebot der 3er-Liste gemäß Art. 66 Abs. 5 Satz 1 BayHIG auf. Er begründet die Auswahl bzw. den Ausschluss der einzelnen Bewerber*innen anhand der Ausschreibungskriterien, setzt sich dabei dezidiert mit den Gutachten auseinander und kommt zu einem finalen, begründeten Ergebnis. Mitglieder der Universität Regensburg (Hausberufungen) sollten nur in begründeten Ausnahmefällen in den Berufungsvorschlag mit aufgenommen werden.⁵

Im Berufungsvorschlag sind die Bemühungen um einen angemessenen Anteil von Wissenschaftlerinnen im Berufungsausschuss sowie um die Aufnahme geeigneter Bewerberinnen im Berufungsverfahren belastbar zu belegen und mit der Liste der Vorsondierung abzugleichen.

Falls im Berufungsvorschlag keine Wissenschaftlerin für die Berufsungsliste ausgewählt wurde, obwohl Professorinnen an der betreffenden Fakultät unterrepräsentiert sind, ist eine gesonderte Erklärung in den Berufungsvorschlag einzufügen, die verdeutlicht, welche Maßnahmen für die Zukunft ins Auge gefasst werden, um eine Wissenschaftlerin für eine kommende Professur zu gewinnen. Für die Darlegung sind die aktuellen Zahlen zugrunde zu legen (vgl. auch BayHIG, Kaskadenmodell).

Der Berufungsausschuss fasst abschließend die Laudationes für die Listenplatzierten. Darin werden der wissenschaftliche Werdegang und die bisherigen wissenschaftlichen Leistungen gewürdigt. Auch soll darin erwähnt werden, ob eine Habilitation bzw. habilitationsäquivalente Leistungen vorliegen.

Der/Die Studiendekan*in soll, die Vertreter*innen der Studierenden im Fakultätsrat können zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber*innen in der Lehre Stellung nehmen. Die Studierendenvertretung im Fakultätsrat hat ein freies Mandat und ist nicht an die Meinung anderer Studierender gebunden. Ihre Stellungnahme darf nicht als Stimmungsbild oder Ergebnis einer Umfrage unter Studierenden formuliert sein, sondern stellt die persönliche Einschätzung der Studierendenvertreter*innen im Fakultätsrat dar. Darüber hinaus geben die/der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte für Wissenschaft und Kunst, ggf. der/die Ärztliche Direktor*in (bei Professuren, die Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen) und ggf. die Schwerbehindertenvertretung Stellungnahmen zum Berufungsvorschlag ab. Zusätzlich haben die Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professor*innen der Fakultät die Möglichkeit, ein Sondervotum bei der/dem Berufungsausschussvorsitzenden abzugeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist.

Zeichnet sich ab, dass keine zielführende Berufsungsliste gebildet werden kann, ist Rücksprache mit dem/der Präsidenten/in zu halten. Gegebenenfalls stellt die Universitätsleitung dann das Berufungsverfahren auf Antrag der Fakultät ein und entscheidet über eine erneute Zuweisung und Ausschreibung.

Der Berufungsausschuss leitet den vom Vorsitz unterschriebenen Berufungsvorschlag bestehend aus:

- Inhaltsverzeichnis
- dem Ausschreibungstext
- einer übersichtlichen Darstellung der Mitglieder des Berufungsausschusses
- den Begründungen der Auswahl bzw. den Ausschluss der einzelnen Bewerber*innen

⁵ Juniorprofessor*innen der eigenen Hochschule können in einen Berufungsvorschlag für die Besetzung von Stellen für Professor*innen aufgenommen werden; waren sie bereits bei der Berufung als Juniorprofessor*in Mitglied der Hochschule, ist dies nur in besonderen Fällen zulässig.

- der Berufsungsliste mit Begründung der Reihenfolge und der Beschreibung des Berufungsverfahrens
- den Laudationes
- den externen Gutachten
- den o. g. Stellungnahmen
- ggf. den Sondervoten
- den Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten
- der Bewerber*innenliste (inkl. Namen; akademischer Titel, differenziert nach Professur, Juniorprofessur, Vertretungsprofessur, apl.-Professur, Assistenzprofessur; und vorheriger Beschäftigungsstelle)

an den Fakultätsrat weiter, der laut Grundordnung § 49 Art. 3 eine Prüfung vornimmt und eine Stellungnahme abgibt. Die Professor*innen der betroffenen Fakultät können mind. eine Woche vorher den Berufungsvorschlag einsehen und haben das Recht, ein Sondervotum beim Berufungsausschussvorsitzenden abzugeben. Der/die Dekan*in übersendet anschließend den Berufungsvorschlag mit der Prüfung und Stellungnahme des Fakultätsrats sowie den Protokollen des Berufungsausschusses an den/die Präsidenten/in.

Der/Die Berichterstatter*in der Universitätsleitung gibt seine/ihre Stellungnahme zum ordnungsgemäßen Ablauf des Verfahrens an die Universitätsleitung ab.

5.3 Beratung der Universitätsleitung über den Berufungsvorschlag

Die Universitätsleitung berät in einer Ersten Lesung über den vollständigen Berufungsvorschlag und der/die Präsident*in entscheidet über die Weitergabe an den Senat zur Stellungnahme nach Art. 66 Abs. 5 Satz 8 BayHIG. Für die Vorstellung des Berufungsvorschlags im Senat ist grundsätzlich der/die Vorsitzende des Berufungsausschusses einzuladen, die Hinzuziehung des/der Dekans/in ist optional. Anschließend berät sich die Universitätsleitung in einer Zweiten Lesung über den vollständigen Berufungsvorschlag inkl. der Stellungnahme des Senats und empfiehlt dem Präsidenten ggf., den Ruf zu erteilen.

5.4 Ruferteilung

Nach der Beratung mit der Universitätsleitung erteilt der/die Präsident*in an eine/n Listenplatzierte*n nach Art. 66 Abs. 6 Satz 1 BayHIG den Ruf. Dabei ist der/die Präsident*in nicht an die Reihung des Berufungsvorschlages gebunden. Für den Fall einer Abweichung von der Reihung oder einer Rückgabe des Berufungsvorschlags nach Art. 66 Abs. 6 Satz 2 BayHIG, gibt der/die Präsident*in der zuständigen Fakultät nach Art. 66 Abs. 6 Satz 3 BayHIG Gelegenheit, zu ihren oder seinen Entscheidungen Stellung zu nehmen.

Bei der Besetzung einer Professur in der Katholischen Theologie sowie den Professuren nach Artikel 5 des Bayerischen Konkordats ist vor der Ruferteilung das „Nihil obstat“ oder für den Fall, dass die Professur nicht der Lehre im Bereich des kanonisch verfassten Theologiestudiums dient, eine bischöfliche Lehrbefugnis („Licentia docendi“) vom Bischof von Regensburg durch Referat III/2 über das Ministerium einzuholen. Bei der Besetzung einer Professur am Institut für Evangelische Theologie ist vor der Ruferteilung die Zustimmung des Landeskirchenrates der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern einzuholen.

5.5 Berufungsgespräch und Berufungsangebot

Der/Die Präsident*in, der/die Dekan*in, der/die Kanzler*in und die Stabsstelle für Berufsangelegenheiten führen vor dem Berufungsgespräch ein vorbereitendes Gespräch. Unter Leitung des/der Präsidenten/in und unter weiterer Beteiligung von Ref. III/2 wird anschließend im vorgenannten Kreis mit dem/der Rufinhaber*in das Berufungsgespräch geführt.

Im Fall einer Tenure-Track-Professur führen der/die Präsident*in, der/die Dekan*in, der/die Kanzler*in, Ref. II/7 und die Stabsstelle für Berufsangelegenheiten vor dem Berufungsgespräch ein vorbereitendes Gespräch. Unter Leitung des/der Präsidenten/in wird anschließend im vorgenannten Kreis mit dem/der Rufinhaber*in das Berufungsgespräch geführt. Dabei werden unter Anwendung des universitätsweit geltenden obligatorischen Kriterienkataloges⁶ auch konkrete Ziele in den Bereichen Forschung und Lehre auf der Grundlage einer zuvor erarbeiteten Zielvereinbarung vereinbart, die die Basis der späteren Evaluierung darstellen. Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation nach Art. 6 Satzung der Universität Regensburg zu Berufungen von Professor*innen in einem Tenure-Track-Verfahren bzw. Art. 63 Abs. 4 BayHIG.

Anschließend wird das Berufsangebot des/der Präsidenten/in an den/die Rufinhaber*in auf der Grundlage des Berufungsgesprächs versandt.

5.6 Rufannahme / -ablehnung

Die Fakultät wird über eine Rufannahme oder -ablehnung von Referat III/2 in Kenntnis gesetzt.

5.7 Ernennung

Nimmt der/die Rufinhaber*in den Ruf an, ernennt der/die Präsident*in diesen/diese zum/zur Professor*in an der Universität Regensburg und setzt das Ministerium darüber in Kenntnis.

Im Zeitraum von 4 – 6 Wochen vor der Ernennung des/der Rufinhabers/in ist von der Fakultät ein Absageschreiben/eine Konkurrenzmitteilung an die unterlegenen Bewerber*innen zu versenden.

Nimmt der/die Rufinhaber*in den Ruf nicht an, wird die Fakultät informiert. I.d.R. erteilt der/die Präsident*in den Ruf an eine/n Listenplatzierte*n, solange noch weitere Bewerber*innen auf der Berufsliste stehen.

5.8 Neubehandlung

Nimmt keine/r der Listenplatzierten den erteilten Ruf an, kann nach Rücksprache zwischen der Universitätsleitung und der Fakultät eine Ergänzung der Liste durch den Berufungsausschuss oder eine Neuausschreibung erfolgen. Im letzteren Fall muss die Fakultät einen Antrag auf Einstellung des Verfahrens stellen und die Neuausschreibung bzw. Neuausrichtung der Professur bei der Universitätsleitung beantragen.

⁶ Der Kriterienkatalog ist in der Satzung der Universität Regensburg zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren vom 11. Januar 2019 zu finden, geändert durch Satzung vom 14.02.2020.

6. Dokumente bzw. Arbeitshilfen

Interne Dokumente

- Vorlage für den Teil B des Strukturplans
- Richtlinien für den Ausschluss von Personen in Berufungsverfahren, insbesondere wegen der Besorgnis der Befangenheit
- Liste der benötigten Bewerbungsunterlagen
- Satzung der Universität Regensburg zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren vom 11. Januar 2019, geändert durch Satzung vom 14.02.2020
- Qualitätskonzept „ProfessUR – Tenure-Track-Professuren an der Universität Regensburg“
- Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg
- Diversity-Konzept
- Internationalisierungsstrategie
- Ordnung der Universität Regensburg zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
- Information der Universitätsgleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst zu Wahlen und Abstimmungen in Berufungsausschüssen und zur Anrechnung von familiär bedingten Auszeiten
- Information der Universitätsgleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst zur Angabe über die Information zu Gendersensibilität zu Beginn des Berufungsverfahrens und die Angaben in den Protokollen, im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst und im Berufungsvorschlag
- Musterausschreibungstexte in deutscher und englischer Sprache
- Datenblatt für Bewerber*innen auf eine Tenure-Track-Professur

Externe Dokumente

- Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)
- Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/
- Wissenschaftsrat 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Regensburg, 16.03.2023

Prof. Dr. Udo Hebel
Präsident der Universität Regensburg