

Handbuch für
Berufungsverfahren
an der Universität Salzburg

Berufung



Handbuch Berufungsverfahren

Inhalt

Einleitung	2
Hinweise zur Gestaltung dieses Handbuches	3
1 Allgemeine Empfehlungen	4
2 Stellenwidmung und Vorbereitung des Verfahrens	5
3 Einsetzen der Berufungskommission	7
4 Berufungskommission – Konstituierung und Grundsätzliches	9
5 Stellenausschreibung und aktive Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern	11
6 Festlegung und Begutachtung der Qualifikationskriterien	14
7 Auswahl der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten	16
8 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern	18
9 Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern	21
10 Hearing	22
11 Besetzungsvorschlag	24
12 Auswahlentscheidung und Berufungsverhandlung.....	26
13 Querschnittsthemen	28
Dokumentation des Verfahrens	28
Befangenheit	29
Transparenz des Verfahrens	30
Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung	30
Verwendete Literatur.....	32
Weiterführende Literaturempfehlungen	32

Anhänge, in eigenen Dokumenten, abrufbar via www.uni-salzburg.at/berufungsverfahren:

- Musterausschreibung
- Handreichung zur Festlegung von Qualifikationskriterien
- Anschreiben Gutachter/innen
- Vorlage für Gutachten
- Einladungsschreiben Hearing
- Bewertungsbogen für die Berufungskommission
- Absage an nicht geeignete oder nicht gereichte Kandidat/inn/en

Einleitung

Zielsetzung von Berufungsverfahren ist es, für Forschung und Lehre und auch für die getroffenen Schwerpunktsetzungen unserer Universität die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu rekrutieren. Die Berufenen sollen zudem über Führungsqualität verfügen und sich sozial in das bestehende Gefüge an der Universität einfinden können. Um Exzellenz zu gewinnen, müssen die Verfahren jedenfalls professionell, transparent, flexibel, in angemessener Zeit – selbstredend genderfair – und in wertschätzendem Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern ablaufen (Töchterle, 2011). Aufgrund der Tragweite der zu treffenden Entscheidungen für den einzelnen Fachbereich und die Entwicklung der Universität insgesamt ist es wichtig, die vielzähligen involvierten Personen über den Ablauf des Berufungsverfahrens und die dabei geltenden Regeln zu informieren und damit auch die Qualität des Berufungsverfahrens selbst zu sichern.

Dieser Anspruch soll mit dem vorliegenden Handbuch verfolgt werden. Mit dieser Sammlung wird versucht, **geltende Regelungen** aufzuzeigen und – soweit möglich – in ein **chronologisches Ablaufmodell** zu bringen. Dies soll auch dazu beitragen, das Berufungsverfahren in seiner Gesamtheit für alle Beteiligten so transparent wie möglich zu machen sowie Verantwortlichkeiten klar zuzuweisen.

Die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen ist aber auch aus einem anderen Grund essentiell: Der Oberste Gerichtshof hat bereits 2007 entschieden, dass die Besetzung einer Professur ohne Einhaltung des dafür vorgesehenen Berufungsverfahrens zur Nichtigkeit bzw. Unwirksamkeit des so zustande gekommenen Arbeitsvertrages führt.

Anlass für die Arbeit an diesem Handbuch gab die Auseinandersetzung der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur (AQA) mit dem Thema „Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten“. Die AQA hat sich 2010 in einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern zehn österreichischer Universitäten (darunter auch die Universität Salzburg) und unter Hinzunahme inländischer und ausländischer Expertise ausführlich dem Thema Berufungsverfahren gewidmet und danach eine Sammlung von „Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten“ veröffentlicht (AQA, 2010).

Im Vorfeld der Erstellung dieses Handbuches wurden diese Empfehlungen der AQA in Hinblick auf ihre Relevanz für die Universität Salzburg analysiert; vorbereitend in einer kleinen Arbeitsgruppe, dann im Rektorat. Jene **Empfehlungen**, die für das Berufungsverfahren an unserer Universität sinnvoll erscheinen, wurden in dieses Handbuch übernommen.

Aufgrund vielfältiger Anregungen und der Praxis vergleichbarer Universitäten wird zur administrativen Unterstützung der mit Berufungsverfahren befassten Personen eine eigene Stelle eingerichtet (im Folgenden „Berufsmanagement“). Sie soll den Berufungskommissionen dabei helfen, in zügigen und transparenten Verfahren die besten Personen für eine Professur in Salzburg zu gewinnen. Mit Vorlage der Liste und aller Protokolle und Unterlagen geht die „Zuständigkeit“ auf den Rektor und die Personalabteilung über; in die Berufsverhandlungen bzw den Abschluss des Arbeitsvertrages ist das Berufsmanagement nicht mehr involviert.

Hinweise zur Gestaltung dieses Handbuchs

Chronologische Einteilung dieses Handbuchs

Die folgenden Kapitel sind chronologisch nach den wichtigsten Phasen im Berufungsverfahren eingeteilt. Es ist allerdings nicht möglich, das Berufungsverfahren gänzlich in trennscharf voneinander abgegrenzten Phasen darzustellen. Manche Phasen überlappen sich oder gehen ineinander über.

Einteilung der Kapitel

Jedes Kapitel ist in vier Bereiche untergliedert:

- Beschreibung der Aufgaben in der jeweiligen Phase inkl. Zuständigkeiten
- Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote
- Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens
- Dokumentationspflichten

Regelwerke, die das Berufungsverfahren bestimmen

Es sind vor allem die folgenden Regelwerke, die das Berufungsverfahren an der Universität Salzburg im Speziellen bestimmen:

- Universitätsgesetz 2002
- Satzung der Universität Salzburg
- Geschäftsordnung des Senats
- Festlegungen im Entwicklungsplan
- EU-Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern

Zitate: Hervorhebungen und Anpassungen.

Die folgende Aufstellung ist zum Großteil aus Zitaten aus der Satzung, aus dem Entwicklungsplan 2009-12 und aus den AQA-Empfehlungen zusammengesetzt. Die Hervorhebungen in den Zitaten entstammen allesamt *nicht* dem Original, vielmehr wurden diese für dieses Dokument vorgenommen. Die AQA-Empfehlungen wurden auf zwei Ebenen an die Gegebenheiten an der Universität Salzburg angepasst: Zum einen wurden die Empfehlungen selbst ihrem Inhalt nach an die Bedürfnisse und Gegebenheiten an unserer Universität angepasst; diese Anpassungen sind als solche ausgewiesen. Zum anderen wurden manche Diktionen an die an unserer Universität gebräuchlichen angepasst (etwa „Hearing“ statt „Präsentation“); im Sinne der Lesbarkeit dieses Dokumentes sind diese Anpassungen nicht ausgewiesen.

Zusätzlich angeführt sind Zitate aus der Empfehlung der Europäischen Kommission vom 11.3.2005 über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern, ABl 2005 L 75/67. Die Universität Salzburg hat sich 2009 zur Einhaltung dieser Empfehlung verpflichtet.

In diesem Dokument verwendete Abkürzungen

AKG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BMgmt	Berufungsmanagement (Mitarbeiterin des Vizerektors für QM & PE)
BK	Berufungskommission
BKV	Berufungskommissionvorsitzende/r
BV	Berufungsverfahren

Ergänzungen und Korrekturhinweise

Wenn Sie Ergänzungen zu diesem Handbuch vorschlagen wollen oder auf notwendige Korrekturen hinweisen möchten, richten Sie diese bitte an das Berufungsmanagement (martina.pelz@sbg.ac.at, 2411) oder an das Qualitätsmanagement (guenter.wageneder@sbg.ac.at, 2330).

1 Allgemeine Empfehlungen

Administrative Unterstützung	
Für die administrative Abwicklung von Berufungsverfahren (insb. in der Phase nach Ende der Bewerbungsfrist bis zum Vorliegen eines begründeten Dreivorschlages) ist es empfehlenswert, auf die Kompetenz und Personalressourcen des BMgmt zurückzugreifen. Dies kann insb. in Hinblick auf die Berücksichtigung formal korrekter Abläufe, auf die Erfüllung von Dokumentationspflichten oder auch in Hinblick auf die Betreuung von Bewerberinnen und Bewerbern sinnvoll sein.	<i>BK insb. BKV BMgmt</i>
Befangenheit	
AQA-Empfehlung: „Jeder Organwalter bzw. jede Organwalterin (wie z.B. Mitglieder der Berufungskommission, Gutachterinnen und Gutachter) hat zur Frage Stellung zu nehmen, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine bzw. ihre Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.“	<i>BK-Mitglied Gutachter/in</i>
Details zur Frage der Befangenheit finden sich unten an den betreffenden Stellen sowie zusammenfassend im Kapitel Querschnittsthemen.	<i>BK</i>
Dokumentation/Transparenz	
AQA-Empfehlung: „Für jede Entscheidung im Verfahren (z.B. Auswahl, Besetzungsvorschlag) besteht eine schriftliche Begründungspflicht .“	<i>BK</i>
Protokolle und sonstige Dokumentationen sollen zeitnah ans Rektorat bzw. direkt an das BMgmt geschickt werden; siehe dazu die entsprechenden Vermerke in den einzelnen Verfahrensphasen unten sowie eine Gesamtübersicht im Kapitel „Querschnittsthemen“.	<i>Senat BKV Rektorat/BMgmt</i>
Protokolle sollen, insb. dort wo es um wesentliche Entscheidungen geht, ausführlich und nachvollziehbar sein. Stimmübertragungen haben schriftlich zu erfolgen und sind zu protokollieren sowie dem Akt beizufügen. Beschlussprotokolle sind nicht ausreichend – immerhin geht es um eminent wichtige Entscheidungen für die Universität und die Profilbildung der Fächer und Fachbereiche, bei denen verschiedene Organe zusammenwirken müssen.	<i>Senat BKV</i>

2 Stellenwidmung und Vorbereitung des Verfahrens

<p>Satzung § 122: „Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren werden von der Rektorin bzw. vom Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG 2002 und den nachfolgenden Satzungsbestimmungen aufgenommen.“</p>	<p><i>Rektor</i></p>
<p>Satzung § 123 (1): „Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen (§ 98 Abs. 1 UG 2002).“</p>	<p><i>Rektor</i></p>
<p>Satzung § 123 (2): „Die Rektorin oder der Rektor hat dem Senat rechtzeitig, im Regelfall mindestens ein Jahr im Vorhinein mitzuteilen, dass die Stelle einer Universitätsprofessorin bzw. eines Universitätsprofessors zu besetzen ist. Diese Mitteilung hat zu enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die fachliche Widmung; b. die Angabe, ob es sich dabei um eine unbefristet oder befristet zu besetzende Stelle handelt; im letzteren Fall auch die Angabe der Befristung; c. die Angabe, ob es sich dabei um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt. <p>Der Rektorin oder dem Rektor steht es frei, dem Senat Vorschläge für die Gutachterinnen und Gutachter und für die Mitglieder der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb in der Berufungskommission beizuschließen.“</p>	<p><i>Rektor</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Im Entwicklungsplan soll darauf geachtet werden, dass eine fachlich breitere Stellenwidmung möglich ist, damit ein Gender Bias vermieden wird.“</p>	<p><i>Rektorat</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Durch Verknüpfung der Ausschreibung mit dem Entwicklungsplan sollen Neuentwicklungen ermöglicht und Automatismen bei der fachlichen Ausrichtung von Nachberufungen vermieden werden.“</p>	<p><i>Rektorat</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Der AKG soll in die Profilbildung, die Erstellung des Entwicklungsplans und die Stellenwidmung einbezogen werden.“</p>	<p><i>Rektorat</i></p>
<p>Verhaltenskodex: „Arbeitgeber sollen Einstellungsverfahren festlegen, die offen, effizient, transparent, unterstützend und international vergleichbar wie auch auf die Art der angebotenen Stelle zugeschnitten sind. Anzeigen sollen eine weit gefasste Beschreibung der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten und nicht so spezifisch sein, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber abgeschreckt werden. Arbeitgebern sollen eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen und Leistungsansprüche [...] hinzufügen. Darüber hinaus sollte der verbleibende Zeitraum zwischen Stellenanzeige bzw. der Bewerbungsaufforderung und dem Termin für die Abgabe der Bewerbungen realistisch sein.“</p>	<p><i>Rektorat</i></p>

Für jede auszuschreibende Professur ist vom für den jeweiligen Fachbereich zuständigen Rektoratsmitglied mit den Vertreterinnen und Vertretern des Fachbereiches, an dem die Professur angesiedelt sein soll, mit der/dem zuständigen Dekanin/Dekan und ggf. mit wissenschaftlichen Vertreterinnen und Vertretern anderer fachnaher Organisationseinheiten (Entwicklungsplan 2009-12, S. 23) ein **Konzept** zu erstellen, „welches nicht nur [die] Berechtigung und Notwendigkeit [der Professur] dokumentiert [...], sondern ebenso ihre inhaltliche Definition ausführt, ihre strategische Position/Funktion hinsichtlich Fachbereich, Fakultät, Gesamtuniversität festhält sowie die Wahl des Typus, welchen die Professur haben soll, begründet“ (Entwicklungsplan 2009-12, S. 22). Dieses Konzept hat auch eine Übersicht über die voraussichtlich für die Professur benötigten Ressourcen zu enthalten (insb. hinsichtlich Raum, Personal, Investitionen).

*Rektorat
Fakultät
Fachbereich
fachnahe Organisationseinheit
ggf. externe
Expertise
Personalabt.*

In dieser Phase ist vom Rektorat auch festzulegen, ob die Professur **befristet oder unbefristet** ausgeschrieben wird (Entwicklungsplan 2009-12, S. 23).

„Gegebenenfalls zieht das Rektorat bereits bei diesem ersten Schritt **externe ExpertInnen** bei, um mit deren Unterstützung sicherzustellen, dass sowohl inhaltlich als auch strukturell gesehen die richtigen Entscheidungen fallen und die Professur planmäßig so positioniert wird, dass sie den aktuell geltenden Anforderungen und Standards der jeweiligen Wissenschaft entspricht und zugleich innerhalb des Fachbereiches, der Fakultät und der Universität eine sinnvolle und gute Aufstellung erfährt.“ (ebd.)

Auf Basis des Konzeptes ist ein **Anforderungsprofil** zu erstellen, „welches seinerseits die ausführliche Grundlage für den späteren **Ausschreibungstext** zu bilden hat“ (Entwicklungsplan 2009-12, S. 23). Sowohl für das Konzept als auch für das Anforderungsprofil können die im **ANHANG** beispielhaft aufgelisteten Qualifikationskriterien als „Ideenfundus“ dienen.

*Rektorat
Fakultät
Fachbereich
Personalabt.*

„**Konzept, Anforderungsprofil**, allfällige **Expertise von außen** [...] bilden die Grundlage für das weitere Verfahren. Im Hinblick auf sie wird die Berufungskommission eingesetzt und der **Ausschreibungstext** formuliert. Die Berufungskommission erhält nach ihrer Einsetzung die genannten Unterlagen und leitet Konzept und Anforderungsprofil auch den externen BegutachterInnen zu, welche keine Kommissionsmitglieder sind.“ (Entwicklungsplan 2009-12, S. 24)

*Senat
BK*

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- Die Sammlung von Qualifikationskriterien **im ANHANG dieses Handbuches**

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- Stellenwidmung

Rektorat

- Konzept für die auszuschreibende Professur

*Rektorat
Fakultät
Fachbereich
Personalabt.*

- Vorschlag Ausschreibungstext an das Rektorat

Fachbereich

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufungsmanagement):

- Konzept (an Senat und Personalabteilung)

Rektorat

- Vorschlag Ausschreibungstext (an Rektorat)

Fachbereich

- Vorschlag Ausschreibungstext (an Senat)

Rektorat

3 Einsetzen der Berufungskommission

<p>Satzung § 123 (2): „Die Rektorin oder der Rektor hat dem Senat rechtzeitig, im Regelfall mindestens ein Jahr im Vorhinein mitzuteilen, dass die Stelle einer Universitätsprofessorin bzw. eines Universitätsprofessors zu besetzen ist. [...]“.</p>	<p>Rektor</p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Berufungskommission soll zu einem möglichst frühen Zeitpunkt eingesetzt werden, damit ein frühes Mitwirken der Berufungskommission im Berufungsverfahren (z.B. bei der Formulierung des Ausschreibungstextes) gesichert ist.“</p>	<p>Senat</p>
<p>UG § 98 (4): „[...] Der Senat hat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mitglied.“</p>	<p>Senat</p>
<p>Satzung § 123 (2): „[...]Der Rektorin oder dem Rektor steht es frei, dem Senat Vorschläge für die Gutachterinnen und Gutachter und für die Mitglieder der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb in der Berufungskommission beizuschließen“.</p>	<p>Rektor Senat</p>
<p>Satzung § 124 (1): „Der Senat hat eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen. Sofern der Senat im Einsetzungsbeschluss nichts anderes beschließt, besteht die Berufungskommission aus sieben Mitgliedern, davon vier Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002, zwei Vertreterinnen und Vertreter des wissenschaftlichen Universitätspersonals gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002, davon eine Habilitierte bzw. ein Habilitierter, und einer bzw. einem Studierenden. Das Mitglied der zuletzt genannten Gruppe muss zumindest den ersten Studienabschnitt einer für das Fach, für das die zu besetzende Stelle gewidmet ist, in Betracht kommenden Studienrichtung abgeschlossen haben bzw., wenn das betreffende Studium keine Untergliederung in Studienabschnitte besitzt, sich zumindest im dritten anrechenbaren Semester oder im entsprechenden Masterstudium befinden.</p> <p>Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, je ein Mitglied mit beratender Stimme in die Berufungskommission zu entsenden.“</p>	<p>Senat</p>
<p>Satzung § 124 (2): „Im Beschluss des Senats, durch den die Berufungskommission eingesetzt wird, ist jeweils auch die Fakultätszuständigkeit festzulegen. Die Mitglieder der Berufungskommission werden durch die Senatskurien nominiert, das studentische Mitglied wird von der Universitätsvertretung der ÖH entsandt. Zumindest ein Mitglied der Berufungskommission muss eine Universitätsprofessorin bzw. ein Universitätsprofessor sein, die bzw. der das jeweilige Fach oder zumindest ein nahe verwandtes Fach an der Universität Salzburg vertritt. Im Übrigen ist bei der Auswahl der Personen auf die Erfordernisse des jeweiligen Fachgebietes der zu besetzenden Stelle Bedacht zu nehmen.“</p>	<p>Senat</p>
<p>Satzung § 71 (3): „Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 UG 2002 ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen. Der AKG stellt nach Möglichkeit eine Liste qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.“</p>	<p>Senat</p>
<p>Angepasste AQA-Empfehlung: Es kann sinnvoll sein, in die Berufungskommission neben den Expertinnen und Experten für die zu besetzende Professur auch Mitglieder aufzunehmen, „die eine gewisse fachliche bzw. organisatorische (nicht aus dem ausschreibenden Fachbereich) Distanz aufweisen, damit auch Außenaspekte in das Verfahren einfließen können.“ Eventuell kann sogar „die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende zur letzteren Gruppe zählen“. Ebenso kann „die Einbeziehung von (universitäts-)externen Mitgliedern in die Berufungskommission“ sinnvoll sein.</p>	<p>Senat BK</p>

Die Empfehlung, dass zumindest ein von den Professorinnen und Professoren nominiertes Mitglied von außerhalb der Universität oder zumindest aus einem anderen Fachbereich stammt, wird vom Rektorat nachdrücklich unterstützt, da deren Hinzuziehung die Möglichkeit erhöht, Internationalität, Interdisziplinarität und externen Sachverstand in den Beratungen und Entscheidungen zur Geltung kommen zu lassen.	Senat
Die Vertreterinnen oder Vertreter des AKG und des Betriebsrates sollten keine fachliche Nähe zu der zu besetzenden Professur aufweisen.	Senat
Angepasste AQA-Empfehlung: „Die Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter und die Mitgliedschaft in der Berufungskommission wird nicht empfohlen, um die Erstellung von Gutachten einerseits und die Beschlussfassung andererseits getrennt zu halten. Gutachterinnen und Gutachter können [...] der Berufungskommission als Auskunftsperson [...] zur Verfügung stehen.“	Senat BK
AQA-Empfehlung: „Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber soll im Nachbesetzungsverfahren weder als Mitglied der Berufungskommission noch als Gutachterin bzw. Gutachter tätig werden.“ (Bzgl. Stelleninhaber/in als Gutachter/in siehe Satzung § 126 (2) bzw. unten.)	Senat
AQA-Empfehlung: „Die Zusammensetzung der Berufungskommission und die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sind von den dafür zuständigen Organen so zu gestalten, dass ein [...] fares Verfahren und ein wertschätzender Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern gesichert ist.“ Und dazu in einer Fußnote: „Siehe auch § 25 Abs 7a UG, der besagt, dass den vom Senat eingerichteten Kollegialorganen (hier: die Berufungskommission) mindestens 40 % Frauen angehören sollen.“	Senat
AQA-Empfehlung: „Es soll darauf geachtet werden, dass die Mitglieder der Berufungskommission in der Regel über jene außerfachlichen Kompetenzen verfügen, die von den Bewerberinnen und Bewerbern gefordert werden (insbesondere Genderkompetenzen, Führungskompetenzen, soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit).“	Senat
AQA-Empfehlung: „Die Zusammensetzung der Berufungskommission soll im Zuge des Verfahrens grundsätzlich nicht geändert werden.“	Senat/BK
Verhaltenskodex: „In Auswahlausschüssen sollten vielfältige Fachkenntnisse und Fähigkeiten und ein adäquates Verhältnis zwischen Männern und Frauen gewahrt sein. Ihnen sollten – soweit angebracht und machbar – Mitglieder aus verschiedenen Sektoren (öffentlich und privat) und Fachbereichen, auch aus anderen Ländern, und mit der einschlägigen Erfahrung zur Bewertung des Bewerbers bzw. der Bewerberin angehören. [...] Angehörige von Auswahlgremien sollten entsprechend geschult sein.“	Senat/BK
Satzung § 124 (3): „Außer den in Abs. 1 genannten Personen hat der Senat eine fakultätsfremde Senatsberichterstatterin oder einen fakultätsfremden Senatsberichterstatter ohne Stimmrecht in die Berufungskommission zu entsenden. Der Senatsberichterstatterin bzw. dem Senatsberichterstatter obliegt es, die Kommissionsarbeit zu beobachten und kritisch zu beurteilen und darüber dem Senat und dem Rektorat zu berichten. Der Senat kann unter Zugrundelegung dieser Berichte eine Stellungnahme zum Berufungsverfahren abgeben und an die Rektorin oder den Rektor übermitteln.“	Senat Senatsberichterstatter/in

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- -/-

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- Zusammensetzung Berufungskommission

Senat

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufungsmanagement):

- Zusammensetzung, Senatsberichtersteller/in

Senat

4 Berufungskommission – Konstituierung und Grundsätzliches

<p>Entwicklungsplan 2009-12. S. 24: „Konzept, Anforderungsprofil, allfällige Expertise von außen [...] bilden die Grundlage für das weitere Verfahren. Im Hinblick auf sie wird die Berufungskommission eingesetzt und der Ausschreibungstext formuliert. Die Berufungskommission erhält nach ihrer Einsetzung die genannten Unterlagen [...].“</p>	<p>BK</p>
<p>Satzung § 124 (4): „Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist von der Vorsitzenden bzw. vom Vorsitzenden des Senats einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu leiten. Die oder der Senatsvorsitzende kann diese Aufgabe an ein anderes Mitglied des Senats, die zuständige Dekanin bzw. den zuständigen Dekan oder bei einem interfakultären Fachbereich an dessen Leiterin oder Leiter oder an das an Lebensjahren älteste Mitglied der Kommission delegieren. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Habilitierten zu wählen.“</p>	<p>Senat BK</p>
<p>Satzung § 71 (2): „Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen und kann an allen Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Der AKG hat das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben, gegebenenfalls Gutachten beizubringen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.“</p>	<p>Senat BK</p>
<p>Die Arbeitsweise der Berufungskommission ist prinzipiell in der Satzung sowie in der Geschäftsordnung des Senates geregelt.</p>	<p>BK</p>
<p>Senatsgeschäftsordnung § 15: „(1) Bei Befangenheit darf ein Mitglied eines Kollegialorgans nicht mitstimmen und seine Stimme auch nicht übertragen. Ein Mitglied ist befangen, wenn es von einer Angelegenheit persönlich betroffen wird oder wenn seine nahen Angehörigen davon betroffen sind. Im Zweifel entscheidet das Kollegialorgan auf Antrag eines Mitglieds, ob Befangenheit vorliegt. (2) Ein befangenes Mitglied nimmt auch an der Beratung der Angelegenheit nicht teil, es sei denn, das Kollegialorgan beschließt anders.“</p>	<p>Senat BK BKV</p>

AQA-Empfehlungen zum Thema Befangenheit:

- „Jeder Organwalter bzw. jede Organwalterin (wie z.B. Mitglieder der Berufungskommission, Gutachterinnen und Gutachter) hat zur Frage **Stellung zu nehmen**, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine bzw. ihre Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.
- Über das **Vorliegen eines Ausschließungsgrundes** aufgrund einer etwaigen Befangenheit einer Organwalterin bzw. eines Organwalters entscheidet die Berufungskommission bzw. muss sie Vorkehrungen treffen, die eine unbefangene Entscheidung ermöglichen.
- Die Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission bzw. das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes ist zu klären, **sobald die Bewerbungen vorliegen**.
- Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund der Befangenheit einer Gutachterin bzw. eines Gutachters entscheidet die Berufungskommission bei Vorliegen der Angaben zur Befangenheit.“

BK

AQA-Empfehlung: „Die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission trägt die Obsorge für eine **angemessene Dauer** der Berufungsverfahren (ab Einsetzen der Berufungskommission bis zur Erstellung der Berufungsliste), die möglichst ein Jahr nicht überschreiten soll.“ Evtl. können schon zu Beginn des Verfahrens alle Sitzungstermine sowie der Termin für die Hearings festgelegt werden.

BKV

Alle in der Berufungskommission getroffenen **Entscheidungen** müssen ausführlich und nachvollziehbar **begründet** und **schriftlich protokolliert** werden. Protokolle sind zeitnahe zu erstellen und zu übermitteln.

*BK
BKV*
Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- Im Kapitel Querschnittsthemen gibt es weitere Informationen zum Thema Befangenheit.

BK
Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- Vorsitz Berufungskommission
- Festlegen der Arbeitsweise
- Termine für Sitzungen der BK und der Hearings

BK
BK
BK
Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufsmanagement):

- möglichst frühzeitige Bekanntgabe BK-Vorsitzes
- prinzipiell: protokollarisches Festhalten aller in der BK getroffenen Entscheidungen samt ihrer Begründungen

BK/BKV
BKV

5 Stellenausschreibung und aktive Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern

<p>Übersicht über die Verfahrensschritte bis zur Ausschreibung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fachliche Widmung der Professur im Entwicklungsplan 2) Rektorat und Fachbereich erstellen ein Konzept für die auszuschreibende Professur. 3) Der betroffene Fachbereich erstellt auf Basis des Konzeptes und in Abstimmung mit dem Rektorat einen Vorschlag für den Ausschreibungstext. 4) Der so entstandene Ausschreibungstext geht an die Berufungskommission und wird dort weiter bearbeitet. 5) Letztlich ergeht der Ausschreibungstext wieder ans Rektorat, das ihn als Grundlage für die öffentliche Ausschreibung verwendet. Der von der Berufungskommission vorgeschlagene Ausschreibungstext ist dabei für das Rektorat nicht bindend. 6) Der Ausschreibungstext ist vor seiner Publikation dem AKG vorzulegen (vgl. Satzung § 71 (10) iVm § 68 (1)). 	Rektorat Fachbereich Fakultät BK AKG
<p>UG § 98 (2) Satz 1: „Jede Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben.“</p> <p>UG § 107 (1) Satz 1: „Alle zur Besetzung offen stehenden Stellen sind vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs. 1 Z 4 sind international, zumindest EU-weit auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest drei Wochen zu betragen.“</p> <p>Die Ausschreibung erfolgt durch die Personalabteilung, eine Information darüber ist an den Fachbereich, an den VR QM&PE und an das BMgmt zu schicken.</p>	Personalabt. VR QM&PE BMgmt
<p>Satzung § 125 (1): „Die zu besetzende Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland sowie im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg öffentlich auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss das zu besetzende Fach, die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) und das Anforderungsprofil enthalten.“</p>	Rektorat Personalabt.
<p>AQA-Empfehlung: „Die Stellenausschreibung soll das Anforderungsprofil (stellenbezogen) und das Qualifikationsprofil (personenbezogen) beinhalten.“ Für den fachunabhängigen Teil des Qualifikationsprofils können Vorlagen der Personalabteilung verwendet werden (vgl. Anhang).</p>	BK Rektorat
<p>Die Bewerbungsfrist soll in der Regel 6 bis 8 Wochen betragen.</p>	BK/Rektorat
<p>Satzung § 125 (2): „Der Ausschreibungstext ist unverzüglich dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG 2002).“</p>	Rektorat AKG
<p>Satzung § 71 (10) iVm § 68 (1): „1. Der Ausschreibungstext ist dem AKG nachweislich spätestens 14 Tage vor der Publikation vorzulegen. 2. Der Ausschreibungstext hat sowohl die Aufnahmeerfordernisse als auch allenfalls erwünschte Qualifikationskriterien zu nennen. 3. Ausschreibungstexte enthalten den Zusatz: „Die Universität Salzburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ 4. Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“ 5. Kommt der AKG zur Auffassung, der Ausschreibungstext widerspricht den Grundsätzen dieses Frauenförderungsplanes, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der AKG binnen 14 Tagen nach Erhalt des Ausschreibungstextes die Schiedskommission anrufen, bis zu deren Entscheidung die Ausschreibung aufgeschoben ist. 6. [...]“</p>	Rektorat AKG

<p>AQA-Empfehlung: „Dem Gleichstellungssatz in Ausschreibungstexten kommt eine wichtige Signalwirkung nach außen zu. Damit kann die Universität (potenziellen) Bewerberinnen und Bewerbern u.a. kommunizieren, welche Bedeutung den Prinzipien Gleichstellung, Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung innerhalb der Institution beigemessen wird. Daher sollte auf die Formulierung des Gleichstellungssatzes besonderes Augenmerk gelegt werden, sodass dieser tatsächlich eine Einladungsfunktion an einen möglichst breit gefächerten Pool von Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt. Formulierungen, die sich insbesondere an weibliche Bewerberinnen wenden, sind in Richtung Diversity zu erweitern. Jedoch ist dabei eine vermischte Formulierung (Frauen und Menschen mit Behinderung) zu vermeiden.“</p>	<p>BK Rektorat AKG</p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Außenwirkung der Ausschreibung ist zu bedenken.“</p>	<p>BK/Rektorat</p>
<p>Angepasste AQA-Empfehlung: „Zu jeder ausgeschriebenen Stelle sollen insbesondere folgende Informationen verfügbar sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungs- und Qualifikationsprofil; ggf. Qualifikationskriterien, sofern diese nicht Bestandteil des Ausschreibungstextes sind • Hinweis auf erforderliche Bewerbungsunterlagen • Die Stellenausschreibung soll Angaben dazu beinhalten, wie die erforderlichen Qualifikationen nachzuweisen sind. • soziale Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsplätze) • Die Ausstattung der ausgeschriebenen Stelle soll nicht publiziert werden.“ 	<p>BK Rektorat Personalabt.</p>
<p>AQA-Empfehlung: „Der Ausschreibungstext soll einen Verweis auf die Website der Universität, auf der weitere Informationen zur Stellenausschreibung dargestellt sind, beinhalten.“</p>	<p>Personalabt.</p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Internetdarstellung soll alle an der Universität ausgeschriebenen Stellen umfassen.“ (LINK zur Stellenmarkt-Seite)</p>	<p>Personalabt.</p>
<p>Angepasste AQA-Empfehlung: „Mit Blick auf die Internationalisierung [ist] die Stellenausschreibung auch in englischer Sprache zu formulieren.“ Dazu im Entwicklungsplan 2009-12, S. 22: Jedes Verfahren soll von den Maßstäben höchster Qualität in Forschung und Lehre geleitet sein; dies „inkludiert, dass die Universität auf eine stärkere Internationalisierung der zu berufenden ProfessorInnen setzt (insbesondere über den deutschsprachigen Bereich hinaus), was zugleich auch bedeutet, dass die Universität alles unternimmt, um rein politische, ‚hausinterne‘ oder gar persönliche Motive bei den Entscheidungen der Berufungskommissionen auszuschließen“.</p>	<p>Personalabt.</p>
<p>AQA-Empfehlung: „Bei der Veröffentlichung der Ausschreibung auf der Website der Universität ist eine Vernetzung mit nationalen und internationalen Portalen anzustreben.“ (Vgl. auch Entwicklungsplan 2009-12, S. 23.)</p>	<p>Personalabt.</p>
<p>AQA-Empfehlung: „Neben der gesetzlich vorgeschriebenen Veröffentlichung der Ausschreibung im Mitteilungsblatt der Universität soll eine Veröffentlichung in Printmedien (Fachzeitschriften, Tageszeitungen, fremdsprachige Medien) und über elektronische Verteiler vorgenommen werden.“</p>	<p>Personalabt.</p>
<p>Verhaltenskodex: „Bewerberinnen und Bewerber sollten vor der Auswahl über das Einstellungsverfahren und die Auswahlkriterien, die Anzahl der verfügbaren Stellen und die Karriereaussichten informiert werden.“</p>	<p>Personalabt.</p>
<p>UG § 98 (2) Satz 2: „In das Berufungsverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler [...], die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden.“</p>	<p>Rektorat</p>

Satzung § 125 (3): „Das Rektorat kann eine Arbeitsgruppe zur Kandidatinnen- bzw. Kandidatinnenfindung („ search committee “) einsetzen. Diese Arbeitsgruppe kann der Berufungskommission auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorschlagen, die sich nicht beworben haben.“	Rektorat
Satzung § 125 (4): „Die Berufungskommission kann Personen, die sich nicht beworben haben , mit deren Zustimmung in das Berufungsverfahren einbeziehen. Auch diese Personen gelten als Kandidatinnen oder Kandidaten.“	BK
Satzung § 71 (1): „Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 2. Satz UG 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen .“	Rektorat (AKG)
Satzung § 71 (10) iVm § 68 (1): „(...) Bei der aktiven Suche nach Bewerberinnen ist der AKG einzubinden.“	Rektorat AKG
Satzung § 71 (10) iVm § 68 (3) benennt einige Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Frauen unter den Bewerberinnen und Bewerbern.	Rektorat (AKG)
Angepasste AQA-Empfehlung: „[Das Rektorat] und die Berufungskommission [können] eine aktive Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern durchführen. Dies gilt insbesondere für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Frage, ob eine aktive Suche stattfindet, soll als Tagesordnungspunkt in einer Sitzung der Berufungskommission behandelt werden.“	Rektorat (Search Committee) BK
AQA-Empfehlung: „Die Kontaktaufnahme soll mit der Zielsetzung erfolgen, auf die Stellenausschreibung hinzuweisen . Es ist darauf Bedacht zu nehmen, keine falschen Erwartungen zu wecken. Vorvertragliche Aufklärungspflichten (z.B. Reisekostenabgeltungen, Öffentlichkeit der Hearings, allfällige Teilnahmeverpflichtungen am Hearing, Verwendung von Bewerbungsunterlagen) sind zu beachten.“	Rektorat (Search Committee) BK
AQA-Empfehlung: „Die aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche soll parallel zur Ausschreibungsfrist erfolgen, um eine Verzögerung des Verfahrens zu vermeiden. Sie endet jedenfalls mit der Ausschreibungsfrist. Wenn zu diesem Zeitpunkt keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber gefunden werden konnten und eine weitere aktive Suche erforderlich ist, muss die Ausschreibungsfrist verlängert werden.“	Rektorat (Search Committee) BK
AQA-Empfehlung: „Bewerberinnen und Bewerber, die sich als Ergebnis der aktiven Suche auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, müssen sich dem gesamten Berufungsverfahren unterziehen und alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegen. Dies gilt auch für Personen, die gemäß § 98 Abs 2 UG ohne Bewerbung mit ihrer Zustimmung als Kandidatinnen und Kandidaten in das Verfahren einbezogen wurden.“	Rektorat (Search Committee) BK
Angepasste AQA-Empfehlung: „Die Transparenz ist bei der aktiven Bewerberinnen- und Bewerbersuche besonders zu berücksichtigen und kann beispielsweise durch die Dokumentation der Suche und Kontaktnahme und eine Diskussion der Auswahl der anzusprechenden Personen unterstützt werden. Die Dokumentation der Suche soll [in den Protokollen der entsprechenden Gremien (BK, Search Committee)] festgehalten werden und Informationen darüber beinhalten, wer die Suche durchgeführt hat, welche Kandidatinnen und Kandidaten genannt wurden und sich in Hinblick auf die Ausschreibung beworben haben. Die Dokumentation muss dem AKG zur Kenntnis gebracht werden.“	Rektorat (Search Committee) BK (AKG)
Satzung § 125 (5): „Die Liste der Kandidatinnen und Kandidaten ist unverzüglich dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 2 UG 2002).“	BKV mit BMgmt (AKG, Personalabt.)

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- Beispiele für Ausschreibungen **im ANHANG dieses Handbuches**

Rektorat, BK

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

• Ausschreibungstext	<i>BK Rektorat</i>
• Stellenausschreibung	<i>Rektorat Personalabt.</i>
• Liste der Bewerberinnen und Bewerber	<i>Personalabt.</i>
• Liste von einbezogenen Kandidatinnen und Kandidaten	<i>BK</i>
• Bestätigungsschreiben über Einlangen der Bewerbungsunterlagen an alle Bewerberinnen und Bewerber sowie Hinweis, dass der aktuelle Stand des Verfahrens über eine Homepage abrufbar ist	<i>Personalabt.</i>
• Übermittlung der Bewerbungsunterlagen an BKV	<i>Personalabt.</i>

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufsmanagement):

• Ausschreibungstext, Stellenausschreibung	<i>BK, Rektorat, Personalabt.</i>
• Dokumentation der aktiven Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern	<i>BK, Rektorat, Search Committee</i>
• Liste der Bewerberinnen und Bewerber und der Kandidatinnen und Kandidaten	<i>BK, Personalabt.</i>

6 Festlegung und Begutachtung der Qualifikationskriterien

In den Empfehlungen der AQA gibt es einen Schwerpunkt auf die Festlegung und Anwendung der Qualifikationskriterien (die im UG Ausschreibungskriterien heißen). In der Einleitung dazu heißt es: „Qualifikationskriterien sind Kriterien, die der Messung bzw. Beurteilung des Qualifikationsprofils der Bewerberinnen und Bewerber dienen. **Die Qualifikationskriterien sind allen Entscheidungen zugrunde zu legen** (z.B. Auswahl, Besetzungsvorschlag). Ihre einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens ist zu gewährleisten.“

AQA-Empfehlung: „Die Berufungskommission soll die Qualifikationskriterien parallel zur Formulierung des Ausschreibungstextes festlegen. Die Qualifikationskriterien müssen mit dem Rektorat akkordiert werden.“	<i>BK Rektorat</i>
AQA-Empfehlung: „Die Qualifikationskriterien leiten sich aus dem Qualifikationsprofil ab. Im Qualifikationsprofil sollen nicht nur die Bereiche Forschung und Lehre, sondern (mit entsprechendem Nachweis) auch Social Skills (z.B. Genderkompetenzen, Teamfähigkeit und Führungskompetenzen) angesprochen werden. Hierfür bedarf es spezifischer Kriterien.“	<i>BK</i>
AQA-Empfehlung: „Die Qualifikationskriterien müssen Bestandteil des Ausschreibungstextes sein oder auf der Website (mit Verweis im Ausschreibungstext) dargestellt werden.“	<i>BK BMgmt</i>

<p>Angepasste AQA-Empfehlung: „Die Qualifikationskriterien sollen</p> <ul style="list-style-type: none"> • dem jeweiligen fachlichen Usus entsprechen und spezifische universitäre Aspekte berücksichtigen, • personenunabhängig definiert und überprüfbar sein, • neben formalen Kriterien (z.B. Habilitation oder gleichzuhaltende Kriterien) auch quantitative und qualitative Kriterien umfassen, [...]“ 	<p><i>BK</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Für den Fall, dass nicht alle Qualifikationskriterien gleich gewichtet sind, soll seitens der Berufungskommission eine Gewichtung vor Sichtung der Bewerbungen festgelegt werden. Die Gewichtung soll den Mitgliedern der Berufungskommission, nicht aber den Gutachterinnen und Gutachtern bekannt sein.“</p>	<p><i>BK</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Abfrage persönlicher Merkmale, die für die Beurteilung der Qualifikation der Bewerberin bzw. des Bewerbers irrelevant sind, soll vermieden werden (z.B. Familienstand), da dies zu Ungleichbehandlung führen kann.“</p>	<p><i>BK</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Unterbrechungen, die nicht mit der wissenschaftlichen Karriere unmittelbar verbunden sind (z.B. Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Qualifizierungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges), dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.“</p>	<p><i>BK</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Bewerberinnen und Bewerber sollen dazu aufgefordert werden, die aus ihrer Sicht besten oder wichtigsten Publikationen einzureichen.“</p>	<p><i>BK</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Berufungskommission muss geeignete Verfahren zur Feststellung der jeweiligen Qualifikationen vorsehen. Insbesondere sind Vorkehrungen zu treffen, dass die Lehrqualifikation beurteilt werden kann.“</p>	<p><i>BK</i></p>
<p>Vgl. zu diesem Punkt unten die über das „normale“ Hearing hinaus gehenden Möglichkeiten des Kennenlernens der Kandidatinnen und Kandidaten.</p>	<p><i>BK</i></p>
<p>Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrative Auflistung von Qualifikationskriterien im ANHANG dieses Handbuches 	<p><i>BK</i></p>
<p>Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Festgelegte (und ggf. gewichtete) Qualifikationskriterien, auf deren Basis die Entscheidungen im gesamten Verfahren getroffen werden. 	<p><i>BK in Abstimmung mit Rektorat</i></p>
<p>Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufsmanagement):</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationskriterien, ggf. inkl. Gewichtung 	<p><i>BKV</i></p>

7 Auswahl der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten

Satzung § 126 (3): „Die Berufungskommission hat zu überprüfen , ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. [...]“ (§ 98 (5) Satz 1 UG)	BK
Aus dem Verfahrenshandbuch der Universität Innsbruck: „Eine offensichtliche Nichterfüllung der Ausschreibungskriterien ist nur dann anzunehmen, wenn zentrale (d.h. im Kriterienkatalog hoch gewichtete) Anstellungserfordernisse in einem Ausmaß verfehlt sind, dass eine Eignung für eine Professur grundsätzlich ausgeschlossen ist.“	BK
AQA-Empfehlung: „Die Berufungskommission überprüft die Eignung der Bewerbungen hinsichtlich der Erfüllung der Qualifikationskriterien und erstellt einen Besetzungsvorschlag auf Grundlage der Gutachten, der Bewerbungsunterlagen, auf Basis der von der Berufungskommission selbst erstellten Bewertungen, allfälligen Stellungnahmen und der Hearings.“	BK
AQA-Empfehlung: „Das Ausscheiden der Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich (formal oder inhaltlich) nicht erfüllen, ist durch die Berufungskommission zu begründen . Begründungen sollen unter möglicher Schonung der betreffenden Personen erfolgen und werden im Protokoll festgehalten.“ Die Entscheidung muss nachvollziehbar protokolliert werden; „Nach längerer Debatte wurde mehrheitlich beschlossen, Bewerber N. N. nicht begutachten zu lassen“ reicht nicht aus.	BK
AQA-Empfehlung: „Die Auswahl erfolgt ausschließlich anhand der Qualifikationskriterien , die im Ausschreibungstext enthalten bzw. auf der Internetseite der Universität dargestellt sind. Zweifel bei der Auswahl der Bewerbungen sollen protokolliert werden.“	BK
AQA-Empfehlung: „Über die Eignung entscheidet begründet die Berufungskommission.“	BK
Satzung § 127 (1): „Die Berufungskommission hat die bei der Vorauswahl zustande gekommene Liste der Bewerbungen zusammen mit der Begründung der Rektorin bzw. dem Rektor zu übermitteln . Gleichzeitig ist diese Liste samt Begründung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 3 UG 2002).“	BK (Rektor) (AKG)
Verhaltenskodex: „Im Auswahlverfahren sollte das Erfahrungsspektrum der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden. Zwar sollte der Schwerpunkt auf der generellen Befähigung zur Forscherin bzw. zum Forscher liegen, aber auch die Kreativität und der Grad der Selbstständigkeit sind zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass Verdienst sowohl qualitativ als auch quantitativ zu bewerten ist und sich dabei auf herausragende Ergebnisse in einem vielfältigen beruflichen Werdegang und nicht nur auf die Anzahl von Veröffentlichungen gestützt werden sollte. Dementsprechend sollte die Bedeutung bibliometrischer Daten innerhalb einer breiteren Palette an Bewertungskriterien wie Lehre, Betreuung, Teamarbeit, Wissenstransfer, Forschungs- und Innovationsmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit richtig gewichtet werden. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Hintergrund in der Industrie sollte besonders auf Beiträge zu Patenten, Entwicklungen oder Erfindungen geachtet werden.“	BK
Verhaltenskodex: „Laufbahnunterbrechungen oder Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge sollten nicht bestraft werden, sondern als eine Entwicklungsstufe einer Laufbahn und daher als potenziell wertvoller Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung von Forscherinnen und Forschern hin zu einem mehrdimensionalen beruflichen Werdegang gewertet werden. Bewerberinnen und Bewerbern sollte es daher gestattet sein, nachweisgestützte Lebensläufe einzureichen, die eine repräsentative Auswahl von für die Stelle relevanten Errungenschaften und Qualifikationen widerspiegeln.“	BK

Verhaltenskodex: „Mobilitätserfahrung, wie etwa ein Aufenthalt in einem anderen Land/ einer anderen Region oder in einer anderen Forschungseinrichtung (öffentlich oder privat) oder ein Wechsel von einem Fachbereich/Sektor zu einem anderen – entweder als Teil der Forschungserstausbildung oder zu einem späteren Zeitpunkt in der Forschungslaufbahn – oder aber Erfahrung mit virtueller Mobilität, sollte als wertvoller Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung einer Forscherin oder eines Forschers angesehen werden.“	<i>BK</i>
Verhaltenskodex: „Arbeitgeber sollten für eine angemessene Bewertung und Beurteilung der akademischen und beruflichen Qualifikationen, einschließlich nicht formaler Qualifikationen, aller Forscherinnen und Forscher insbesondere im Zusammenhang mit internationaler und beruflicher Mobilität sorgen. [...]“	<i>BK</i>
Verhaltenskodex: „Das geforderte Qualifikationsniveau sollte den Anforderungen der Stelle entsprechen und keine Schranke für einen Einstieg darstellen. Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen sollten sich schwerpunktmäßig auf die Beurteilung der Errungenschaften der Person stützen anstatt auf ihre Umstände oder den Ruf der Einrichtung, in der die Qualifikationen erworben wurden. Da berufliche Qualifikationen in einer frühen Phase einer langen Laufbahn erworben werden können, sollte auch die lebenslange berufliche Weiterentwicklung anerkannt werden.“	<i>BK</i>
Es wird empfohlen, zu diesem Verfahrenszeitpunkt noch keine Absagen an – nach Ansicht der BK – nicht geeignete Bewerberinnen oder Bewerber zu senden, da die Möglichkeit besteht, dass Gutachterinnen und Gutachter noch zusätzliche, bereits ausgeschiedene Kandidatinnen und Kandidaten als geeignet befinden.	<i>BK</i> <i>BMgmt</i>

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- | | |
|--|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> Die zuvor von der BK festgelegten (und ggf. gewichteten) Qualifikationskriterien für die Auswahl der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten | <i>BK</i> |
|--|-----------|

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- | | |
|--|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> Liste der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zur Übermittlung an die Gutachterinnen und Gutachter | <i>BK</i> |
|--|-----------|

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufungsmanagement):

- | | |
|---|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Liste der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten samt Begründung für deren Auswahl sowie für die Nicht-Auswahl der auszuschcheidenden Bewerberinnen und Bewerber | <i>BKV</i> |
|---|------------|

8 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern

<p>Satzung § 126 (1): „Die oder der Vorsitzende des Senats hat die Dekanin oder den Dekan der Fakultät oder bei einem interfakultären Fachbereich dessen Leiterin oder Leiter, wo die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, zugleich mit der Einsetzung der Berufungskommission über das Berufungsverfahren zu informieren. Ferner hat die oder der Vorsitzende des Senates die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des zuständigen wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereichs um die Vorlage eines Vorschlags für die Bestellung von zwei externen Gutachterinnen und Gutachtern zu ersuchen. Die Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren dieses wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereichs zwei externe Vertreterinnen oder Vertreter des Fachs, für das die zu besetzende Stelle gewidmet ist, als Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen; sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen (§ 98 Abs. 3 UG 2002). Es ist dabei auch mindestens eine Ersatzgutachterin bzw. ein Ersatzgutachter zu bestellen.</p> <p>Die Rektorin oder der Rektor hat das Recht, eine weitere Gutachterin oder einen weiteren Gutachter zu bestellen.</p> <p>Die oder der Vorsitzende des Senats lädt die bestellten Gutachterinnen und Gutachter unter Hinweis auf Ablauf des Verfahrens und die anzuwendenden Regelungen ein, die Begutachtung zu übernehmen.“</p>	<p><i>Senat Dekan/in Fachbereich</i></p> <p><i>Rektor</i></p>
<p>Satzung § 126 (2): „Im Bedarfsfall können auch Personen gemäß § 94 Abs. 1 Z 7 und 8 UG 2002 anderer Universitäten als Gutachterinnen oder Gutachter bestellt werden. Im Falle der Besetzung einer durch Emeritierung oder Pensionierung frei gewordenen Professorinnen- oder Professorenstelle sind die bisherige Inhaberin bzw. der bisherige Inhaber der Stelle als Gutachterin bzw. Gutachter ausgeschlossen.“</p>	<p><i>Senat Fachbereich Rektor</i></p>
<p>Satzung § 71 (4): „Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.“</p>	<p><i>Senat Fachbereich Rektor</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Die Gutachterinnen und Gutachter sollen unter Berücksichtigung der Stellenwidmung und der Ausgewogenheit der Geschlechter bestellt werden.“ Idealerweise wird in jedes Berufungsverfahren mindestens eine weibliche Gutachterin einbezogen.</p>	<p><i>Senat Fachbereich Rektor</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Der AKG und das Rektorat sollen von der Beschlussfassung zur Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter in Kenntnis gesetzt werden.“</p>	<p><i>Senat (Rektorat) (AKG)</i></p>
<p>UG § 98 (5): „Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die übrigen Bewerbungen sind den Gutachterinnen und Gutachtern zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben.“</p>	<p><i>BKV BK</i></p>

<p>Satzung § 126 (3): „Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat sodann die Gutachterinnen und Gutachter mit der Prüfung der Eignung der übrigen Bewerberinnen oder Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin bzw. eines Universitätsprofessors innerhalb einer zu vereinbarenden Frist, längstens jedoch innerhalb von drei Monaten, zu beauftragen. Der Auftrag an die Gutachterinnen und Gutachter ist dabei konkret zu beschreiben. Dem Auftrag ist auch die Gesamtliste der Bewerberinnen und Bewerber sowie eine Begründung über die getroffene Auswahl beizufügen.“</p>	<p>BKV BK</p>
<p>In dieser Phase des Verfahrens ist es nicht zulässig, jene Bewerberinnen und Bewerber, die zwar die Ausschreibungskriterien erfüllen, aber der Berufungskommission als <i>weniger</i> geeignet erscheinen, frühzeitig endgültig auszuschneiden. Es sollen also nur jene Bewerberinnen und Bewerber ausgeschieden werden, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen. Ist die Zahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber besonders groß, kann evtl. eine Unterscheidung in geeignete und weniger geeignete Bewerberinnen und Bewerber eingeführt werden. Die Gutachterinnen und Gutachter sind ggf. über diese Einteilung im Anschreiben zu informieren und um eine Stellungnahme bzgl. der getroffenen Einteilung zu bitten.</p>	<p>BKV BK</p>
<p>Im Anschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter ist auch die Frage der Befangenheit zu thematisieren. Vgl. dazu die auch oben schon wiedergegebenen AQA-Empfehlungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Jeder Organwalter bzw. jede Organwalterin (wie z.B. Mitglieder der Berufungskommission, Gutachterinnen und Gutachter) hat zur Frage Stellung zu nehmen, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine bzw. ihre Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen. [...] • Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund der Befangenheit einer Gutachterin bzw. eines Gutachters entscheidet die Berufungskommission bei Vorliegen der Angaben zur Befangenheit.“ <p>Entscheidungen über Befangenheiten sind ausführlich zu begründen und schriftlich zu protokollieren.</p>	<p>BKV</p>
<p>Die Gutachterinnen und Gutachter sollten ersucht werden, eine Bewertung der „habilitationsanalogen Leistung“ von nicht habilitierten Bewerberinnen und Bewerbern vorzunehmen.</p>	<p>BKV</p>
<p>Für das Anschreiben der Gutachterinnen und Gutachter stehen Mustertexte zur Verfügung (vgl. im ANHANG). Diese sollten für die Anschreiben verwendet werden bzw. sollten die Anschreiben daran orientiert werden (vgl. im ANHANG).</p>	<p>BKV (mit BMgmt)</p>
<p>Angepasste AQA-Empfehlung: „Die Gutachterinnen und Gutachter [können] gebeten werden, sich an eine vorgegebene Strukturierung der Gutachten zu halten, als Orientierungshilfe/Erleichterung für die Gutachterinnen und Gutachter und zur Förderung der Vergleichbarkeit der Gutachten.“ Für die Gutachten stehen Vorlagen zur Verfügung.</p>	<p>BKV</p>

Angepasste AQA-Empfehlungen betreffend die Übermittlung von **Unterlagen an die Gutachterinnen und Gutachter:**

- „Die Berufungskommission soll den Gutachterinnen und Gutachtern die Namen aller Bewerberinnen und Bewerber bekannt geben.
- Allen Gutachterinnen und Gutachtern sollen die Bewerbungsunterlagen aller nicht ausgeschiedenen Bewerberinnen und Bewerber zugesendet werden. Die Gutachterinnen und Gutachter haben jede einzelne Bewerbung zu begutachten.
- Bewerbungen nicht ausgewählter Kandidatinnen und Kandidaten müssen den Gutachterinnen und Gutachtern auf deren Wunsch zur Verfügung gestellt werden. Im Einladungsschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter soll festgehalten werden, dass die Beurteilung der Kandidatinnen und Kandidaten ausschließlich anhand der im Ausschreibungstext (oder auf der Website beschriebenen) festgelegten Qualifikationskriterien erfolgt.[...]
- Folgende Unterlagen sollen jedenfalls den Gutachterinnen und Gutachtern übermittelt werden:
 - [...] Qualifikationskriterien
 - Ausschreibungstext
 - Liste aller Bewerberinnen und Bewerber
 - Bewerbungsunterlagen (der Bewerberinnen und Bewerber der Auswahl)“

BKV

Vgl. dazu im Entwicklungsplan 2009-12, S. 24: „Die Berufungskommission [...] leitet **Konzept und Anforderungsprofil** auch den externen BegutachterInnen zu, welche keine Kommissionsmitglieder sind.“

Es wird empfohlen (so dies in Hinblick auf Reise-Aufwände vertretbar ist) Gutachterinnen und Gutachter als Auskunftspersonen zu (entscheidungsrelevanten) Sitzungen der Berufungskommission sowie zu den Hearings einzuladen.

BK

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- Mustertext für das Anschreiben der Gutachterinnen und Gutachter **im ANHANG dieses Handbuches**
- Vorlage für die Struktur der Gutachten (als eventuelle Vorgabe an die Gutachterinnen und Gutachter durch die BK) **im ANHANG dieses Handbuches**

BKV

BKV

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- Beauftragung der Gutachterinnen und Gutachter
- Vorliegende Gutachten

BKV

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufsmanagement):

- Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter
- Beauftragungsschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter
- Vorliegende Gutachten

Senat

BKV

BKV

9 Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern

AQA-Empfehlung: „Eine wertschätzende Kommunikation soll gewährleistet werden.“	<i>BK</i>
AQA-Empfehlung: „Es ist Aufgabe der bzw. des Vorsitzenden der Berufungskommission, auf die gleiche Behandlung der Bewerberinnen und Bewerber zu achten.“	<i>BKV</i>
Angepasste AQA-Empfehlung: „ Informationen [an die Bewerberinnen und Bewerber] über den Stand des Verfahrens sollen unter Beachtung von Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zur Verfügung gestellt werden. Nach Beendigung des Verfahrens sind alle Bewerberinnen und Bewerber über die Entscheidungen die jeweilige Person betreffend zu informieren.“	<i>BK BKV BMgmt</i>
Angepasste AQA-Empfehlung: „Die Termine des Hearings [sowie ausführliche Informationen zum Ablauf des Hearings] sollen den Eingeladenen möglichst früh bekannt gegeben werden.“	<i>BKV (mit BMgmt)</i>
Angepasste AQA-Empfehlung: Vor Ort soll es zum Zeitpunkt des Hearings für die Bewerberinnen und Bewerber eine Ansprechperson geben. Entsprechende Kontaktinformationen sollen rechtzeitig an die Kandidatinnen und Kandidaten kommuniziert werden.	<i>BK BMgmt</i>

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- -/-

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- -/-

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufsmanagement):

- -/-

10 Hearing

<p>Satzung § 127 (1): „Die Berufungskommission hat die bei der Vorauswahl zustande gekommene Liste der Bewerbungen zusammen mit der Begründung der Rektorin bzw. dem Rektor zu übermitteln. Gleichzeitig ist diese Liste samt Begründung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 3 UG 2002).“</p>	<p><i>BK (Rektor) (AKG)</i></p>
<p>Satzung § 127 (2): „Die Rektorin oder der Rektor hat allen von der Berufungskommission als geeignet bezeichneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in Form eines öffentlichen Hearings zumindest den Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereiches zu präsentieren (§ 98 Abs. 6 UG 2002). Der im Rahmen des Hearings zu haltende Vortrag ist auch hinsichtlich der hochschuldidaktischen Kompetenz zu beurteilen. Die Angehörigen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG 2002), des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG 2002) sowie die Studierenden (§ 51 Abs. 3 UG 2002) sind berechtigt, der Berufungskommission schriftliche Stellungnahmen zur Beurteilung der zum öffentlichen Hearings eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten zu übermitteln. Diese Stellungnahmen sind spätestens drei Werktage nach dem Hearing bei der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission einzubringen.“</p>	<p><i>Rektor</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Alle für die ausgeschriebene Stelle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber sind zu einem Vortrag einzuladen (§ 98 Abs. 6 UG).“</p>	<p><i>Rektor</i></p>
<p>Aus Gründen der Praktikabilität ist es zulässig, die Einladung auf jene Bewerberinnen und Bewerber einzuschränken, die aufgrund der Gutachten besser geeignet erscheinen als andere. Dabei ist jedoch § 71 (5) der Satzung zu beachten: „In die Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber sind jedenfalls jene Bewerberinnen aufzunehmen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen. Im Falle einer außergewöhnlich großen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern kann mit nachweislichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.“ Die Liste der zum Hearing eingeladenen Personen ist an das für den Fachbereich zuständige Mitglied des Rektorats zu übermitteln und von ihr bzw. ihm freizugeben.</p>	<p><i>Rektor BKV mit BMgmt</i></p>
<p>AQA-Empfehlung: „Der Rektor bzw. die Rektorin lädt zum Hearing ein; er oder sie kann diese Aufgabe aber auch delegieren.“</p>	<p><i>Rektor BKV mit BMgmt</i></p>
<p>Entwicklungsplan 2009-12, S. 24: „Bei den Hearings erläutert die Berufungskommission den dazu eingeladenen KandidatInnen noch einmal ausführlich Konzept und Anforderungsprofil [...].“</p>	<p><i>BK</i></p>

AQA-Empfehlungen zur Ausgestaltung von Hearings:

- „Ziel des Hearings ist die **Überprüfung der Kompetenzen** der Bewerberinnen und Bewerber. [...]
- Die Berufungskommission entscheidet über die **Gestaltung des Hearings**.
- Das Hearing soll einen öffentlichen (hochschulöffentlich) und einen nicht öffentlichen Teil umfassen. Es soll der Berufungskommission überlassen sein, ob primär Fachvorträge oder Vorträge, die sich an ein nicht-fachliches Publikum wenden, vorgesehen werden. Die Art der Vorträge (Fachvorträge) sowie die Zielgruppen der Vorträge sind in Abhängigkeit der Qualifikationskriterien und der Erwartungen im Voraus festzulegen und den Bewerberinnen und Bewerbern bekanntzugeben. Die Erwartungen der Berufungskommission sollen inhaltlich und zeitlich präzise festgelegt werden.
- Wenn für den Vortrag ein **Thema** festgelegt wird, soll dies zu keiner Benachteiligung einzelner Bewerberinnen oder Bewerber führen (z.B. durch eine nicht durch das Qualifikations- oder Anforderungsprofil begründbare thematische Eingrenzung des Themas).
- Vor dem Hearing sollen in der Berufungskommission unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung jene **Fragen** festgelegt werden, die beim Hearing gestellt bzw. nicht gestellt werden sollen. Die Fragen sind vor dem Hintergrund der Qualifikationskriterien zu formulieren. An alle Bewerberinnen und Bewerber, die zum Hearing eingeladen sind, sind grundsätzlich die gleichen Fragen zu stellen. Ad hoc-Fragen sollen unter Beachtung der Gleichbehandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten möglich sein. [...]
- Für die Hearings ist ausreichend **Zeit** vorzusehen.
- In den Gesprächen mit der Kommission sollen **alle Aufgabengebiete**, die mit der Professur verbunden sind (Lehre, Forschung, Wissenschaft, Management etc.), einbezogen werden. Die Bewerberin bzw. der Bewerber soll ihr bzw. sein Lehr- und Forschungsprofil präsentieren. Der Praxisbezug bzw. der Bezug zur beruflichen Tätigkeit ist mit einzubeziehen.
- Im Rahmen der Hearings sollen durch die Kommissionsmitglieder **keine Bewertungen** abgegeben werden.
- **Privataspekte**, die nicht in Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang der Bewerberin bzw. des Bewerbers stehen, sollen nicht thematisiert werden.
- Von einer (Video-)Aufzeichnung der Hearings ist abzusehen.“

BK

Angepasste AQA-Empfehlung: „Auf eine **gute Vorbereitung** aller an den Hearings Beteiligten ist zu achten, v.a. hinsichtlich der Weiterleitung der relevanten Informationen an die Bewerberinnen und Bewerber, der Vorbereitung der Fragen für die Hearings und der Planung informeller Kontakte. [...]"

BK
BMgmt

AQA-Empfehlung: „Manche Universitäten eröffnen neben dem Hearing nach § 98 Abs 6 UG **weitere Möglichkeiten**, mit den Bewerberinnen und Bewerbern in Kontakt zu treten (z.B. Tag des Kennenlernens, Einzelgespräche, Führungen). Diese Praxis soll möglichst genutzt werden. Die **Gleichbehandlung** der Kandidatinnen und Kandidaten und die Notwendigkeit der **Dokumentation** und der **Einspeisung** der Ergebnisse in die Berufungskommission sind hierbei zu gewährleisten.“– Weitere Möglichkeiten dieser Art sind Fachbereichsbegehungen, gesonderte Vorträge (nur) vor den Studierenden (z.B. „echte Lehrveranstaltung“ am Vortag), u. a. m. Diese Möglichkeiten, die Kandidatinnen und Kandidaten besser kennen zu lernen, sollten genutzt werden. Allerdings ist strikt darauf zu achten, dass mit allen Bewerberinnen und Bewerbern ein gleichförmiger Umgang gepflegt wird.

BK

Im Kontext der oben genannten Möglichkeiten sollte auch **das zuständige Mitglied des Rektorats** die Möglichkeit haben, alle zum Hearing eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten kennen zu lernen.

BK
Rektorat

Es wird empfohlen, im Rahmen des Hearings die „infrastrukturellen Berufungswünsche“ (z.B. spezielle Laborausstattung, Hochleistungsrechner, etc) zu erfragen und zu protokollieren.

BKV mit BMgmt

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

<ul style="list-style-type: none"> • Mustertext für Absagen an nicht zum Hearing eingeladene Kandidatinnen und Kandidaten im ANHANG dieses Handbuchs 	<i>BMgmt</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Einladungsschreiben zu den Hearings; inkl. ausführlichen Informationen über den weiteren Verlauf des Verfahrens im ANHANG dieses Handbuchs 	<i>BKV (mit BMgmt)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Die von der BK festgelegten Qualifikationskriterien als Basis für die Entwicklung von Fragen für die Hearings (vgl. hierzu noch einmal die Vorlage für die Qualifikationskriterien im ANHANG dieses Handbuchs 	<i>BK</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Beurteilungsbogen für wissenschaftliche Vorträge im ANHANG dieses Handbuchs 	<i>BK</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Musterprotokoll für die BK-Sitzung mit dem Tagesordnungspunkt 	

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

<ul style="list-style-type: none"> • Einladung der Kandidaten und Kandidatinnen zum Hearing nach Freigabe der Auswahlliste durch das Rektorat 	<i>BKV</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Einladungen der Universitätsangehörigen zu den Berufungsvorträgen (über eigene Verteiler und über die DLE Public Relations im Newsletter unserer Universität) 	<i>BKV (mit BMgmt)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Durchgeführte Hearings 	<i>-/-</i>

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufsmanagement):

<ul style="list-style-type: none"> • Einladungen der Bewerberinnen und Bewerber zum Hearing (wenn nicht vom BMgmt verschickt) 	<i>BKV</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation des Hearings (im BK-Sitzungsprotokoll) 	<i>BKV</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation der Zusammenkünfte mit den Kandidatinnen und Kandidaten über das Hearing hinaus 	<i>BKV</i>

11 Besetzungsvorschlag

<p>UG § 98 (7): „Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.“</p>	<i>BK</i>
<p>Satzung § 128 (1): „Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten, des öffentlichen Hearings und allfälliger Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Der Vorschlag soll eine im Einzelnen begründete Reihung enthalten. Die Vorlage eines Vorschlags mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zulässig.“</p>	<i>BK</i>

Der Besetzungsvorschlag darf maximal drei Personen umfassen. Vorschläge mit weniger als drei Personen sind besonders zu begründen und können vom Rektorat zurückgewiesen werden. Von der Berufungskommission ist bekannt zu geben, welche Kriterien für die Reihung ausschlaggebend waren.	<i>BK</i>
AQA-Empfehlung: „Der Besetzungsvorschlag erfolgt auf Basis der Bewerbungsunterlagen , der Gutachten , von der Berufungskommission selbst erarbeiteten Bewertungen , auf Basis all-fälliger Stellungnahmen und anhand der Hearings .“	<i>BK</i>
AQA-Empfehlung: „Den Bewertungen der Berufungskommission soll ein standardisierter Be-wertungsbogen zugrunde gelegt werden.“ (Vgl. dazu die Vorlage im ANHANG .)	<i>BK</i>
Die Gutachten sind primär Hilfsmittel zur Entscheidungsfindung. Die BK hat sich mit den Gut-achten auseinanderzusetzen. Abweichungen zwischen den Gutachten und den Bewertungen bzw. Entscheidungen der Berufungskommission sind ausführlich zu begründen und schriftlich zu protokollieren.	<i>BK</i>
Die Formulierung „die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten“ enthält neben einer fachwissenschaftlichen auch eine persönliche Komponente.	<i>BK</i>
Satzung § 71 (6): „ Bewerberinnen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen. “	<i>BK</i>
AQA-Empfehlung: „Bei gleicher Qualifikation sind Frauen vorrangig in den Besetzungsvor-schlag aufzunehmen.“	<i>BK</i>
Es wird empfohlen in das Protokoll eine Stellungnahme des AKG-Mitgliedes in der BK aufzu-nehmen.	<i>BKV/AKG</i>
Verhaltenskodex: „Die Bewerberinnen und Bewerber sollen nach dem Auswahlverfahren über die Stärken und Schwächen ihrer Bewerbung unterrichtet werden.“	<i>BKV (mit BMgmt)</i>
Satzung § 128 (2): „Die Aufnahme von Kandidatinnen bzw. Kandidaten, die sich im Zeitpunkt der Berufung im Dienststand der Universität Salzburg befinden („ Hausberufungen “), ist an-hand der vorliegenden Gutachten ausführlich zu begründen.“	<i>BK</i>
AQA-Empfehlung: „Für Hausberufungen sollen die gleichen qualitätssichernden Regelungen wie für externe Berufungen gelten (z.B. Auslandsaufenthalte; Berufungen an andere Univer-sitäten/Listung gilt als externe Berufung). Hierbei sind dieselben Maßstäbe anzulegen, denen auch externe Kandidatinnen und Kandidaten unterzogen werden, um unsachgemäße Benach-teiligungen zu verhindern.“	<i>BK</i>

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage für die Bewertung der einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten durch die BK im ANHANG dieses Handbuches 	<i>BK</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mustertext für Absagen an Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht auf den Dreier-vorschlag kommen im ANHANG dieses Handbuches 	<i>BKV (mit BMgmt)</i>

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

<ul style="list-style-type: none"> • Protokoll der BK-Sitzung 	<i>BKV</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Endbericht der Berufungskommission; Dokumentation des gesamten Verfahrens 	<i>BKV</i>

<ul style="list-style-type: none"> • Dreivorschlag samt Begründung für die Auswahl und Reihung der drei Kandidatinnen und Kandidaten 	BKV
<ul style="list-style-type: none"> • Informationen an die gelisteten Kandidatinnen und Kandidaten über die Aufnahme in die Liste; ggf. samt Information über den Listenplatz 	BKV (mit BMgmt)
<ul style="list-style-type: none"> • Übergabe des vollständigen Aktes an die Personalabteilung 	BMgmt
<ul style="list-style-type: none"> • Absagen an die nicht gelisteten Kandidatinnen und Kandidaten plus Retournierung der Bewerbungsunterlagen mit Ausnahme der digitalen Datenträger (wie CD, Disketten, ..) 	BKV (mit BMgmt)
<ul style="list-style-type: none"> • Hierfür Info der Personalabteilung an BKV und FBL bei Annahme der Dreierliste. 	Personalabt.

Dokumentationspflichten (umgehend an das Berufungsmanagement):

<ul style="list-style-type: none"> • Information über Listenplatz bzw. Absage, wenn BMgmt nicht beigezogen war 	BKV
<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation des gesamten Verfahrens: Sitzungsprotokolle, schriftliche Begründungen für Entscheidungen, schriftliche Begründungen für Abweichungen zwischen den Gutachten und den Bewertungen der Berufungskommission, Endbericht... (siehe dazu die Aufstellung im Kapitel 13) (Originalakt) 	BKV
<ul style="list-style-type: none"> • Endbericht wird von Kanzlei mit einer Geschäftszahl versehen 	BMgmt
<ul style="list-style-type: none"> • Originalunterlagen der gelisteten Bewerberinnen und Bewerber 	BMgmt
<ul style="list-style-type: none"> • Stellungnahme des AKG 	AKG
<ul style="list-style-type: none"> • Stellungnahme des Senatsberichterstatters bzw. der Senatsberichterstatlerin 	Senatsberichterstatler/in.

12 Auswahlentscheidung und Berufungsverhandlung

<p>UG § 98 (8): „Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält.“</p>	Rektor
<p>Satzung § 129 (1): „Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen. Das Abgehen von einer allfälligen Reihung ist dem Senat gegenüber zu begründen. Wenn der Besetzungsvorschlag nach Ansicht der Rektorin bzw. des Rektors nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, ist dieser an die Berufungskommission zurückzuverweisen.“</p>	Rektor
<p>Satzung § 129 (2): „Hausberufungen dürfen nur vorgenommen werden, wenn die Kandidatin oder der Kandidat aus dem Dienststand der Universität Salzburg eindeutig besser als die anderen Bewerberinnen oder Bewerber für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle geeignet ist. Die Rektorin oder der Rektor kann zur Klärung dieser Fragen ein Gutachten einholen.“</p>	Rektor
<p>AQA-Empfehlung: „Für Hausberufungen sollen die gleichen qualitätssichernden Regelungen wie für externe Berufungen gelten (z.B. Auslandsaufenthalte; Berufungen an andere Universitäten/Listung gilt als externe Berufung). Hierbei sind dieselben Maßstäbe anzulegen, denen auch externe Kandidatinnen und Kandidaten unterzogen werden, um unsachgemäße Benachteiligungen zu verhindern.“</p>	BK Rektor

<p>UG § 98 (9): „Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.“</p>	<p>Rektor (AKG)</p>
<p>Satzung § 130 (1) und § 71 (9): „Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung zugleich mit der Information des zuständigen Betriebsrats dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der AKG hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.“</p>	<p>Rektor (BR, AKG) AKG</p>
<p>Satzung § 71 (7): „Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die im gleichen Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.“</p>	<p>Rektor</p>
<p>Satzung § 71 (8): „Die Rektorin bzw. der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben, insbesondere das Frauenförderungsgebot, Bedacht zu nehmen.“</p>	<p>Rektor</p>
<p>UG § 98 (10): „Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.“</p>	<p>Schiedskommission Rektor BK</p>
<p>Satzung § 130 (2): „Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen. Falls der Besetzungsvorschlag im Widerspruch zur Rechtsanschauung der Schiedskommission steht, ist der Besetzungsvorschlag von der Rektorin bzw. vom Rektor an die Berufungskommission zurückzuverweisen. Die Berufungskommission hat unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu entscheiden, welche Teile des Berufungsverfahrens zu wiederholen sind.“</p>	<p>Schiedskommission Rektor BK</p>
<p>Satzung § 131 (1): „Die Rektorin oder der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten namens der Universität den Arbeitsvertrag ab (§ 98 (11) UG). Gleichzeitig ist eine Zuordnung zu einem Fachbereich vorzunehmen. Der Betriebsrat ist von der erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen (§ 99 Abs. 4 ArbVG).“</p>	<p>Rektor (BR)</p>
<p>Entwicklungsplan 2009-12, S. 24: „Der/die Kandidat/in, mit dem/der die Verhandlung geführt werden soll, hat vier Wochen Zeit, sich zum Berufungsangebot der Universität zu äußern. In der Regel geschieht dies im Rahmen der Verhandlung im Rektorat. Danach wird dem Kandidaten/der Kandidatin noch einmal eine gemeinsam festzulegende Frist eingeräumt, den Ruf an die Universität anzunehmen oder abzulehnen.“</p>	<p>Rektor</p>
<p>Satzung § 131 (2): „Die Universitätsprofessorin oder der Universitätsprofessor erwirbt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das Fach, für das sie oder er berufen ist. Eine allenfalls früher durch Habilitation erworbene Lehrbefugnis wird hievon nicht berührt.“ (§ 98 (12) UG)</p>	<p>-/-</p>
<p>Satzung § 131 (3): „Die Lehrbefugnis (venia docendi) einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.“ (§ 98 (13) UG)</p>	<p>-/-</p>

Die **Absage** an die nicht berufenen Kandidatinnen und Kandidaten der Dreierliste übernimmt die BKV, wobei **mit der Absage unbedingt zu warten ist bis** der oder die Berufene den Ruf definitiv angenommen und den Arbeitsvertrag unterschrieben hat.

BKV

Formulare, hilfreiche Materialien, Unterstützungsangebote:

- -/-

Ergebnis dieser Phase des Berufungsverfahrens:

- Ruf/Arbeitsvertrag

Rektorat
Personalabt.

- **Absagen** an die nicht berufenen Kandidatinnen und Kandidaten der Dreierliste, wobei **mit der Absage unbedingt zu warten ist bis** der oder die Berufene den Ruf definitiv angenommen und den Arbeitsvertrag unterschrieben hat

BKV

Dokumentationspflichten (umgehend an die Personalabteilung):

- -/-

13 Querschnittsthemen

Dokumentation des Verfahrens

An dieser Stelle seien noch einmal alle sich im Laufe eines Berufungsverfahrens ergebenden Dokumentationspflichten zusammengefasst (vgl. im einzelnen oben):

Konzept, Ausschreibungstext, Stellenausschreibung

Rektorat
Personalabt.

Dokumentation der aktiven Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern

BKV
Rektorat
Search Committee

Folgende Elemente sollen im Endbericht der Berufungskommission enthalten sein:

- *prinzipiell*: protokollarisches Festhalten aller in der BK getroffenen Entscheidungen samt ihrer ausführlichen und nachvollziehbaren Begründungen

- Namen aller Bewerberinnen und Bewerber
- Formalkriterien nach denen Bewerberinnen und Bewerber ausgeschieden wurden

- Anforderungs- bzw. Qualifikationskriterien (ggf. inkl. Gewichtung) nach denen die Bewerberinnen und Bewerber ausgeschieden wurden
- Vorgehen bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten
- Liste der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten samt Begründung für deren Auswahl sowie für die Nicht-Auswahl der ausgeschiedenen Bewerberinnen und Bewerber

BKV

- Zeitpunkt der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter (inkl. Beauftragungsschreiben)
 - Informationen über die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter
 - alle Gutachten
 - Bericht über die Diskussion der Gutachten
-
- Bericht über das Hearing und die Diskussion darüber
 - Dokumentation der Zusammenkünfte mit den Kandidatinnen und Kandidaten über das Hearing hinaus
-
- Reihung
 - Begründung der Reihung (d.h. ausführliche Würdigung der fachlichen, didaktischen und persönlichen Eignung der gelisteten Kandidatinnen und Kandidaten anhand der vorab festgelegten Auswahlkriterien sowie ausführliche Begründung der Nichtberücksichtigung jener, die am Hearing teilgenommen haben)
 - ausführliche Begründung der allfälligen Abweichungen zwischen den Gutachten und den ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten (Dreivorschlag)
 - Bewerbungsunterlagen der gereihten Kandidatinnen und Kandidaten
-
- Bericht des Senatsberichterstatters bzw. der Senatsberichterstatte
 - allfällige Stellungnahmen des AKG

Satzung § 133: „Die Akten der abgeschlossenen Berufungsverfahren sind im jeweiligen Fakultätsbüro zu verwahren. Das Fakultätsbüro der Kultur- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät ist auch für den interfakultären Fachbereich Sport- und Bewegungswissenschaft und für den interfakultären Fachbereich Fachdidaktik – LehrerInnenbildung, das Fakultätsbüro der Rechtswissenschaftlichen Fakultät auch für den interfakultären Fachbereich Gerichtsmedizin und Forensische Neuropsychiatrie zuständig.“

*BK
Personalabt.
Fakultätsbüros*

Befangenheit

Da die Frage nach möglicher Befangenheit der in das Berufungsverfahren involvierten Personen an mehreren Stellen von Relevanz ist, seien hier noch einmal die wichtigsten diesbezüglichen Empfehlungen zusammengefasst:

AQA-Empfehlungen:

- „Jeder Organwalter bzw. jede Organwalterin (wie z.B. Mitglieder der Berufungskommission, Gutachterinnen und Gutachter) hat zur Frage Stellung zu nehmen, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine bzw. ihre Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.
- Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund einer etwaigen Befangenheit einer Organwalterin bzw. eines Organwalters entscheidet die Berufungskommission bzw. muss sie Vorkehrungen treffen, die eine unbefangene Entscheidung ermöglichen.
- Die Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission bzw. das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes ist zu klären, sobald die Bewerbungen vorliegen.
- Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund der Befangenheit einer Gutachterin bzw. eines Gutachters entscheidet die Berufungskommission bei Vorliegen der Angaben zur Befangenheit.“

Insbesondere folgende Punkte sind bezüglich möglicher Befangenheit zu berücksichtigen (vgl. DGPs, 2010):

- Verwandtschaft, persönliche Bindungen
- Lehrer/in-Schüler/in-Verhältnisse
- Gemeinsame Publikationen
- Gemeinsame Forschungsprojekte und andere wissenschaftliche Kooperationen
- Wissenschaftliche Konkurrenz

- Wirtschaftliche Beziehungen (z. B. gemeinsame Unternehmen)
- Dienstliche Abhängigkeitsbeziehungen

Vgl. dazu auch § 15 der Geschäftsordnung des Senates:

- (1) „Bei Befangenheit darf ein Mitglied eines Kollegialorgans nicht mitstimmen und seine Stimme auch nicht übertragen. Ein Mitglied ist befangen, wenn es von einer Angelegenheit persönlich betroffen wird oder wenn seine nahen Angehörigen davon betroffen sind. Im Zweifel entscheidet das Kollegialorgan auf Antrag eines Mitglieds, ob Befangenheit vorliegt.“
- (2) Ein befangenes Mitglied nimmt auch an der Beratung der Angelegenheit nicht teil, es sei denn, das Kollegialorgan beschließt anders.“

Entscheidungen über Befangenheit sind ausführlich zu begründen und schriftlich zu protokollieren.

Transparenz des Verfahrens

Angepasste AQA-Empfehlung:

- „Die Transparenz bezieht sich auf alle Entscheidungen im Verfahren, die Festlegung und durchgehende Anwendung der Qualifikationskriterien, die Information über wichtige Eckpunkte des Verfahrens und die interne und externe Kommunikation. Die Dokumentation der Verfahren ist ein wichtiges Hilfsmittel zur Förderung der Transparenz. Die Transparenz ist während des gesamten Verfahrens zu gewährleisten.“
- Die Transparenz ist intern (inneruniversitär) und extern (gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern) sicherzustellen. Dabei sind datenschutzrechtliche Grenzen zu beachten.

Entscheidungen

- Für jede Entscheidung im Verfahren (z.B. Auswahl, Besetzungsvorschlag) besteht eine schriftliche Begründungspflicht.

Qualifikationskriterien

- Qualifikationskriterien sollen personenunabhängig definiert und überprüfbar sein und allen Entscheidungen zugrunde gelegt werden. Ihre einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens ist zu gewährleisten.
- Im Anschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter ist festzuhalten, dass die Bewerbungsunterlagen vor dem Hintergrund der Qualifikationskriterien zu begutachten sind.

Kommunikation gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern

- (Den Bewerber/inne/n) sollen Informationen über den Stand des Verfahrens [...] unter Beachtung von Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zur Verfügung gestellt werden. Die Mitglieder der Berufungskommission sind über die Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zu informieren.
- Die Mitteilung an Bewerberinnen und Bewerber über zur Verfügung stehende Ressourcen ist Gegenstand der Berufungsverhandlung.

Interne Kommunikation

- Auf Transparenz der Kommunikation zwischen dem Rektorat und der Berufungskommission soll geachtet werden. Die Protokolle der Sitzungen der Berufungskommission sollen [umgehend] an [das zuständige Rektoratsmitglied] sowie an die das Verfahren begleitende Stelle versendet werden.“

Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung

Im Entwicklungsplan 2009-12, S. 23, heißt es zu diesem Punkt, dass „jedes Verfahren [...] auch die gesellschaftlichen Zielsetzungen [...] im Auge (behalten soll), die da sind: den Frauenanteil vor allem auch bei den Professuren deutlich zu erhöhen [...] sowie BewerberInnen, die durch eine Behinderung oder durch chronische Erkrankung beeinträchtigt sind, Chancengleichheit zu ermöglichen“.

Angepasste AQA-Empfehlung:

- „Bei der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.“
- Eine aktive Suche [nach Bewerberinnen und Bewerbern] ist zu dokumentieren [...].

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- Die Aufgabe des AKG ist es, im Sinne des § 42 Abs 1 UG und der §§ 4 und 13 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf den nicht-diskriminierenden Ablauf des Verfahrens zu achten.
- Eine Mitwirkung des AKG bei der Profilbildung, der Erstellung des Entwicklungsplanes, der Stellenwidmung, der Erstellung des Ausschreibungstextes und der Qualifikationskriterien ist vorzusehen.
- Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des AKG mit beratender Stimme sind von Beginn an in die Berufungskommission einzubeziehen. Eine entsprechende Bestimmung sollte in das UG bzw. die Satzung aufgenommen werden. Eine Kontinuität in den Personen ist anzustreben. (Anm.: vgl. Satzung § 124 (1)).
- Der AKG soll von der Beschlussfassung zur Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter in Kenntnis gesetzt werden.[...]
- Die Dokumentation einer allfällig durchgeführten aktiven Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern [...] muss dem AKG zur Kenntnis gebracht werden.“

In Hinblick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung ist insb. der IV. Teil der Satzung und darin vor allem § 71 zum Berufungsverfahren zu beachten:

„(1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 2. Satz UG 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der **AKG** davon unverzüglich **in Kenntnis zu setzen**.

(2) **Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen** und kann an allen Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Der AKG hat das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben, gegebenenfalls Gutachten beizubringen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

(3) Bei der **Zusammensetzung von Berufungskommissionen** gemäß § 98 Abs. 4 UG 2002 ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen. Der AKG stellt nach Möglichkeit eine Liste qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

(4) Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt **Gutachten** von qualifizierten Frauen erstellt werden.

(5) In die **Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber** sind jedenfalls jene Bewerberinnen aufzunehmen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen. Im Falle einer außergewöhnlich großen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern kann mit nachweislichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig in den **Berufungsvorschlag** aufzunehmen.

(7) Mit Kandidatinnen im Berufungsvorschlag, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind **vorrangig Berufungsverhandlungen** zu führen.

(8) Die Rektorin bzw. der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die **Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit** und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben, insbesondere das Frauenerförderungsgebot, Bedacht zu nehmen.

(9) Die Rektorin bzw. der Rektor hat die **Auswahlentscheidung** dem AKG **vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen** bekannt zu geben. Der AKG hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben, über diese entscheidet die Schiedskommission (§ 130 Abs. 1 und 2 Satzungsteil Berufungsverfahren).

(10) Im Übrigen ist § 68 Abs. 1 bis 3 analog anzuwenden.“

Verwendete Literatur

Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs). (2010). *Empfehlungen der DGPs zur Frage der Befangenheit bei Berufungsverfahren*.

https://www.dgps.de/fileadmin/documents/Empfehlung_der_DGPs_zur_Frage_der_Befangenheit_bei_Berufungsverfahren.pdf; aktualisiert am 3. 7. 2017

Geschäftsordnung des Senats der Universität Salzburg.

https://online.uni-salzburg.at/plus_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=242928; aktualisiert am 3. 7. 2017

Lagodny, O. (2011). *Informationsblatt für SenatsberichterstellerInnen in Berufungsverfahren an der Universität Salzburg*. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Salzburg.

Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA). (Hrsg.). (2010). *Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten*. Wien: facultas.wuv. https://www.aq.ac.at/de/analysen-berichte/dokumente-analysen-berichte/AQA-Empfehlungen-zur-Gestaltung-der-Berufungsverfahren_2010.pdf?m=1458205145; aktualisiert am 3. 7. 2017

Satzung der Universität Salzburg.

<https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Senat/documents/satzung-2017-02.pdf>; aktualisiert am 3. 7. 2017

Töchterle, K. (2011). *Berufungen im Spannungsfeld zwischen Exzellenz und Machbarem. Was können bzw. sollen Berufungsverfahren leisten?* In: Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA). (Hrsg.).

Personalmanagement als Schlüssel zur nachhaltigen Hochschulentwicklung. Wien: facultas.wuv.

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/tagung_Personalmanagement_AQA_2011_.pdf, aktualisiert am 3. 7. 2017

Universitätsgesetz 2002. <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>; 27.07.2011

Weiterführende Literaturempfehlungen

Deutscher Wissenschaftsrat. (2005). *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/berufungsverfahren.pdf; 19.09.2011

Dömling, M. & Schröder, T. (2011). Qualitätssicherung im Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten.

Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. *HIS:Forum Hochschule* 2/2011.

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf; 19.09.2011

Europäische Kommission. (2005). Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. *Amtsblatt der Europäischen Union* L 75/67.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:075:0067:0077:DE:PDF>; 19.09.2011

Hauser, W. (2007). Professorenberufung gemäß UG 2002. *Zeitschrift für Hochschulrecht* 6, 120–126.

<http://www.springerlink.com/content/h47731260wr75501/fulltext.pdf>; 19.09.2011

Kucsco-Stadlmayer, G. (2010). § 98 UG 2002. In: Mayer, H. (Hrsg.). *Kommentar zum UG 2002*. Wien: Manz

<http://ug.manz.at>; 19.09.2011

Landfried, K. (2011). *Berufungen im Spannungsfeld zwischen Exzellenz und Machbarem*. In: Österreichische

Qualitätssicherungsagentur (AQA). (Hrsg.). Personalmanagement als Schlüssel zur nachhaltigen Hochschulentwicklung. Wien: facultas.wuv.
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/tagung_Personalmanagement_AQA_2011_.pdf, aktualisiert am 3. 7. 2017

Novak, M. (2007). *Das Berufungsverfahren nach UnivG 2002. Funktionsweise, Probleme, Reformperspektiven*. Wien: Springer.

Rath-Kathrein, I. (2008). Das ordentliche Berufungsverfahren und seine Umsetzung durch Universitäten — ein Anwendungsbeispiel der neuen Universitätsautonomie. In: Arnold, K., Bundschuh-Rieseneder, F., Kahl, A., Müller, T. & Wallnöfer, K. (Hrsg.). *Recht Politik Wirtschaft. Dynamische Perspektiven. Festschrift für Norbert Wimmer*. Wien: Springer.

<http://www.springerlink.com/content/t078721163mm45q7/fulltext.pdf>; 19.09.2011

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2005). Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen.

<http://www.wk.niedersachsen.de>; 19.09.2011

