

# **Berufungsleitfaden der Julius-Maximilians-Universität Würzburg**

Stand: 01.06.2024

---

## Inhalt

### Vorwort des Präsidenten

#### 1. Inhalt und Funktion des Berufungsleitfadens

- 1.1 Anwendung und Aufbau
- 1.2 Verankerung im Leitbild
- 1.3 Vorgaben zur Qualitätssicherung

#### 2. Das Berufungsverfahren in fünf Schritten

##### 2.1 Information und Perspektivgespräch (Schritt 1)

##### 2.2 Antrag auf Erst- oder Wiederbesetzung einer Stelle (Schritt 2)

###### 2.2.1 Einreichen des Antrags

###### 2.2.2 Entscheidung des Präsidiums über den Antrag

###### 2.2.3 Information des Staatsministeriums über die geplante Ausschreibung

###### 2.2.4 Ausschreibung

##### 2.3 Einrichtung des Berufungsausschusses und Bestellung der Bericht- erstatte(r)in bzw. des Bericht(er)statter(s) (Schritt 3)

###### 2.3.1 Bildung des Berufungsausschusses

###### 2.3.2 Bestellung der Bericht(er)statterin oder des Bericht(er)statters

## **2.4 Auswahl und Berufungsvorschlag (Schritt 4)**

2.4.1 Vorauswahl und Anforderung von Schriften

2.4.2 Einladung zur Vorstellung

2.4.3 Persönliche Vorstellung der Bewerberinnen und Bewerber

2.4.4 Einholen vergleichender Gutachten

2.4.5 Erstellung des Berufungsvorschlags

2.4.6 Bereitstellung des Berufungsvorschlages durch das Dekanat; Sondervotum

2.4.7 Vorlage des Berufungsvorschlages, der Stellungnahme des Fakultätsrates sowie ggf. der Sondervoten an den Senat

2.4.8 Beschluss des Berufungsvorschlags und Ruferteilung

## **2.5 Berufung (Schritt 5)**

2.5.1 Berufungsverhandlungen

2.5.2 Absagen

2.5.3 Ernennung

## **3. Tabellarischer Ablaufplan für das Berufungsverfahren**

## **Anhang**

Merkblatt 1 für Dekanin bzw. Dekan: Der Freigabeantrag

Merkblatt 2 für Berichterstatterin bzw. Berichterstatter

Merkblatt 3 für Dekanin bzw. Dekan: Bildung des Berufungsausschusses

Anlage zu Merkblatt 3: Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit

Merkblatt 4 für Dekanin bzw. Dekan: Vorlagen für Ausschreibungstexte

Merkblatt 5 für die vorsitzende Person des Berufungsausschusses: Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlages

Anlage 1 zu Merkblatt 5: Die Berufungsscheckliste

Anlage 2 zu Merkblatt 5: Hinweise für Gutachterinnen und Gutachter

Anlage 3 zu Merkblatt 5: Hinweise für Studiendekanin bzw. Studiendekan

Anlage 4 zu Merkblatt 5: Inhalt des Berufungsvorschlags

Anlage 5 zu Merkblatt 5: Zusammenstellung des Berufungsvorgangs für die weitere Behandlung in den Gremien (Senat, Universitätsleitung)

Merkblatt 6 für die vorsitzende Person des Berufungsausschusses: Gendergerechtigkeit

## Vorwort des Präsidenten

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studierende,

Berufungsverfahren sind unser *zentrales* Instrument zur Profilbildung und Positionierung der Julius-Maximilians-Universität (JMU) im nationalen und internationalen Wettbewerb. Als Präsident verstehe ich sie als große Chance, herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für uns zu begeistern und an uns zu binden. Durch Neuberufungen können neue Forschungsfelder erschlossen oder bestehende Schwerpunkte verstärkt werden. Berufungen eröffnen die unschätzbare Gelegenheit, Kolleginnen und Kollegen dauerhaft – vielleicht für Jahrzehnte – für die JMU zu gewinnen. Im Idealfall werden sie auf allen Ebenen konstruktiv und wertschätzend mit Ihnen zusammenarbeiten, Ihre Arbeit in Forschung und Lehre bereichern sowie bestehende Profile unserer Institute und Fakultäten stärken und schärfen.

Berufungsverfahren können dieses Potential jedoch nur entfalten, wenn alle daran beteiligten Akteurinnen und Akteure unserer Universität zielgerichtet, konstruktiv und wertschätzend auf einer gemeinsamen Grundlage zusammenarbeiten: wenn sie sich zu den zentralen Werten der JMU bekennen, an den zu Beginn des Prozesses getroffenen Vereinbarungen festhalten und gegebenenfalls auch bereit sind, übergeordnete Ziele und Interessen von Institut, Fakultät und Universität anzuerkennen und in die eigenen Überlegungen und Wünsche zu integrieren. Dazu gehört auch, die Rolle der Zentralverwaltung als Unterstützung und zugleich Korrektiv von Berufungsprozessen anzuerkennen.

Jedes Berufungsverfahren verlangt von allen Beteiligten – viele von Ihnen wissen es aus langjähriger Erfahrung – viel Zeit und Engagement sowie Disziplin, Loyalität und Kompromissbereitschaft. Die in diesem Berufungsleitfaden zusammengefassten Leitplanken für Berufungsverfahren an der JMU sollen diese Arbeit strukturieren und erleichtern. Neben der Ermutigung, die vorhandenen Freiräume der eigenen Rolle im Gesamtprozess von Berufungen zu nutzen, enthält der Berufungsleitfaden auch klare Vorgaben und Regeln. Sie sind darauf ausgerichtet, allen Beteiligten – Präsidium, Fakultät, den Mitgliedern der Berufungssauschüsse, den Gutachtenden und der Zentralverwaltung – dabei zu helfen, das komplexe Berufungsverfahren zielgerichtet, rechtssicher, ressourcenschonend und gerecht zu gestalten. Nicht zuletzt unterstützt uns der Berufungsleitfaden in dem Anspruch, Berufungsprozesse auch in kritischen Phasen in Übereinstimmung mit dem Selbstverständnis und den Zielen der JMU umzusetzen.

Dieser Berufungsleitfaden hat das primäre Ziel, Ihre Arbeit in unseren Berufungsverfahren zu erleichtern, Unklarheiten zu beseitigen und Konflikten vorzubeugen. Ich bin überzeugt, dass wir so als Organisation noch besser zusammenarbeiten werden und durch viele erfolgreiche Berufungsverfahren unsere Universität auch für die Zukunft hervorragend aufstellen können. Schon jetzt danke ich allen, die mit ihrem außerordentlichen Engagement dazu beitragen.

Ihr Prof. Dr. Paul Pauli, Präsident der Julius-Maximilians-Universität Würzburg

# 1. Inhalt und Funktion des Berufungsleitfadens

## 1.1 Anwendung und Aufbau

Der Berufungsleitfaden hat die Aufgabe, die gesetzlichen Regelungen und die Vorgaben der separaten **Berufungssatzung** für die konkrete Anwendung in der Praxis aufzubereiten und alle am Berufungsverfahren Beteiligten gut durch den Prozess zu führen.

Er soll sie bei einem professionellen und erfolgreichen Vorgehen unterstützen, indem er Handlungsspielräume aufzeigt, die notwendige Sicherheit bei der Umsetzung von Gesetzestexten und hochschulinternen Vorgaben bietet und zugleich darauf hinwirkt, dass die Berufungspraxis die angestrebte Entwicklung der Gesamtuniversität unterstützt.

Vor diesem Hintergrund geben die einleitenden **Kapitel 1 und 2** einen Überblick über die grundlegenden Verfahrensschritte und Rollen der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Sie benennen die für Berufungsverfahren wichtigsten Regeln und begründen sie kurz unter Bezug auf die relevanten Gesetzestexte (Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, Grundordnung und Berufungssatzung der JMU) und auf die themenbezogenen Selbstverpflichtungen der JMU (Leitbild, Gleichstellungskonzept u.a.). Auf diese Weise soll die Bedeutung des Gesamtzusammenhangs sichtbar und eine Orientierung über die komplexen Abläufe vermittelt werden.

**Kapitel 3** liefert mit der Übersichtstabelle zum Berufungsprozess eine kompakte Orientierung über den Gesamttablauf.

Die im Anhang enthaltenen **Merkblätter** schließlich enthalten Aufgaben, Spielräume und bindende Regelungen im Detail. Dabei beziehen sie sich entweder auf einzelne Phasen des Berufungsverfahrens oder auf bestimmte Beteiligengruppen. Sie können unabhängig voneinander als konkrete Leitlinien und Checklisten herangezogen werden.

Die Verantwortung für den Berufungsleitfaden liegt beim Präsidium, das sich im Vorfeld notwendiger Veränderungen intensiv mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten und der am Berufungsverfahren beteiligten Gruppen berät. Der Berufungsleitfaden wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls überarbeitet.

Die jeweils aktuelle Version der Kapitel 1 bis 3 steht allen Interessierten auf der Website der Abteilung 4 – Servicezentrum Personal öffentlich zur Verfügung, während die Merkblätter mit ihren Anlagen ausschließlich im universitätsinternen Downloadbereich abrufbar sind. Sonderregelungen gelten für externe Beteiligte.

## 1.2 Verankerung im Leitbild

„Wissenschaft für die Gesellschaft“ – entsprechend ihrem Motto steht die JMU zu ihrer Verantwortung, komplexe öffentliche Diskurse mitzugestalten und Vorbilder für gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse zu geben.

Als Einheit in der Vielfalt bekennt sie sich zu gemeinsamen Werten und Prinzipien, die als Ergebnis eines universitätsweiten Prozesses im **Leitbild der JMU** festgeschrieben sind. Diese Leitprinzipien betreffen ihre drei wichtigsten Aufgabenbereiche: Forschung, Lehre und Transfer in die Gesellschaft.

Die **Rückbindung aller Schritte des Berufungsverfahrens an das Leitbild** ist eine zwingende Konsequenz daraus. Wir sind überzeugt, dass sie maßgeblich dazu beiträgt, die bestmöglichen Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Im Sinne dieses Leitbilds soll der Berufsleitfaden uns dabei helfen, **fachlich herausragende, innovative Forschungs- und Lehrpersönlichkeiten** zu gewinnen, welche durch **inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit** zur Profilierung der Gesamtuniversität beitragen. Unsere Neuberufenen sollten **international vernetzt** sein und für die **Einheit von Forschung und Lehre** stehen – unabhängig davon, ob sie schwerpunktmäßig in Forschung oder Lehre arbeiten; sie sollten **engagierte Nachwuchsförderung** betreiben, den **Dialog mit der Gesellschaft** suchen und **Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion** an der JMU fördern.

**Leistungsstarke Forschung und Lehre** – ob im Grundlagen- oder Anwendungsbereich – sind unsere bedeutendsten Beiträge zur Entwicklung der Gesellschaft und daher auch die **ersten Berufungskriterien**.

Wir erwarten von unseren neu berufenen Professorinnen und Professoren eine ausgeprägte fachliche Expertise und starke didaktische Kompetenzen sowie Ideen für den Transfer ihrer Forschung in die sich verändernde Gesellschaft – ob regional, national oder global. Gemeinsam mit ihren bereits an die JMU berufenen Kolleginnen und Kollegen sollen sie Impulse für kulturelle, ökologische, ökonomische und soziale Innovationen geben. Ihre Forschung erfüllt die **Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis** und fördert das Vertrauen in die Bedeutung von Universitäten für wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn, wegweisende politische Entscheidungen, gesellschaftliche Innovationen und technologischen Fortschritt.

Im Bewusstsein der großen Herausforderungen dieses Jahrhunderts arbeiten unsere Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre regelmäßig **mit anderen Disziplinen und Kolleginnen und Kollegen im In- und Ausland** zusammen.

Sie vermitteln ihren Studierenden im Sinne des **forschenden Lehrens** wissenschaftsbasierte und zugleich beruflich relevante Kompetenzen. Ihre Lehre gründet auf einem selbstkritischen Wissenschaftsbegriff in einer demokratischen Gesellschaft.

Im Sinne ihrer Verantwortung für die kommenden Generationen versuchen unsere Professorinnen und Professoren, möglichst alle ihrer Studierenden in ihrer individuellen Entfaltung zu stärken. Ausgestattet mit einem durchdachten Lehrkonzept und innovativen didaktischen Methoden wecken sie

Begeisterung für die **Mitgestaltung der Wissensgesellschaft**. Ihr Dialog mit den Studierenden ist von Offenheit und Respekt getragen, so dass sie im Idealfall auch wertvolle Impulse für die eigene Forschung daraus ziehen.

Im Sinne einer engagierten **Nachwuchsförderung** nehmen sie die Verantwortung wahr, wissenschaftliche Talente frühzeitig zu identifizieren, zu fördern und durch die **Teilhabe an Forschungsprozessen** in die Unabhängigkeit zu begleiten.

Unsere Professorinnen und Professoren sind sich der Bedeutung von **Gendergerechtigkeit** bewusst und tragen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung aktiv zur Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher Geschlechter bei. **Vielfalt bzw. Diversität** hinsichtlich kultureller Prägungen, biografischer Hintergründe, religiöser Überzeugungen und gesundheitlicher Einschränkungen in allen Statusgruppen der Universität verstehen sie als Chance für Forschung, Lehre und Verwaltung.

Als Impulsgeberin für gesellschaftliche Entwicklungen fördert und fordert die JMU ökologische, ökonomische und soziale **Nachhaltigkeit** basierend auf der Überzeugung, dass diese essenziell für die Attraktivität einer weltoffenen und innovativen Universität ist. Unsere Professorinnen und Professoren haben eine Schlüssel- und Vorbildfunktion in der Umsetzung eines nachhaltigen Denkens und Handelns in Forschung und Lehre.

### 1.3 Qualitätssicherung

Eine Berufung ist eine komplexe Teamleistung, die auf den produktiven Umgang mit möglicherweise konkurrierenden Interessen angewiesen ist. Ihr Gelingen erfordert die Bereitschaft aller Beteiligten, gemeinsam und mit Weitsicht zu planen sowie – im Bewusstsein des lebhaften nationalen und internationalen Wettbewerbs um exzellente Forschende und Lehrende – auf einen raschen Abschluss hinzuwirken.

Entscheidungen im Rahmen des Berufungsprozesses müssen im Sinne der **institutionellen Selbstkontrolle** in jeder Phase des Verfahrens dokumentiert, begründet und offen kommuniziert werden. Nur so kann die Berufungspraxis wesentlich zur Stärkung des angestrebten Profils der betroffenen Institute und Fakultäten, aber auch der Gesamtuniversität beitragen.

Die JMU ist überzeugt, dass Berufungsverfahren, die im Einklang mit den Werten des Leitbilds gestaltet werden, die beste Voraussetzung für die Auswahl neuer Professorinnen und Professoren sind. Die oben geschilderten Leitprinzipien können deshalb zugleich als Instrumente der **Qualitätssicherung** für jedes Berufungsverfahren verstanden werden.

Dies gilt in erster Linie für die **Fokussierung auf fachliche Exzellenz, internationale Ausrichtung und interdisziplinäre Vernetzung in Forschung, Lehre und Transfer** bei den Bewerberinnen und Bewerbern.



Große Bedeutung für die Qualität der Berufungsentscheidungen kommt ferner der Bereitschaft aller Beteiligten zu, auch **Diversität und Chancengleichheit** als Maßstäbe in Berufungsverfahren anzuerkennen, denn nur so erschließt sich unserer Universität das uneingeschränkte Potential exzellenter und engagierter Bewerberinnen und Bewerber.

Darüber hinaus sind schließlich auch eine Reihe grundsätzlicher, methodisch-formaler Prinzipien unverzichtbar für die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren:

Die **Objektivität und Unbefangenheit** der Entscheiderinnen und Entscheider in allen Prozessphasen ist das zentrale Instrument der Qualitätssicherung bei Berufungen, stellt aber auch eine besondere Herausforderung dar. Der Berufungsleitfaden unterstützt durch klare (Rollen-)Vorgaben und Regeln, insbesondere durch die Verpflichtung der Beteiligten auf die **Befangenheitsregeln der DFG**.

**Größtmögliche Transparenz in allen Schritten des Berufungsprozesses**, insbesondere in der internen Abstimmung von Institut, Fakultät und Universitätsleitung, vermindert die Gefahr von impliziten Festlegungen und Entscheidungen, die den Radius qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber vor-schnell einschränken. Sie zeigt sich unter anderem im konsequenten Festhalten an den im Ausschreibungstext genannten Berufungskriterien, in der Gleichbehandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten oder im Umgang mit (dem Anschein) persönlicher Befangenheit bei Kommissionsmitgliedern, Gutachterinnen und Gutachtern.

Ein transparentes Verfahren betrifft alle Prozessschritte und kann nur durch eine **konsequente Dokumentation und Nachvollziehbarkeit sämtlicher Entscheidungsprozesse** erreicht werden – von der Festlegung der Berufungsstrategie in den Perspektivgesprächen der Fakultät bis hin zum Berufungsvorschlag der Kommission.

Der Berufungsleitfaden ist darüber hinaus ein wichtiges Instrument zur **Standardisierung von Berufungsverfahren**. Über festgelegte Verfahrensvorgaben trägt er zur Vergleichbarkeit der Vorgänge und damit zur Gerechtigkeit und Qualität ihrer Ergebnisse bei.

Dies schließt die grundsätzliche Möglichkeit zur **Beschleunigung und Flexibilisierung** einzelner Verfahrensschritte nicht aus, sofern dies notwendig ist, um rasche Handlungsfähigkeit im Wettbewerb um die besten Köpfe zu erlangen.

## 2. Der Berufungsprozess in fünf Schritten

Im Folgenden werden die fünf Phasen des Berufungsprozesses mit ihren wichtigsten Aufgaben beschrieben und die Rollen der beteiligten Akteurinnen und Akteure skizziert.

Die JMU bezieht sich bei der Definition der Verfahrensschritte und in den zugehörigen Merkblättern insbesondere auf das **Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)**, die **Grundordnung (GO)** sowie die **Berufungssatzung (BS)** der Universität Würzburg.

### 2.1 Information und Perspektivgespräch (Schritt 1)

Um Berufungen langfristig und im Einvernehmen mit der strategischen Gesamtausrichtung der Universität zu planen, legt die JMU bereits **im Vorfeld anstehender Berufungsverfahren** Wert auf die Abstimmung zwischen Fakultät bzw. zentraler wissenschaftlicher Einrichtung und Universitätsleitung.

Auf Einladung des Präsidiums findet deshalb in der Regel einmal jährlich ein **Perspektivgespräch** zwischen der Fakultätsleitung bzw. der Leitung zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen mit der Universitätsleitung statt.

Die Perspektivgespräche erlauben es dem Präsidium, die Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen bei der Präzisierung ihrer Entwicklungsplanung zu unterstützen und sie zugleich in Beziehung zur Gesamtstrategie sowie dem umfassenden Profildienstleistungsprozess der JMU zu setzen.

Die Gesprächsergebnisse werden schriftlich festgehalten und nach interner Prüfung durch die Fakultät und die Universitätsleitung von den Gesprächsparteien abgezeichnet.

Detaillierte Informationen enthält das Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag.

### 2.2 Antrag auf Erst- oder Wiederbesetzung einer Stelle (Schritt 2)

Nach **Anhörung des Fakultätsrates** richtet die Fakultätsleitung auf der Grundlage des vorausgegangenen Perspektivgesprächs einen Antrag auf Wiederbesetzung oder Erstbesetzung (**Freigabeantrag**) an das Präsidium. Im Fall der Besetzung einer Professur in einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung ist der Antrag gemeinsam mit der entsprechenden Leitung zu stellen.

Der Freigabeantrag umfasst alle relevanten Aussagen zur fachlichen Ausrichtung der Professur und ihrer Bedeutung für die Planung der Fakultät, des Instituts (bzw. der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung) und der Gesamtuniversität.

### **2.2.1 Einreichen des Antrags mit Ausschreibungstext**

Bestandteil des Antrags ist auch der Ausschreibungstext, den die Fakultät oder zentrale wissenschaftliche Einrichtung auf der Grundlage der im Antrag enthaltenen Aussagen und unter Verwendung der Vorlagen für Ausschreibungstexte aus dem **Merkblatt 4** erstellt. Der Ausschreibungstext bezieht sich auf das Perspektivgespräch und wird in der Regel mit einer Strukturkommission oder der künftigen Berufungskommission abgestimmt.

Da die Ausschreibung der Stelle erheblichen Einfluss auf die Zahl, Vielfalt und Qualität der Kandidatinnen und Kandidaten hat, soll der Ausschreibungstext unter Berücksichtigung der im Freigabeantrag enthaltenen Spielräume thematisch möglichst offen und attraktiv gestaltet werden, um viele hochkarätige Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Der Freigabeantrag wird zunächst in der Zentralverwaltung auf Vollständigkeit und die Übereinstimmung mit den Rahmenbedingungen, Anforderungen, Vorgaben und Vereinbarungen aus dem Perspektivgespräch geprüft und dann der Universitätsleitung zur Beschlussfassung vorgelegt.

### **2.2.2 Entscheidung des Präsidiums über den Freigabeantrag**

Das Präsidium vergleicht den Freigabeantrag mit den Ergebnissen des Perspektivgesprächs und der vorhandenen Ausstattung und entscheidet dann, ggf. nach erneuter Rückkopplung mit der Fakultät oder zentralen wissenschaftlichen Einrichtung und einer Anpassung des Antrags, ob und in welcher fachlichen Ausrichtung die Stelle (wieder)besetzt werden soll.

### **2.2.3 Information des Staatsministeriums über die geplante Ausschreibung**

Nach Beschluss im Präsidium wird der Ausschreibungstext zur Information über die geplante Ausschreibung an das Staatsministerium weitergeleitet. Die Fakultäten werden über die Weiterleitung an das Ministerium informiert.

### **2.2.4 Veröffentlichung der Ausschreibung**

Drei Wochen nach Weitergabe der Information über die geplante Ausschreibung an das Ministerium kann die Ausschreibung, soweit das Ministerium keine Einwände erhoben hat, durch die Fakultät veröffentlicht werden: auf nationaler Ebene in den einschlägigen öffentlichen Organen und im Regelfall zugleich international.

## **2.3 Einrichtung des Berufungsausschusses und Bestellung der Berichterstat- terin bzw. des Berichterstatters (Schritt 3)**

### **2.3.1 Bildung des Berufungsausschusses**

Der Berufungsausschuss ist das zentrale Organ des Verfahrens. Er wird – unter Beachtung der Regeln zur Vermeidung des Anscheins der Befangenheit – im Fakultätsrat der zuständigen Fakultät gebildet. Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Berufungsausschusses ist die Dekanin bzw. der Dekan

der Fakultät, in der die Berufung erfolgt, oder eine von dieser bzw. diesem bestimmte Person aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren der Fakultät.

Die oder der Vorsitzende des Berufungsausschusses schlägt dem Fakultätsrat unter Beachtung der Vorgaben von **Merkblatt 3 – Bildung des Berufungsausschusses** die internen und externen Mitglieder vor; der Fakultätsrat entscheidet über die Annahme der Vorschläge.

Anschließend teilt die Fakultät dem Präsidium die geplante Zusammensetzung des Berufungsausschusses mit.

### **2.3.2 Bestellung der Berichterstatterin oder des Berichterstatters**

Die Berichterstatterin bzw. der Berichterstatter ist von großer Bedeutung für die institutionelle Selbstkontrolle und damit für die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Ihr bzw. ihm fällt die verantwortungsvolle Aufgabe zu, dem Präsidium die Einhaltung der Standards und Qualitätskriterien des Berufungsleitfadens zu bestätigen oder auf die Nichteinhaltung aufmerksam zu machen. Die Berichterstatterin bzw. der Berichterstatter wird nach dem Beschluss des Freigabeantrags vom Präsidium bestellt und nimmt ohne Stimmrecht am gesamten Berufungsverfahren teil.

## **2.4 Auswahlverfahren und Berufungsvorschlag (Schritt 4)**

Die zentrale Aufgabe des Berufungsausschusses ist es, die für die zu besetzende Professur am besten geeignete Person zu gewinnen. Bereits in seiner konstituierenden Sitzung legt er die **Auswahlkriterien** entsprechend den Anforderungen an die Professur fest und bezieht sich dabei direkt auf die **Ausschreibung** sowie die **Berufungsscheckliste**, welche die wichtigsten überfachlichen Qualitäten neuberufener Professorinnen und Professoren aus Sicht der JMU beschreibt (siehe Anlage 1 zu **Merkblatt 5 – Die Berufungsscheckliste**).

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist beginnt der Berufungsausschuss mit einem **mehrstufigen Auswahlprozess**, der in einen **Berufungsvorschlag** mündet. Die Auswahlentscheidungen sind mit den Gründen im Protokoll des Berufungsausschusses zu dokumentieren.

Dem Berufungsausschuss kommt in dieser Phase eine besondere Verantwortung zu. Bei seiner Bildung muss schon der Anschein der **Befangenheit** seiner Mitglieder vermieden werden. Dasselbe gilt auch im weiteren Verlauf der Zusammenarbeit, so dass das Ausschließen von Befangenheit als kontinuierliche Aufgabe in allen Schritten des Verfahrens zu verstehen ist (vgl. Anlage zu **Merkblatt 3 – Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit**).

Von der bzw. dem Vorsitzenden wird u.a. erwartet, sämtliche Entscheidungen für oder gegen die weitere Berücksichtigung von Bewerbungen schriftlich zu begründen und sich dabei konsequent auf die **vorab festgelegten Auswahlkriterien** zu beziehen. Aus dem Anspruch, die bestmögliche Besetzung zu finden, folgt außerdem die Verpflichtung, in allen Stufen des Auswahlprozesses auf eine **ausreichende Repräsentanz von potenziell geeigneten Wissenschaftlerinnen** hinzuwirken (vgl. **Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit**).

#### 2.4.1 Vorauswahl und Anforderung von Schriften

Aus der Gesamtheit der eingegangenen Bewerbungen werden zunächst alle Kandidatinnen und Kandidaten identifiziert, die den Vorgaben der Ausschreibung entsprechen. Damit der Berufungsausschuss eine fundierte Auswahl für die Einladungen zur persönlichen Vorstellung treffen kann, können sie zur Einsendung ausgewählter Veröffentlichungen, Konzepte oder Lehrproben (z.B. in Form von Videos) aufgefordert werden.

#### 2.4.2 Einladung zur Vorstellung

Auf der Basis der vorhandenen Informationen lädt der Berufungsausschuss die Bewerberinnen und Bewerber, die nach den vorab festgelegten Auswahlkriterien am besten geeignet erscheinen, zu Probevortrag und Kommissionsgespräch ein. Falls Informationen für diese Entscheidung fehlen, erfragt er diese bei den entsprechenden Kandidatinnen und Kandidaten. Die Entscheidung gegen eine Einladung muss für jede Bewerberin und jeden Bewerber schriftlich dokumentiert und begründet werden.

#### 2.4.3 Persönliche Vorstellung der Bewerberinnen und Bewerber

Die persönliche Begegnung zwischen Berufungskommission und Kandidatinnen bzw. Kandidaten ist zentral für die Entscheidungsfindung in der Kommission. Hier steht die **vergleichende Würdigung** der Kandidatinnen und Kandidaten mit Bezug auf das vorab festgelegte Profil im Vordergrund.

Feste Bestandteile der Begegnung sind der **Vortrag** mit anschließender Fragerunde und das **Gespräch mit der Kommission**, gegebenenfalls ergänzt um ein **internes Gespräch mit den Studierenden**. Weitere Programmpunkte können ergänzt werden.

Der genaue Ablauf kann in jedem Berufungsverfahren neu festgelegt werden, darf innerhalb desselben Verfahrens jedoch aus Gründen der Gleichbehandlung nicht variieren und wird den Eingeladenen vorab mitgeteilt.

Im Anschluss an die Vorstellungen legt der Berufungsausschuss fest, für welche Personen Gutachten eingeholt werden sollen.

#### 2.4.4 Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter und Einholen vergleichender Gutachten

Nach Abschluss der persönlichen Vorstellungen legt der Berufungsausschuss die Gutachterinnen und Gutachter fest und fragt sie an.

Ihre Auswahl ist von besonderer Bedeutung für ein gerechtes und objektives Verfahren, denn sie sind ein potenzielles Korrektiv für den universitätsinternen Meinungsbildungsprozess. Die JMU hat sich deshalb auf eine Reihe von bindenden Kriterien für ihre Auswahl festgelegt, zu denen u.a. ihre **nachweisliche Expertise in allen fachlichen Schwerpunkten** der Ausschreibung sowie ihre Unbefangenheit gehört (vgl. **Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags**).

#### **2.4.5 Erstellung des Berufungsvorschlags**

Nach dem Einholen der Gutachten erstellt der Berufungsausschuss einen Berufungsvorschlag, der in der Regel drei Namen auflistet. Der Berufungsvorschlag enthält außerdem detaillierte Angaben über das Verfahren sowie die Bewerberinnen bzw. Bewerber und begründet die vorgeschlagene Reihung mit direktem Bezug zu den vorab festgelegten Auswahlkriterien (vgl. Anlage 3 zu **Merkblatt 5 – Inhalt des Berufungsvorschlags**).

#### **2.4.6 Bereitstellung des Berufungsvorschlages durch das Dekanat; Sondervotum**

Zunächst stellt das Dekanat den Berufungsvorschlag für den Zeitraum einer Woche den Mitgliedern des Berufungsausschusses, den sonstigen Mitgliedern des Fakultätsrates und sämtlichen Professorinnen und Professoren der Fakultät für eine Einsichtnahme zur Verfügung. Sowohl die stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses als auch sämtliche Professorinnen und Professoren der Fakultät können bis eine Woche nach Ablauf der Frist zur Einsichtnahme ein Sondervotum in Form einer alternativen Vorschlagsliste abgeben, das den Vorschlag ergänzt oder korrigiert. Die Berichterstatterin bzw. der Berichterstatter wird über den Eingang eventueller Sondervoten informiert.

Zugleich informiert die Fakultätsleitung den Fakultätsrat über die Vorschlagsliste. Er soll sich vor ihrer Einreichung beim Senat zur Liste äußern (vgl. 2.4.7).

#### **2.4.7 Vorlage des Berufungsvorschlages, der Stellungnahme des Fakultätsrates sowie ggf. der Sondervoten an den Senat**

Der vollständige Berufungsvorschlag („Der Berufungsvorgang“) wird von der Fakultät zur Behandlung im Senat angemeldet und der Zentralverwaltung zur Prüfung vorgelegt. Der Senat nimmt auf der Grundlage des Prüfungsergebnisses zum Berufungsvorschlag Stellung.

#### **2.4.8 Beschluss des Berufungsvorschlags und Ruferteilung**

Auf der Grundlage des vollständigen Berufungsvorschlags und ggf. zusätzlicher Expertise fasst die Präsidentin bzw. der Präsident ihren bzw. seinen Beschluss unter Berücksichtigung der Stellungnahmen des Senats und des Präsidiums.

Beabsichtigt die Präsidentin bzw. der Präsident, vom Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen, so begründet sie bzw. er dies gegenüber der Fakultät, damit sie Gelegenheit zur Stellungnahme hat.

Ist der Beschluss gefasst, erteilt die Präsidentin bzw. der Präsident in schriftlicher Form einen Ruf an die Erstplatzierte bzw. den Erstplatzierten.

## **2.5 Berufung (Schritt 5)**

### **2.5.1 Berufungsverhandlungen**

Möglichst zeitnah nach der Ruferteilung treten die Präsidentin bzw. der Präsident der JMU gemeinsam mit Kanzlerin bzw. Kanzler und Dekanin bzw. Dekan in die Berufungsverhandlungen mit der bzw. dem Erstplatzierten ein.

Dabei loten beide Seiten die Spielräume der künftigen Zusammenarbeit, ihre Vorstellungen zur Ausstattung der Professur und den persönlichen Bezügen aus. Weiterhin kann z.B. die familiäre Situation der bzw. des zu Berufenden in den Verhandlungen gewürdigt werden.

Bei der Kommunikation und der Beurteilung von Spielräumen für ein Entgegenkommen wird die Universitätsleitung von verschiedenen Einheiten der Zentralverwaltung unterstützt. Wenn Dual Career-Services oder Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen oder Schulen von Relevanz für den erfolgreichen Verlauf der Verhandlungen sind, sucht die Universität nach Möglichkeiten, den Erwartungen des bzw. der zu Berufenden entgegenzukommen.

Eine überzeugend gelebte Willkommenskultur trägt erfahrungsgemäß erheblich zum positiven Ausgang der Verhandlungen bei. Im Bewusstsein des Wettbewerbs der Universitäten um die besten Köpfe wirken alle Beteiligten an der JMU darauf hin, die Zeit der Verhandlungen auf das Notwendige zu begrenzen.

### **2.5.2 Absagen**

Spätestens nach der Rufannahme werden die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber entsprechend informiert. Die Absage an die Kandidatinnen und Kandidaten auf der Berufungsliste erfolgen durch die Zentralverwaltung, ihnen wird dabei auch ihr jeweiliger Listenplatz mitgeteilt. Die übrigen Bewerberinnen und Bewerber werden durch die Fakultät angeschrieben. Zwischen den Absagen und der Ernennung muss ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen liegen.

Im Falle einer Absage der bzw. des Erstplatzierten teilt die Fakultät bzw. zentrale wissenschaftliche Einrichtung mit, ob der Ruf an die Zweitplatzierte bzw. den Zweitplatzierten erteilt werden soll; dies gilt entsprechend auch bei weiteren Absagen.

### **2.5.3 Ernennung**

Parallel zu den Berufungsverhandlungen wird die Ernennung vorbereitet.

In der Regel ernennt die Präsidentin bzw. der Präsident, ggf. vertreten durch ein Mitglied des Präsidiums, die Neuberufene bzw. den Neuberufenen persönlich. So bringt sie bzw. er die Wertschätzung der Universität für jede neue Professorin und jeden neuen Professor zum Ausdruck sowie das Potential, das die Berufung für das Kollegium, die Mitarbeitenden und Studierenden, aber auch für die Gesamtuniversität darstellt.

### 3. Tabellarischer Ablaufplan für das Berufungsverfahren

Nr.	Verfahrensschritt	Relevante Rechtsvorschriften	Beteiligte Einheiten	Zugehörige Merkblätter mit Anlagen
<b>Schritt 1: Information und Perspektivgespräch</b>				
1.1	Information	Art. 66 Abs. 1 BayHIG	Ref. 4.2, Ref. A.1 Präsidium, Fakultät bzw. zentrale wiss. Einrichtung	Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag
1.2	Perspektivgespräch		Präsidentin/ Präsident; Kanzlerin/ Kanzler; Dekanin/ Dekan bzw. Leitung zentraler wissenschaftlicher Einrichtung Zentralverwaltung nach Bedarf	Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag
1.3	Protokoll zum Perspektivgespräch		Ref. 4.2, Ref. A.1 Präsidium, Fakultät bzw. zentrale wiss. Einrichtung	Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag
<b>Schritt 2: Antrag auf Erst- oder Wiederbesetzung einer Stelle</b>				
2.1	Einreichen des Antrags mit Ausschreibungstext	§ 2 Abs. 1 BS Art. 66 Abs. 1 BayHIG	Fakultät, Ref. 4.2, Präsidium  Ref. A.1	Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag Merkblatt 4 – Vorlagen für Ausschreibungstexte
2.2	Entscheidung des Präsidiums über den Freigabeantrag	Art. 66 Abs. 1 BayHIG § 2 Abs. 1 BS	Präsidium, Ref. 4.2	
2.3	Information des Staatsministeriums über die geplante Ausschreibung	Art. 66 Abs.1 Satz 6 BayHIG	Ref. 4.2 Präsidium,  Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	
2.4	Ausschreibung	Art. 66 Abs. 3 BayHIG	Fakultät	Merkblatt 4 –Vorlagen für Ausschreibungstexte
<b>Schritt 3: Einrichtung des Berufungsausschusses und Bestellung der Berichterstatterin bzw. des Berichterstatters</b>				
3.1	Bildung des Berufungsausschusses	Art. 66 Abs. 4 BayHIG § 2 Abs. 3 und 4 BS	Fakultät  Präsidium	Merkblatt 3 – Bildung des Berufungsausschusses mit Anlage 3 – Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit  Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlages mit Anlage 1 – Berufungscheckliste



Nr.	Verfahrensschritt	Relevante Rechtsvorschriften	Beteiligte Einheiten	Zugehörige Merkblätter mit Anlagen
3.2	Bestellung der Berichtersterterin oder des Berichterstatters	Art. 66 Abs. 2 BayHIG § 2 Abs. 2 BS	Ref. 4.2 Präsidium	Merkblatt 2 für die Berichtersterterin bzw. den Berichterstatter
<b>Schritt 4: Auswahl und Berufungsvorschlag</b>				
4.0	Konstituierende Sitzung des Berufungsausschusses mit Festlegung der Auswahlkriterien		Berufungsausschuss	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags
4.1	Vorauswahl und Anforderung von Schriften		Berufungsausschuss	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags mit Anlage 1 – Berufungsscheckliste Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit Anlage zu Merkblatt 3 – Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit
4.2	Einladung zur Vorstellung		Berufungsausschuss	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit
4.3	Wiss. Vorträge, ggf. Lehrvorträge und Kommissionsgespräch		Berufungsausschuss	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit
4.4	Einholen vergleichender Gutachten	Art. 66 Abs. 5 Satz 1 BayHIG	Berufungsausschuss Gutachterinnen und Gutachter	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags mit Anlage 2 – Hinweise für Gutachterinnen und Gutachter Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit Anlage zu Merkblatt 3 – Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit
4.5	Erstellung des Berufungsvorschlags	Art. 66 Abs. 5 BayHIG § 3 Abs. 5 BS	Berufungsausschuss	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags mit Anlage 3 – Hinweise für Studiendekanin bzw. Studiendekan und Anlage 4 – Inhalt des Berufungsvorschlags
4.6	Bereitstellung des Berufungsvorschlages durch das Dekanat; Sondervotum	§ 3 Abs. 6 BS	Fakultät	Merkblatt 5 – Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlags
4.7	Vorlage des Berufungsvorschlages, der Stellungnahme des Fakultätsrates sowie ggf. der Sondervoten an den Senat	Art. 66 Abs. 5 Satz 8 BayHIG § 3 Abs. 6 BS	Fakultät, Ref. 4.2 Gremiensevice	Anlage 5 zu Merkblatt 5 – Zusammenstellung des Berufungsvorgangs für die weitere Behandlung in den Gremien Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit
4.8	Beschluss des Berufungsvorschlags und Ruferteilung	Art. 66 Abs. 6 BayHIG § 4 Abs. 1 BS	Gremiensevice Ref. 4.2 Präsidium	
<b>Schritt 5: Berufung</b>				

Nr.	Verfahrensschritt	Relevante Rechtsvorschriften	Beteiligte Einheiten	Zugehörige Merkblätter mit Anlagen
5.1	Berufungsverhandlungen		Präsidentin/ Präsident Kanzlerin/ Kanzler Dekanin/ Dekan Servicezentren Finanzen und Personal ggf. Welcome Center	
5.2	Absagen		Präsidentin/ Präsident Fakultät Referat 4.2	
5.3	Ernennung		Präsidentin/ Präsident Referat 4.2	

Im Falle einer Direktberufung nach Art. 66 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BayHIG sind grundsätzlich ebenfalls die vorstehend genannten Verfahrensschritte durchzuführen. Da hierbei jedoch auf die Ausschreibung der Stelle (Nr. 2.4) verzichtet wird, muss mit dem Antrag auf Besetzung der Stelle (Nr. 2.1) kein Ausschreibungstext vorgelegt werden und es entfällt auch die Notwendigkeit der weiteren Auswahl-schritte, wie z.B. Vorauswahl, mangels weiterer Bewerberinnen und Bewerber. Darüber hinaus kann zur weiteren Vereinfachung des Verfahrens im Falle der Direktberufung einer Person, die bereits als Juniorprofessorin/Juniorprofessor oder Universitätsprofessorin/Universitätsprofessor an der JMU tätig ist, auf den Vortrag und ggf. das Kommissionsgespräch (Nr. 4.3) verzichtet werden.

Soweit es sich um eine Direktberufung im Anschluss an eine erfolgreiche Tenure-Track-Evaluierung handelt, können die im Rahmen der Evaluierung eingeholten Gutachten auch für die Direktberufung verwendet werden. Die Einholung weiterer externer Gutachten entsprechend Punkt 4.4 ist nicht erforderlich.

### Merkblatt 1 für Dekanin bzw. Dekan: Der Freigabeantrag

1. Berufungsverfahren sollen rechtzeitig nach Maßgabe der Berufungssatzung (siehe § 2 Abs. 1 BS) eingeleitet werden (im Regelfall mind. zwei Jahre, falls mit der Professur Aufgaben im Universitätsklinikum Würzburg verbunden sind 3 Jahre vor dem geplanten Freiwerden; in allen anderen Fällen unverzüglich).
2. Einmal jährlich (31.03.) erfolgt eine Mitteilung der Zentralverwaltung über das Präsidium an die Fakultäten bzw. zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen hinsichtlich des Freiwerdens von Professuren in den kommenden fünf Jahren. Die Professional School of Education (PSE) ist mit einem Abdruck über die Mitteilung zu informieren, wenn die freiwerdende Professur in der Lehramtsausbildung tätig ist. Vor dem Anschreiben erhält das Präsidium Informationen über die zur Verfügung stehende Ausstattung (Ref. 4.2) und über ggf. bestehende Rahmenbedingungen und Anforderungen bzw. Vorgaben (Ref. A.1).
3. Präsidium und Fakultäten (Dekanin bzw. Dekan) bzw. zentrale wissenschaftliche Einrichtung treffen sich in der Regel mindestens jährlich, im Idealfall im Juni oder Juli des Jahres, zu Perspektivgesprächen über bevorstehende Berufungsverfahren. Bei Abweichungen von bestehenden Vereinbarungen und Planungen sowie zur Besetzung von Professuren für Verbundanträge und Forschungsschwerpunkte können diese auch auf Nachfrage des jeweils anderen jederzeit stattfinden, um gemeinsam Planungen für eine Überprüfung und ggf. Erneuerung / Ergänzung des fachlichen Profils anzustellen.
4. Im Fokus der gemeinsamen Planungen stehen der Erhalt oder Aufbau einer kritischen Masse an Professorinnen und Professoren für fachliche Schwerpunkte, die zu erhalten oder neu aufzubauen sind. Die bestehenden bzw. geplanten Denominationen für Wieder- und Neubesetzungen werden gemeinsam hinterfragt und, falls notwendig, im größtmöglichen Konsens zwischen Universitätsleitung, Fakultät oder zentraler wissenschaftlicher Einrichtung angepasst. Bei Bedarf werden die Perspektivgespräche, insbesondere bei der Neueinrichtung von Forschungsverbänden, auch fächer- und fakultätsübergreifend geführt.
5. Da auch bei zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen das Berufungsverfahren durch eine Fakultät durchgeführt werden muss, soll die Leitung der jeweiligen Einrichtung sich bereits vor dem Perspektivgespräch – entsprechend der gewünschten zukünftigen Ausrichtung der Professur – für eine Fakultät entscheiden, deren Dekanin oder Dekan dann gegebenenfalls zusätzlich zum Perspektivgespräch eingeladen wird.
6. Folgende Themen sollen im Rahmen eines Perspektivgespräches behandelt werden:
  - die geplanten Denominationen der Professuren,
  - mögliche Besetzungen im Rahmen eines Tenure-Track,
  - die strategische Bedeutung für die Struktur- und Entwicklungsplanung,
  - die Relevanz für Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultät, Profilschärfung und Neuausrichtung,
  - die Frage, ob im Sinne der interdisziplinären Anschlussfähigkeit weitere Fakultäten an den Berufungsverfahren beteiligt werden sollten,
  - der erforderliche Personalbedarf, Finanzbedarf und Raumbedarf sowie die verfügbaren Ressourcen der Fakultät,
  - die Bewerbungslage, auch unter Berücksichtigung der internationalen Situation, der Gleichstellung sowie möglicher interner Kandidatinnen und Kandidaten,
  - Strategien zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber im Allgemeinen,
  - Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Bewerbungen im Besonderen: In den Perspektivgesprächen legt die involvierte Fakultät unter Berücksichtigung der mit der Universitätsleitung vereinbarten Zielzahlen zum Professorinnenanteil und mit Hinblick auf die in den folgenden drei Jahren

(wieder) zu besetzenden Professuren konkrete Strategien vor, mit denen Frauen für die zu besetzenden Positionen und Fachgebiete gewonnen werden sollen (vgl. Anlage 1 zu Merkblatt 5 – Gendergerechtigkeit).

7. Die Gesprächsergebnisse werden schriftlich festgehalten und nach interner Prüfung durch die Fakultät und die Universitätsleitung – welche die Gesprächsergebnisse dafür zur Überprüfung dem Referat 4.2 und dem Referat A.1 überlässt – abgezeichnet.
8. Im Anschluss an das Perspektivgespräch äußert sich der Fakultätsrat dazu, ob und mit welcher fachlichen Ausrichtung (möglichst breit, um die besten Kandidatinnen und Kandidaten zu erhalten; vgl. Merkblatt 6 - Gendergerechtigkeit) die (Wieder-)Besetzung der Professur beantragt werden soll. Ebenso äußert er sich bei der Erstbesetzung einer Professur zu deren gewünschter fachlicher Ausrichtung.
9. Anschließend stellt die Fakultät einen entsprechenden Antrag an das Präsidium auf Freigabe der Stelle für die Besetzung. Dabei bezieht sie sich explizit auf die Ergebnisse der vorausgegangenen Perspektivgespräche. Bei Professuren mit Aufgaben in der Krankenversorgung ist der Klinikumsvorstand zu beteiligen.

Der Freigabeantrag wird zunächst an das Referat 4.2 – Professorinnen/Professoren, Beamtinnen/Beamte weitergeleitet und auf Vollständigkeit geprüft. Anschließend leitet das Referat 4.2 den Freigabeantrag mit einer kurzen Stellungnahme an das Referat A.1 – Planung und Berichtswesen weiter. Referat A.1 geht in einem Vorlagebericht an das Präsidium auf die Übereinstimmung des Freigabeantrags mit den Rahmenbedingungen, Anforderungen, Vorgaben und Vereinbarungen aus dem Perspektivgespräch ein.

#### **Der Freigabeantrag enthält folgende Angaben:**

- Denomination (deutsch und englisch), fachlichen Ausrichtung und der gemäß Funktionsbeschreibung wahrzunehmenden Aufgaben der zu besetzenden Professur
- Ausschreibungstext
- Begründung der Notwendigkeit der Erst- oder Wiederbesetzung
- Aussagen zur organisatorischen Zuordnung der Professur innerhalb des Instituts bzw. der Fakultät sowie zur Bedeutung für die Struktur- und Entwicklungsplanung der wissenschaftlichen Einrichtung (Institut bzw. Klinik), der Fakultät und der Universität
- Aussagen zum erwarteten Bedarf an personellen, finanziellen und räumlichen Ressourcen sowie der verfügbaren Ressourcen der Fakultät
- Aussage darüber, warum die Professur in Vollzeit und nicht auch in Teilzeit besetzt werden kann
- Bei einer beantragten Ausschreibung einer W2-Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist zu begründen, warum die Professur nicht im Tenure-Track-Verfahren besetzt werden soll.
- Hinweise auf relevante Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultät, insbesondere auf die mit der Universitätsleitung vereinbarten Zielzahlen zum Professorinnenanteil, sowie Evaluationen oder Akkreditierungen; bei einem Abweichen von den Vereinbarungen, Evaluationen oder Empfehlungen ist dies detailliert zu begründen.
- Ergebnisse des Perspektivgesprächs mit der Universitätsleitung
- Aussage zur Bewerbungslage, insbesondere zu möglichen berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen (siehe Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit)
- Anführung und Diskussion neuer Arbeitsmodelle, z.B. der geteilten oder „rotierenden“ Führung. Diese sind, sofern sie als umsetzbar erachtet werden, in der Ausschreibung anzuführen (vgl. auch Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit).

#### **Bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen muss der Freigabeantrag zusätzlich folgende Informationen enthalten, die vom Präsidium auch angefragt werden können:**

- Bei einer beantragten Open-Rank-Ausschreibung, d.h. Ausschreibung der Professur mit der Möglichkeit der direkten Besetzung in BesGr. W3 oder in der BesGr. W2 mit Tenure-Track, ist diese zu begründen.

- Bei einer beantragten Ausschreibung einer Juniorprofessur ist mitzuteilen, ob sie mit einem Tenure-Track verbunden sein soll, ggf. auf welche Wertigkeit (W 2 oder W 3) und welche Stelle hierfür herangezogen werden soll.
- Hinweise auf relevante geplante bzw. weiterzuführende Kooperationen und Interdependenzen mit innen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Hinweise auf mögliche interne Kandidatinnen und Kandidaten

10. Der Ausschreibungstext soll so offen formuliert sein, dass er in der Lage ist, eine ausreichende Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen (vgl. auch Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit)

11. Sofern in Ausnahmefällen ein Abweichen von einem regelmäßigen Berufungsverfahren für erforderlich erachtet wird (z.B. Findungsverfahren, Direktberufung mit Verzicht auf Ausschreibung und mit angemessener Verfahrenserleichterung, abweichende Zusammensetzung des Berufungsausschusses), ist dies zu begründen.

Eine **Direktberufung** (Art. 66 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BayHIG) kommt in der Regel nur dann in Betracht, wenn für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegt. Im Antrag der Fakultät auf eine Direktberufung sollte dokumentiert werden, welche besonderen Qualifikationen bzw. Merkmale der Qualifikation (z.B. Rufe, Preise) die Person mit sich bringt und wie sie zur Stärkung und Profilbildung unserer Universität (z.B. in der Forschung durch Stärkung von Forschungsverbänden, in der Lehre durch Stärkung besonderer Studiengänge) beitragen würde.

Eine **Exzellenzberufung** kann in besonderen Ausnahmefällen durch die Präsidentin oder der Präsident gemeinsam mit der zuständigen Dekanin oder dem zuständigen Dekan allein und ohne ein geregeltes Berufungsverfahren sowie ohne Ausschreibung realisiert werden (Exzellenzberufung; Art. 66 Abs. 8 BayHIG). Eine Exzellenzberufung kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn mehrere externe Gutachten der oder dem zu Berufenden exzellente Leistungen in Forschung und Lehre bescheinigen; dabei können exzellente Forschungsleistungen auch durch international renommierte Wissenschaftspreise (zum Beispiel Nobel-Preis, Leibniz-Preis, Alexander von Humboldt-Professur, ERC Advanced Grant) nachgewiesen werden.

12. Auf der Grundlage des von der Fakultät gestellten Freigabeantrags und der zwischen Präsidium und Fakultät geführten Perspektivgespräche trifft die Universitätsleitung ihre Freigabeentscheidung. Sie bildet die Grundlage für das weitere Berufungsverfahren; sie soll bei allen folgenden Verfahrensschritten berücksichtigt werden. Die Mitteilung der Entscheidung an die Fakultät oder zentrale wissenschaftliche Einrichtung erfolgt über das Referat 4.2.

## Merkblatt 2 für Berichterstatterin bzw. Berichterstatter

Nach der Genehmigung des Ausschreibungstextes durch das Staatsministerium bestellt die Universitätsleitung eine Berichterstatterin oder einen Berichterstatter aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren.

1. Ziele und Funktion der Berichterstatterin oder des Berichterstatters:
  - Sie oder er achtet bei den Ausschussmitgliedern und der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter auf die Vermeidung des Anscheins einer Befangenheit.
  - Sie oder er achtet bei der Festlegung der Auswahlkriterien und ggf. des Punktesystems darauf, dass diese nachvollziehbar sind und insbesondere mit dem im Ausschreibungstext genannten Kriterien übereinstimmen.
  - Sie oder er achtet bei Tenure-Track-Professuren auf die Berücksichtigung der in der Tenure-Track-Ordnung vom 08.03.2019, in der jeweils aktuellen Fassung, in § 5 Abs. 1 beschriebenen Voraussetzungen.
  - Sie oder er achtet auf die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Berufungsverfahren. Hierzu gehört u.a. die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen für die ausgeschriebene Stelle, die Beachtung der den Gleichstellungsstandards entsprechenden Regeln für den Leistungsvergleich von Bewerberinnen und Bewerbern und die Berücksichtigung der im Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit aufgeführten Punkte (siehe ebd.).
  - Sie oder er achtet auf eine angemessene Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen unter Berücksichtigung des „wissenschaftlichen Alters“ (Anrechnung von konkreten Ausfallzeiten und Berücksichtigung von Einschränkungen (z.B. aufgrund von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Beurlaubungen oder Teilzeit für Pflegeaufgaben sowie in Folge chronischer Erkrankungen, Behinderungen oder auch aufgrund besonderer Bedingungen in der Corona-Pandemie).
  - Die Berichterstatterin oder der Berichterstatter achtet auf die Einhaltung von Qualitätsstandards bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter, den abgegebenen Gutachten, der Arbeit des Berufungsausschusses sowie der Einhaltung des Berufungsleitfadens und berichtet dazu.
2. Die Berichterstatterin oder der Berichterstatter nimmt an den Sitzungen des Berufungsausschusses ohne Stimmrecht teil. Dazu ist sie oder er von der vorsitzenden Person des Berufungsausschusses zu allen Sitzungen des Berufungsausschusses und den im Zusammenhang mit der Berufung veranstalteten Vorträgen rechtzeitig einzuladen. Die Terminierung ist im Vorfeld mit ihr oder ihm abzustimmen.
3. Ihr oder ihm sind alle einschlägigen Unterlagen, welche den Mitgliedern des Berufungsausschusses oder der Fakultät bis zum endgültigen Beschluss über den Berufungsvorschlag übermittelt werden, zuzuleiten.
4. Wenn das Verfahren oder eine in Aussicht genommene Maßnahme ihren oder seinen Bedenken begegnet, soll sie oder er die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sitzung darauf aufmerksam machen.
5. Hegt die Berichterstatterin oder der Berichterstatter gegen das Verfahren Bedenken, die trotz ihrer oder seiner Anmerkungen nicht ausgeräumt wurden, so informiert sie oder er die Fakultät und das Präsidium noch vor Beschluss des Berufungsvorschlags.
6. Auf ihren oder seinen Wunsch hin sind ihr oder ihm die Berufsakten zur Abfassung ihres oder seines Berichtes zeitweilig zu überlassen.
7. Im Falle ihrer oder seiner Verhinderung wird sie oder er über die Sitzungen informiert. Im Ausnahmefall kann die Präsidentin oder der Präsident auf Wunsch der Fakultät durch Eilentscheidung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter für eine Sitzung bestimmen.
8. Nach Beschluss des Berufungsvorschlags durch den Berufungsausschuss erstattet die Berichterstatterin oder der Berichterstatter einen schriftlichen Bericht an die Präsidentin oder den Präsidenten. Dieser wird dem Senat zusammen mit dem Berufungsvorgang rechtzeitig zugeleitet.
9. Der Bericht sollte alle aus Sicht der Berichterstatterin oder des Berichterstatters wesentlichen Punkte des Verfahrens enthalten. Hierzu gehören Aussagen zum Anschein der Befangenheit bei den Verfahrensbeteiligten, zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, zu besonderen Vorkommnissen wie z.B. kontroverse Diskussionen, Nichtberücksichtigung von herausragenden Kandidatinnen und Kandidaten oder Abstimmungen bei Abwesenheit einer größeren Anzahl von Mitgliedern des Berufungsausschusses.

## Merkblatt 3 für Dekanin bzw. Dekan: Bildung des Berufungsausschusses

1. Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium einen Berufungsausschuss, der von der Dekanin oder dem Dekan oder einer von dieser oder diesem bestimmten Person aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren der Fakultät geleitet wird. Die oder der Vorsitzende des Berufungsausschusses sollte in der Regel einer anderen Einrichtung angehören.
2. Die oder der Vorsitzende des Berufungsausschusses schlägt dem Fakultätsrat die internen und externen Mitglieder des Berufungsausschusses vor. Der Fakultätsrat entscheidet über die Annahme der Vorschläge. Lediglich die Berichterstatterin bzw. der der Berichterstatter wird direkt vom Präsidium bestellt (vgl. Merkblatt 2 für Berichterstatterin bzw. Berichterstatter). Bei fachlich übergreifenden Professuren ist zu prüfen, inwieweit die Besetzung des Berufungsausschusses dies berücksichtigen soll.

Soweit nicht innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Mitteilung der vollständigen Zusammensetzung des Berufungsausschusses an die Präsidentin bzw. den Präsidenten Einwendungen erhoben werden, besteht Einverständnis mit der Zusammensetzung. Das Einvernehmen der Universitätsleitung ist auch für sich im Laufe des Verfahrens ergebende personelle Ergänzungen oder Änderungen einzuholen. Daher ist auch bei einem Wechsel der Mitglieder im Laufe des Verfahrens eine Mitteilung an das Referat 4.2 erforderlich. Bei der Bildung von Berufungsausschüssen für die Besetzung von Professuren in zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen ist deren Leitung in jedem Fall zu berücksichtigen.
3. In besonderen Fällen sollen Berufungsausschüsse weitgehend extern besetzt werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn an der Universität Würzburg nur sehr wenige Fachkolleginnen oder Fachkollegen zur Verfügung stehen. Ebenso soll dies bei Neugründungen von Fachrichtungen erfolgen.
4. Bei der Bildung des Berufungsausschusses muss schon der Anschein der Befangenheit von Mitgliedern vermieden werden. Die Vorab-Offenlegung befangenheitsbegründender Umstände dient dem Ruf der Mitglieder des Berufungsausschusses als faire und unvoreingenommene Expertinnen und Experten.
  - a. Die für die Bildung des Berufungsausschusses in die engere Wahl genommenen Personen sind zu bitten, vor ihrer Bestellung in den Ausschuss zu prüfen, ob Umstände vorliegen, die den Anschein der Befangenheit begründen könnten. Alle Mitglieder des Berufungsausschusses sind zu bitten, bestehende Bedenken zu offenbaren und gemeinsam mit der Dekanin oder dem Dekan oder der mit der Bildung des Berufungsausschusses beauftragten Person zu prüfen, ob ihre Beteiligung am jeweiligen Verfahren möglich ist. Wird bei der Prüfung festgestellt, dass eine unparteiliche Mitwirkung aufgrund besonderer Umstände nicht zu erwarten ist, ist auf die Bestellung zu verzichten.
  - b. Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen prüft die vorsitzende Person des Berufungsausschusses, ob der Anschein der Befangenheit eines Mitglieds bezüglich einer Bewerbung gegeben ist. Dazu fragt die vorsitzende Person bei allen Mitgliedern und den Gutachterinnen und Gutachtern schriftlich oder elektronisch nach, ob Umstände vorliegen, die den Anschein der Befangenheit begründen könnten<sup>1</sup> und prüft, ob eine weitere Teilnahme an dem Verfahren vertretbar erscheint.
  - c. In einem Berufungsverfahren dürfen Ausschussmitglieder sowie Gutachterinnen und Gutachter nicht tätig werden bei:
    - a.a. Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnliche Gemeinschaft zu einer Kandidatin oder zu einem Kandidaten sowie zu weiteren Angehörigen im Sinne von Art. 20 Abs. 5 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes
    - b.b. eigenen wirtschaftlichen Interessen an der Entscheidung über den Ausgang des Berufungsverfahrens oder solchen Interessen von unter a.a. aufgeführten Personen
    - c.c. einem Betreuungsverhältnis bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses.

---

<sup>1</sup> Quelle: DFG-Vordruck 10.201 – 4/10

Wer in einem Berufungsverfahren tätig werden soll, hat sich bei Vorliegen folgender Umstände nach einer Einzelfallentscheidung auf Anordnung der vorsitzenden Person gegebenenfalls der Mitwirkung zu enthalten:

- d.d. Verwandtschaftsverhältnisse, die nicht unter a.a. fallen, andere persönliche Bindungen oder Konflikte
- e.e. Wirtschaftliche Interessen von unter d.d. aufgeführten Personen
- f.f. In den letzten drei Jahren bestehende oder geplante wissenschaftliche Kooperationen (z.B. gemeinsame Projekte oder gemeinsame Publikationen) oder dienstliche Abhängigkeit.
- g.g. Stelleninhaberschaft oder ehemalige Stelleninhaberschaft der zu besetzenden Professur
- h.h. Zugehörigkeit oder bevorstehender Wechsel zur selben Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wie eine der Kandidatinnen oder einer der Kandidaten.
- i.i. Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen zu einer der Kandidatinnen oder zu einem der Kandidaten
- j.j. Unmittelbare wirtschaftliche Konkurrenz oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen (z.B. gemeinsame Unternehmensführung) zu einer der Kandidatinnen oder zu einem der Kandidaten

Wenn sich ein Mitglied des Berufungsausschusses der Mitwirkung zu enthalten hat, so kann, auf seinen Antrag hin, der Berufungsausschuss seine Teilnahme an der Vorauswahl erlauben. Es darf sich aber zu den Bewerberinnen und Bewerbern, die Anlass zur Besorgnis der Befangenheit gegeben haben, nicht äußern. Außerdem hat es während der Erörterung und Abstimmung über diese Bewerberinnen und Bewerber den Sitzungsraum zu verlassen und darf erst nach erfolgter Abstimmung wieder an der Sitzung teilnehmen.

Verbleibt die Bewerberin oder der Bewerber im engeren Auswahlverfahren, so ist das als befangen geltende Mitglied dauerhaft von einer weiteren Mitwirkung ausgeschlossen.

Der Fakultätsrat benennt im Einvernehmen mit dem Präsidium erforderlichenfalls eine Ersatzperson, die schnellstmöglich als neues Mitglied im Berufungsausschuss mitwirkt (z.B. eine bereits benannte Stellvertretung).

Unter der Voraussetzung, dass weder national noch international Expertinnen oder Experten des entsprechenden Fachgebietes als Ersatzperson innerhalb von vier Wochen gewonnen werden können, kann der Fakultätsrat dem Präsidium vorschlagen, dass ersatzweise eine als befangen geltende Person - höchstens in einer beratenden Funktion - für den Berufungsausschuss tätig sein kann. Die Gewinnungsanstrengungen sind zu dokumentieren.

- d. Bei Berufungsverfahren, insbesondere zur Besetzung von Professuren in klinischen Einrichtungen, können bei Vorliegen wichtiger Gründe Ausnahmen zu den unter c) genannten Kriterien für eine Einzelfallentscheidung zugelassen werden; der Verlust des Stimmrechts bleibt davon unberührt.
  - e. Treten während des Verfahrens Umstände ein, die den Anschein der Befangenheit begründen könnten, müssen die Mitglieder sowie Gutachterinnen und Gutachter diese der vorsitzenden Person des Berufungsausschusses mitteilen.
  - f. Es soll grundsätzlich eine stellvertretende vorsitzende Person bestellt werden; im Falle des Vorliegens des Anscheins der Befangenheit der vorsitzenden Person ist sie unverzüglich durch die Stellvertretung abzulösen und die Stellvertretung übernimmt die Sitzungsleitung. Die ursprüngliche vorsitzende Person darf in diesem Verfahren nicht weiter tätig werden.
5. In einem Berufungsverfahren sollen Personen, die an weiteren Verfahrensschritten beteiligt sind, wie zum Beispiel Mitglieder der Universitätsleitung oder des Senats, nur an einem Abstimmungsverfahren teilnehmen; § 29 Abs. 1 der Grundordnung bleibt davon unberührt. Eine eventuelle Stimmabgabe wird im Berufsbericht vermerkt.
  6. Den Gruppenvertretungen im Fakultätsrat kommt das Vorschlagsrecht für ihre Vertreterinnen oder Vertreter im Berufungsausschuss zu.
  7. Im Berufungsausschuss verfügen die Professorinnen oder Professoren zusammen mit den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren über die Mehrheit der Stimmen; zusätzlich gehören ihm stimmberechtigt mindestens an:
    - die oder der Beauftragte der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft,



- eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter aus der Gruppe der Studierenden.

Aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden sowie aus der Gruppe der Studierenden gehören jeweils eine Ersatzvertreterin oder ein Ersatzvertreter ohne eigenes Stimmrecht dem Berufungsausschuss an.

8. Dem Berufungsausschuss gehört mindestens eine fachnahe Professorin an.

9. Dem Berufungsausschuss soll außerdem mindestens ein auswärtiges Mitglied als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor angehören. In den sogenannten kleinen Fächern sollten mehrere externe, im Fach besonders ausgewiesene Mitglieder vertreten sein. Anstelle eines auswärtigen Mitglieds kann an dem Berufungsverfahren ein für die wissenschaftliche Einrichtung bestehendes Beratungsgremium, z.B. ein wissenschaftlicher Beirat, beteiligt werden und zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber in Forschung und Lehre sowie ihre Einbindung in die jeweilige Einrichtung Stellung nehmen. Dem externen Mitglied soll dieser Leitfaden zur Verfügung gestellt werden.
10. Soweit Abweichungen von der vorgegebenen personellen Zusammensetzung erfolgen sollen, sind diese zu begründen.
11. Die von der Universitätsleitung bestellte Berichterstatterin oder der Berichterstatter ist zur Teilnahme an allen Sitzungen des Berufungsausschusses berechtigt. Sie oder er ist von der Ausschussvorsitzenden oder von dem Ausschussvorsitzenden rechtzeitig zu den Sitzungen einzuladen. Die Terminierung der Sitzungen ist im Vorfeld mit ihr oder ihm abzustimmen.
12. Ein möglichst fachnahes Mitglied des Ausschusses aus dem Kreis der Professorinnen oder Professoren wird zusätzlich zu der bzw. dem Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und zu der Berichterstatterin oder dem Berichterstatter mit der Aufgabe betraut, auf die Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu achten und z.B. eine Suche nach geeigneten Bewerberinnen durchzuführen.
13. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Vorliegen entsprechender Bewerbungen zu beteiligen.
14. Handelt es sich um eine Professur, die mit Aufgaben in der Krankenversorgung betraut ist, so ist die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor oder eine von ihr oder ihm beauftragte Person berechtigt, beratend an den Sitzungen teilzunehmen.
15. Soweit Sie nicht selbst an den Sitzungen teilnehmen, können die Vertretungen aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Promovierenden sowie aus der Gruppe der Studierenden ihre Ersatzvertretungen über das jeweilige Verfahren auf dem Laufenden halten, damit sie den Vertretungsfall jederzeit übernehmen können.

## Anlage zu Merkblatt 3: Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit

### Deutschsprachige Fassung:

Bei der Bildung des Berufungsausschusses muss schon der Anschein der Befangenheit von Mitgliedern vermieden werden. Die Vorab-Offenlegung befangenheitsbegründender Umstände dient dem Ruf der Mitglieder des Berufungsausschusses als faire und unvoreingenommene Expertinnen und Experten.

- a. Als Mitglied in einem Berufungsausschuss der Universität Würzburg bzw. als Gutachterin oder Gutachter in einem Berufungsverfahren der Universität Würzburg bestätige ich, dass ich vor meiner Bestellung in den Ausschuss geprüft habe, ob Umstände vorliegen, die den Anschein der Befangenheit begründen könnten (siehe Buchstabe c). Soweit entsprechende Bedenken bestehen, werde ich die Dekanin oder den Dekan oder die mit der Bildung des Berufungsausschusses beauftragte Person bzw. die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Berufungsausschusses informieren und gemeinsam mit dieser Person prüfen, ob eine Beteiligung am jeweiligen Verfahren möglich ist. Wird bei der Prüfung festgestellt, dass eine unparteiliche Mitwirkung aufgrund besonderer Umstände nicht zu erwarten ist, muss auf die Bestellung verzichtet werden.
- b. Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen, werde ich erneut prüfen, ob der Anschein der Befangenheit bezüglich einer Bewerbung gegeben ist. Soweit entsprechende Bedenken bestehen, werde ich die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Berufungsausschusses informieren und gemeinsam mit dieser Person prüfen, ob eine Beteiligung am jeweiligen Verfahren möglich ist. Wird bei der Prüfung festgestellt, dass eine unparteiliche Mitwirkung aufgrund besonderer Umstände nicht zu erwarten ist, muss auf eine weitere Beteiligung verzichtet werden.
- c. In einem Berufungsverfahren dürfen Ausschussmitglieder sowie Gutachterinnen und Gutachter nicht tätig werden bei:
  - a.a. Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnliche Gemeinschaft zu einer Kandidatin oder zu einem Kandidaten sowie zu weiteren Angehörigen im Sinne von Art. 20 Abs. 5 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes
  - b.b. eigenen wirtschaftlichen Interessen an der Entscheidung über den Ausgang des Berufungsverfahrens oder solchen Interessen von unter a.a. aufgeführten Personen
  - c.c. einem Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich der Postdoc-Phase) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses.

Wer in einem Berufungsverfahren tätig werden soll, hat sich bei Vorliegen folgender Umstände nach einer Einzelfallentscheidung auf Anordnung der vorsitzenden Person gegebenenfalls der Mitwirkung zu enthalten:

- d.d. Verwandtschaftsverhältnisse, die nicht unter a.a. fallen, andere persönliche Bindungen oder Konflikte
- e.e. Wirtschaftliche Interessen von unter d.d. aufgeführten Personen
- f.f. In den letzten drei Jahren bestehende oder geplante wissenschaftliche Kooperationen (z.B. gemeinsame Projekte oder gemeinsame Publikationen) oder dienstliche Abhängigkeit.
- g.g. Stelleninhaberschaft oder ehemalige Stelleninhaberschaft der zu besetzenden Professur
- h.h. Zugehörigkeit oder bevorstehender Wechsel zur selben Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wie eine der Kandidatinnen oder einer der Kandidaten.
- i.i. Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen zu einer der Kandidatinnen oder zu einem der Kandidaten
- j.j. Unmittelbare wirtschaftliche Konkurrenz oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen (z.B. gemeinsame Unternehmensführung) zu einer der Kandidatinnen oder zu einem der Kandidaten.

Wenn sich ein Mitglied des Berufungsausschusses der Mitwirkung zu enthalten hat, steht ihm die Ausübung des Stimmrechts nicht mehr zu.

- d. Bei Berufungsverfahren, insbesondere zur Besetzung von Professuren in klinischen Einrichtungen, können bei Vorliegen wichtiger Gründe Ausnahmen zu den unter c) genannten Kriterien für eine Einzelfallentscheidung zugelassen werden; der Verlust des Stimmrechts bleibt davon unberührt.
- e. Treten während des Verfahrens Umstände ein, die den Anschein der Befangenheit begründen könnten, müssen die Mitglieder sowie Gutachterinnen und Gutachter diese der vorsitzenden Person des Berufungsausschusses mitteilen.

Ich habe die vorstehend aufgeführten Bestimmungen zu Befangenheit und Verschwiegenheit gelesen sowie die maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften zur Kenntnis genommen (Art. 66 BayHIG, Berufungssatzung der Universität Würzburg, Berufungsleitfaden) und erkenne die daraus resultierenden persönlichen Pflichten durch meine Unterschrift an.

Ich versichere, die vorsitzende Person des Berufungsausschusses schriftlich darauf hinzuweisen, falls Interessenkonflikte oder sonstige Umstände vorliegen bzw. im Verlauf des Verfahrens eintreten, die Zweifel an meiner Unbefangenheit entstehen lassen könnten.

Ich versichere, Verschwiegenheit über die Arbeit des Berufungsausschusses zu bewahren.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Ausübung der Mitgliedschaft in einem Berufungsausschuss der Universität Würzburg bzw. eine Tätigkeit als Gutachterin oder Gutachter in einem Berufungsverfahren der Universität Würzburg nur möglich ist, wenn Sie sich zu wahrheitsgemäßen Auskünften zu den o.g. Angaben verpflichten. Verfahrensgrundsätze können es erforderlich machen, diese Tatsachen offen zu legen. Mit Ihrer Unterschrift erkennen Sie dies an und verpflichten sich zur Mitteilung entsprechender Umstände.

[Unterschrift des Ausschussmitgliedes oder der externen Gutachterin bzw. des externen Gutachters]

---

Ort, Datum, Name

## **Merkblatt 4 für Dekanin bzw. Dekan: Vorlagen für Ausschreibungstexte**

Für die Ausschreibung von Professuren sind nach der stellenspezifischen Beschreibung durch die Fakultät bzw. durch den Berufungsausschuss standardmäßige Formulierungen zu verwenden. In der Regel wird in deutscher und englischer Sprache ausgeschrieben, wobei es in Abhängigkeit vom Organ der Veröffentlichung und den fächerspezifischen Gepflogenheiten genügen kann, lediglich die Überschrift in beiden Sprachen zu verfassen und ansonsten über einen Link am Ende des Ausschreibungstextes auf eine Homepage der JMU zu verweisen, in dem stets der deutsche und englische Ausschreibungstext stehen sollen. Der deutsche Text stellt dabei immer den rechtsverbindlichen Text dar. Bei Professuren in den Bereichen Theologie, Didaktik sowie Sonder-, Schul- und Grundschulpädagogik sind weitere Punkte zu berücksichtigen – bitte wenden Sie sich hierfür ggf. an das Referat 4.2.

Vorlagen finden Sie auf der Homepage der Abteilung 4: Servicezentrum Personal für folgende Professuren:

- **W2 oder W3-Professur außerhalb des medizinischen Bereichs**
- **W2 oder W3-Professur für den medizinischen Bereich**
- **W3 bzw. W2 mit TT W3-Professur im Rahmen einer Open-Rank-Ausschreibung**
- **W2-Professur mit Tenure-Track**
- **W1-Professur ohne Tenure-Track**
- **W1-Professur mit Tenure-Track**

# Merkblatt 5 für die vorsitzende Person des Berufungsausschusses: Auswahl und Erstellung des Berufungsvorschlages

## 1. Arbeitsweise des Berufungsausschusses:

Der Berufungsausschuss trifft seine Entscheidung unter Berücksichtigung der Erfüllung der Ausschreibungskriterien sowie insbesondere der folgenden Auswahlkriterien:

- Wissenschaftliche Qualifikation
- Qualität der wissenschaftlichen Arbeit
- Fähigkeit, innovative Impulse für Forschung und Lehre zu geben
- Erwartbare Beiträge zu Forschungsschwerpunkten der Universität Würzburg
- Bereitschaft und Eignung zur inter- bzw. transdisziplinären und internationalen Zusammenarbeit, internationale Erfahrungen
- Hochschuldidaktische Kompetenz und Bereitschaft zur hochschuldidaktischen Weiterbildung
- Engagement in der Lehre und Erfahrungen bei der Entwicklung von Curricula
- Erfolgreiche Ansätze für die Nachwuchsförderung
- Befähigung zum Management, insbesondere Personalführungskompetenz und soziale Kompetenz
- Erfahrungen in der Akademischen Selbstverwaltung
- Erfahrungen bei der Einwerbung von Drittmitteln
- Beiträge zu Wissenstransfer und -kommunikation
- Beiträge zum Erreichen der universitären Ziele im Rahmen von Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung.

## 2. Bereits in seiner konstituierenden Sitzung legt der Berufungsausschuss auf Basis der Ausschreibung und der Berufungsscheckliste die Auswahlkriterien gemäß den Anforderungen an die Professur fest. Ergänzend sollen hierbei auch die inhaltlichen Aussagen zur Professur im Freigabeantrag, z.B. bei geplanten Kooperationen, berücksichtigt werden. Zur Nachvollziehbarkeit durch alle am Verfahren Beteiligten werden die Auswahlkriterien schriftlich dokumentiert.

Handelt es sich um eine Open-Rank-Ausschreibung, sind für beide Gruppen (W2 mit Tenure-Track bzw. W3) getrennte und jeweils eindeutige Anforderungen festzulegen und ein transparentes Bewertungssystem zu erarbeiten, um eine Vergleichbarkeit dieser beiden Bewerbergruppen herzustellen. Nur auf diese Weise kann das Verfahren rechtssicher gestaltet werden. Für das Bewertungssystem steht das Referat 4.2 gerne als Ansprechpartner zur Verfügung. Das Bewertungssystem soll zeitnah nach Erstellung dem Referat 4.2 zur Prüfung vorgelegt werden und ist dem Berufungsvorschlag beizugeben.

## 3. Berufungsangelegenheiten werden in nichtöffentlicher Sitzung behandelt. Die Beteiligten sind zur Verschwiegenheit über die Sitzungsgegenstände verpflichtet. Bei Entscheidungen über Personen ist geheim abzustimmen. Auch über andere Angelegenheiten kann der Berufungsausschuss auf Antrag in geheimer Abstimmung beschließen.

## 4. Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen stellt der Berufungsausschuss eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber zusammen und bestimmt daraus die Kandidatinnen oder Kandidaten, die zum Probevortrag eingeladen werden. Die Gründe der Entscheidungen werden aufgezeichnet. In dieser und den folgenden Phasen der Aufstellung des Berufungsvorschlages (nach Vortrag, nach Eingang der Gutachten, bei Listenerstellung) wird bei problematischer Verfahrenslage der oder dem Ausschussvorsitzenden empfohlen, sich mit der Dekanin oder dem Dekan und/oder dem Präsidium zu beraten.

Nach Ende der Ausschreibungsfrist eingegangene Bewerbungen können grundsätzlich nur auf Beschluss des Berufungsausschusses und nur dann berücksichtigt werden, wenn alle verspäteten Bewerbungen bis zum Beschluss des Berufungsvorschlages im Ausschuss berücksichtigt werden.

Der Berufungsvorschlag kann jedoch auch Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben, wenn diese ihr Einverständnis erklärt haben.

5. Im Rahmen der vergleichenden Würdigung der Bewerbungen wird das sog. „**akademische Alter**“ berücksichtigt. Dabei werden insbesondere konkrete Ausfallzeiten und Einschränkungen (z.B. aufgrund von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Beurlaubungen oder Teilzeit für Pflegeaufgaben sowie in Folge chronischer Erkrankungen, Behinderungen oder auch aufgrund besonderer Bedingungen in der Corona-Pandemie) in Beziehung zum akademischen Werdegang gesetzt. Dabei kann sich die Fakultät an den entsprechenden Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientieren. Auf den Bewerbungsbögen der Fakultäten werden diese Zeiten konkret abgefragt und im Berufungsvorschlag angegeben.
6. Zu den weiteren von der JMU vorgegebenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und Vermeidung des sog. Gender Bias in Berufungsverfahren vgl. das separate Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit.
7. Die **Auswahlgespräche** an der JMU setzen sich grundsätzlich aus einem universitätsöffentlichen, wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Fragerunde und einem Kommissionsgespräch zusammen. Die Studierenden erhalten gegebenenfalls die Möglichkeit für eine Befragung der Kandidatinnen und Kandidaten ohne die Kommission. Darüber hinaus kann auch ein Lehrvortrag, in der Regel zu einem vorgegebenen Thema, gefordert werden. Nach den Auswahlgesprächen bewertet der Berufungsausschuss die eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber kommissionsintern nach den zuvor festgelegten Auswahlkriterien.
8. Anschließend werden die **Gutachterinnen bzw. Gutachter** ausgewählt, angefragt und unter Setzung einer Frist um ihre Stellungnahmen gebeten.  
Die Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter muss folgenden Kriterien folgen:  
Es soll sich bei ihnen um renommierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler auf dem Fachgebiet der Professur mit herausragender Qualifikation handeln; international erfahrene Gutachterinnen und Gutachter sind zu bevorzugen.  
Bereits bei der Auswahl der Gutachterinnen oder Gutachter und erneut vor der Erstellung der Gutachten ist außerdem sicherzustellen, dass sie nicht befangen sind (Vgl. Anlage 2 zu diesem Merkblatt).  
Die Gutachterinnen und Gutachter werden auf die Notwendigkeit zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hingewiesen.

Die Begutachtung gestaltet sich wie folgt:

Es werden mindestens zwei vergleichende Gutachten eingeholt.

Den Gutachterinnen und Gutachtern wird keine Reihung vorgegeben. Für die Begutachtung werden Ihnen mit einem Standardanschreiben mindestens folgende Unterlagen zur Verfügung gestellt:

- Der Ausschreibungstext
- die vom Berufungsausschuss festgelegte Liste der Auswahlkriterien und die zur Gutachtenerstellung erforderlichen Bewerbungsunterlagen der jeweiligen Personen
- Anlage zu Merkblatt 3 - Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit. Die Gutachtenden bestätigen ihre Unbefangenheit gegenüber den zu Begutachtenden sowie ihre Verschwiegenheit mit der Unterzeichnung.
- Anlage 2 zu Merkblatt 5.

Soweit ausnahmsweise nur eine Person in die engste Wahl gekommen sein sollte, sollen die Gutachterinnen und Gutachter auch auf die Bewerbungslage im Fach eingehen. Zusätzlich werden den Gutachterinnen oder Gutachtern in diesem Fall die Namen aller Bewerberinnen oder Bewerber und auf Wunsch deren Bewerbungsunterlagen zur Kenntnis gegeben und sie werden gebeten, zur Kandidatinnen- oder Kandidatenauswahl Stellung zu nehmen.

Sofern Listenkandidatinnen oder Listenkandidaten nicht habilitiert sind oder als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor noch nicht positiv evaluiert wurden, sollen die Gutachterinnen und Gutachter zu habilitationsäquivalenten Leistungen Stellung nehmen. Bei nicht habilitierten Listenkandidatinnen oder Listenkandidaten, die bereits als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor an einer deutschen Universität tätig sind bzw. waren, ist die Bestätigung habilitationsäquivalenter Leistungen durch den Berufungsausschuss ausreichend.

9. Bewerberinnen und Bewerber für Tenure-Track-Professuren sollen sich in einer frühen Karrierephase befinden. Daher soll bei der Auswahl für diese Stellen ein besonderes Augenmerk auf die Bewertung des Potentials der Bewerberinnen und Bewerber gelegt werden. Hierauf sollen auch die Gutachterinnen und Gutachter hingewiesen werden.
10. Nach den Bewertungen der Probevorträge und Einholung mindestens zweier auswärtiger und vergleichender Gutachten stellt der Berufungsausschuss einen **Berufungsvorschlag** auf. Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist Folgendes zu beachten:
  - Der Berufungsvorschlag soll drei Namen enthalten.
  - Alle für die Beurteilung herangezogenen Auswahlkriterien müssen vom Berufungsausschuss dokumentiert und die wesentlichen Kriterien bei der Begründung der Reihung des Berufungsvorschlags verdeutlicht werden (wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre, Drittmittelerwerb usw.), um die erforderliche Transparenz der Entscheidungen zu gewährleisten. Eventuelle Abweichungen von der Reihung in Gutachten sind zu begründen.
  - Bei der Berufung auf eine Professur sollen Mitglieder der eigenen Universität nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden („Hausberufung). Als Mitglieder der Universität Würzburg zählen hierbei u.a. die an der Universität nicht nur vorübergehend oder hauptberuflich Tätigen. Die Gesetzesbegründung definiert als eine nicht nur vorübergehende oder hauptberufliche Tätigkeit eine Beschäftigung, die auf mehr als sechs Monate innerhalb eines Jahres angelegt ist. Eine **Hausberufung** ist demnach dann anzunehmen, wenn eine bzw. ein auf die Dauer von mehr sechs Monaten innerhalb eines Jahres an der Universität Würzburg Beschäftigte bzw. Beschäftigter auf die ausgeschriebene Professur berufen werden soll. In diesen Fällen ist die fachliche Eignung der Betroffenen im Vergleich mit den anderen Bewerberinnen und Bewerber besonders zu begründen.
  - **Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren** der eigenen Universität können in einen Berufungsvorschlag für die Besetzung von Stellen für Professorinnen und Professoren aufgenommen werden; waren sie bereits bei der Berufung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor Mitglied der Hochschule, ist dies nur in besonderen Fällen zulässig. Das heißt die Bewerberin oder der Bewerber sollten in der Regel nicht mehr als zwei Karrierestufen an der JMU durchlaufen haben.
  - Bei der Berufung auf eine **Tenure-Track-Professur** sollen sich die Kandidatinnen oder Kandidaten in einer frühen Phase auf dem Weg zur Professur befinden und nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder, sofern die Promotion an der Universität Würzburg erfolgt ist, mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Würzburg wissenschaftlich tätig gewesen sein. Das Nähere regelt die Tenure-Track-Ordnung vom 08.03.2019, die auch den Weg und die Bedingung zur Vergabe des Tenure beschreibt und festlegt.
  - Der Berufungsvorschlag kann mit deren Einwilligung auch die Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben (s.o.).
  - Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken. Vgl. hierzu Merkblatt 6 – Gendergerechtigkeit.
  - Bei **Bewerbung einer schwerbehinderten Person** ist diese grundsätzlich zum Probevortrag einzuladen. Nur bei einer offensichtlichen Nichteignung (z.B. gänzlich fachfremde Bewerberin oder fachfremder Bewerber) kann von einer Einladung abgesehen werden. Auskunft, ob von einer Einladung abgesehen werden kann, erteilt das Referat 4.2.
  - Die **Studiendekanin** oder der **Studiendekan** sowie die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden im Berufungsausschuss sollen zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber in der Lehre Stellung nehmen; Stellungnahmen sind der Vorschlagsliste beizufügen.
  - Nach Abschluss seiner Arbeit soll der Berufungsausschuss bei der Weitergabe des Berufungsvorschlags an die Dekanin oder den Dekan auf die Vollständigkeit seiner Ausführungen und aller Unterlagen achten. Den Unterlagen werden alle eingeholten Gutachten (auch über die Personen, die nicht auf der Liste berücksichtigt wurden) beigelegt. Zu weiteren Bestandteilen des Berufungsvorschlags siehe Anlage 1 zu Merkblatt 5.
  - Nach der Erstellung des Berufungsvorschlags ist die Vorschlagsliste mit den entscheidungsrelevanten Unterlagen in der Regel für eine Woche durch das Dekanat zur **Einsichtnahme** zur Verfügung zu



stellen; über die Möglichkeit der Einsichtnahme sind die Professorinnen und Professoren der Fakultät ortsüblich zu informieren. Zugleich ist der **Fakultätsrat** über die Vorschlagsliste zu informieren; er soll sich zur Liste vor ihrer Einreichung beim Senat äußern (siehe Anlage 2 zu Merkblatt 5 zum weiteren Vorgehen).

- Etwaige **Sondervoten** sind dem Berufungsvorschlag beizufügen.

## Anlage 1 zu Merkblatt 5: Die Berufungsscheckliste

Der Berufungsausschuss holt im Rahmen des Berufungsverfahrens Informationen von den Kandidatinnen oder Kandidaten ein, die eine qualifizierte Bewertung und die vergleichende Würdigung der Kandidatinnen und Kandidaten hinsichtlich der vorab festgelegten Auswahlkriterien erlauben.

Dazu sollten die Bewerbungen auf Auskunftsfähigkeit zu den folgenden Punkten überprüft und fehlende Informationen gegebenenfalls nachgefragt werden:

1. Forschungsaktivitäten / Drittmittelaktivitäten
  - Darstellung eigener Forschungsprojekte, Einbindung in den internationalen Kontext, Innovationsgrad und Originalität des Ansatzes und der publizierten Ergebnisse, Zukunftsperspektiven und Möglichkeiten der Zusammenarbeit in Würzburg
  - Wissenschaftliche Beiträge zu Forschungsschwerpunkten der JMU und dem angestrebten Profil von Institut, Fakultät und Gesamtuniversität
  - Bisherige Erfahrung in der Mitarbeit/Leitung von Forschungsprojekten und -verbänden
  - Publikationen in renommierten Fachzeitschriften mit internationaler Verbreitung (soweit dies der entsprechenden Fächerkultur entspricht) mit Peer-Review, Monographien (insbesondere publizierte Dissertations- und Habilitationsschriften), Herausgeberschaften
  - eingeladene Vorträge auf nationalen und internationalen Kongressen sowie außerhalb fachwissenschaftlicher Kongresse
  - Liste der bislang selbst federführend oder mit anderen gemeinsam eingeworbenen Drittmittelprojekte (Thema, Fördersumme Drittmittelgeber; eventuell nach Würzburg transferierbare Drittmittelprojekte)
2. Lehrtätigkeit
  - Umfang der eigenständigen Lehrtätigkeit
  - Art der eigenständigen Lehrtätigkeit (z. B. Vorlesungen, Übungen, Seminare, Exkursionen)
  - thematische Breite der eigenständigen Lehrtätigkeit
  - ggf. „berühmte Schülerinnen oder Schüler“
  - Evaluationsergebnisse der Qualität der Lehre
  - Nachweise über hochschuldidaktische Qualifikationen und /oder Erfahrungen
3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Angaben über betreute Promotionen, Habilitationen und ggf. Betreuung von Nachwuchsgruppen
4. Beiträge/Konzepte zur Umsetzung von Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung
5. Beiträge zu Wissenstransfer und -kommunikation im universitären Kontext
6. Gutachterinnen- oder Gutachtertätigkeit
  - in Fachzeitschriften,
  - bei Verlagen,
  - für Drittmittelgeber (z.B. für öffentliche Auftraggeber wie Ministerien, Gerichte)
7. Auslandsaufenthalte und internationale Netzwerke
8. Wissenschaftliche und außeruniversitäre Kooperationen
9. Preise, Auszeichnungen, Listenplätze, Rufe
10. Patente, Ausgründungen

Auf der Homepage der Abteilung 4: Servicezentrum Personal sind zwei „Muster für einen Bewerbungsbogen“ jeweils für W1 und W2/W3 hinterlegt, die dazu Verwendung finden können.

## **Anlage 2 zu Merkblatt 5: Hinweise für Gutachterinnen und Gutachter**

### Deutschsprachige Fassung:

1. Der Berufungsausschuss stellt den Berufungsvorschlag unter Einholung mindestens zweier auswärtiger und vergleichender Gutachten auf.
2. Die Gutachterinnen bzw. Gutachter sollen die Personen in der engsten Wahl vergleichend bewerten. Ihnen wird hierbei keine Reihung der Kandidatinnen oder Kandidaten mitgeteilt. Folgende Unterlagen werden Ihnen für die Begutachtung zur Verfügung gestellt:
  - der Ausschreibungstext
  - die vom Berufungsausschuss festgelegte Liste der Auswahlkriterien und die zur Gutachtenerstellung erforderlichen Bewerbungsunterlagen der jeweiligen Personen
  - Anlage zu Merkblatt 3 - Persönliche Erklärung zu den Regeln zum Schutz vor Befangenheit sowie zur Verschwiegenheit. Die Gutachtenden bestätigen ihre Unbefangenheit gegenüber den zu Begutachtenden sowie ihre Verschwiegenheit mit der Unterzeichnung.
  - Sowie dieses Merkblatt.
3. Soweit ausnahmsweise nur eine Bewerberin bzw. ein Bewerber in die engste Wahl gekommen sein sollte, sollen die auswärtigen Gutachterinnen oder Gutachter auf die Bewerbungslage im Fach eingehen. Ihnen werden in diesem Fall zusätzlich die Namen aller Bewerberinnen oder Bewerber und auf Wunsch deren Bewerbungsunterlagen zur Kenntnis gegeben, damit sie zur Kandidatinnen- oder Kandidatenauswahl Stellung nehmen können.
4. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen eine Reihung der von ihnen begutachteten Kandidatinnen und Kandidaten vornehmen.
5. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen zu habilitationsäquivalenten Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten Stellung nehmen, wenn die Bewerberinnen und Bewerber nicht habilitiert oder nicht als Juniorprofessor bzw. Juniorprofessorin positiv zwischenevaluieren sind.
6. Bewerberinnen und Bewerber für Tenure-Track-Professuren sollen sich in einer frühen Karrierephase befinden. Daher soll bei der Auswahl für diese Stellen ein besonderes Augenmerk auf die Bewertung des Potentials der Bewerberinnen und Bewerber gelegt werden.

## **Anlage 3 zu Merkblatt 5: Hinweise für Studiendekanin bzw. Studiendekan**

Die JMU legt besonderen Wert auf Expertise und Vielfalt in der Didaktik ihrer Lehrenden. Die Studiendekanin oder der Studiendekan soll zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Kandidatinnen und Kandidaten in der Lehre Stellung nehmen. Hierbei soll insbesondere auf folgende Gesichtspunkte eingegangen werden:

- Einschlägigkeit der bisherigen Lehrerfahrung für die Professur
- Umfang der bisherigen Lehrerfahrung
- Art der bisher gelehrten Veranstaltungen
- (falls vorhanden) Einschätzung zu den vorgelegten Lehrevaluationsergebnissen
- (falls vorhanden) Einschätzung zum vorgelegten Lehrkonzept

## Anlage 4 zu Merkblatt 5: Inhalt des Berufungsvorschlags

Der Berufungsvorschlag („Abschlussbericht des oder der Vorsitzenden“) soll folgende Angaben enthalten:

- Benennung der Mitglieder des Berufungsausschusses mit vollem Namen – Vorsitzende/Vorsitzender, Berichterstatte(r)/Berichterstatte(r), Beauftragte/Beauftragter der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, weitere Professorin/weiterer Professor, die oder der im Verfahren besonders auf die Berücksichtigung von Frauen geachtet hat; fachnahe Professorin; weitere Mitglieder
- Datum und Ort der Veröffentlichung des Ausschreibungstextes
- Anzahl der eingegangenen Bewerbungen, Anzahl der Bewerbungen von Frauen, Anzahl der Bewerbungen von schwerbehinderten Personen
- Besondere Maßnahmen zur Gewinnung („Headhunting“) von Frauen
- Anzahl der Vorträge, Anzahl der Vorträge von Frauen
- Nachvollziehbare Begründungen für die Auswahlprozesse in Bezug auf die Bewerberinnen und Bewerber
- Benennung der Gutachterinnen oder Gutachter (Name, Organisation, Funktion, Feststellung der Nichtbefangenheit) und Begründung ihrer Auswahl
- Die Ergebnisse der externen Gutachterinnen bzw. Gutachter
- Befangenheitserklärung der Gutachterinnen und Gutachter und der Mitglieder des Berufungsausschusses
- Abstimmungsergebnis des Berufungsausschusses
- Berufsungsliste (in der Regel drei Personen) unter Beifügung der ausgefüllten Bewerbungsbögen für jede Kandidatin oder jeden Kandidaten
- Kurzbiographie der Kandidatinnen oder Kandidaten mit Nennung der wichtigsten Stationen, Leistungen, Erfahrungen und Auszeichnungen sowie Angaben zu den Ausschreibungs- und den unter Ziff. 1. des Merkblattes genannten Auswahlkriterien und sonstige wesentliche Angaben (siehe Anlage 3 zu Merkblatt 5 – Berufungsscheckliste)
- In dem Ausnahmefall, dass keine Listenkandidatin gefunden werden konnte, ist dies zu begründen und insbesondere darzustellen, welche Anstrengungen für die Gewinnung einer Professorin unternommen worden sind.
- Originalunterschrift der dem Ausschuss vorsitzenden Person
- Einer gesonderten Begründung und ausführlichen Erläuterung bedarf es, wenn
  - Ausschlussgründe oder Umstände vorlagen, die den Anschein einer Befangenheit zu begründen vermochten,
  - bei der Vorbereitung und Erstellung des Berufungsvorschlages Widersprüche nicht aufgeklärt werden konnten oder Monita der Gutachterinnen oder Gutachter nicht aufgegriffen worden sind,
  - die Professur nicht international ausgeschrieben wurde,
  - von der Regel einer Dreierliste abgewichen wurde,
  - Mitglieder der eigenen Universität auf einem Listenplatz Berücksichtigung finden („Hausberufungen“),
  - eine Berufung in ein Beamtenverhältnis vorgesehen ist und die Bewerberin bzw. der Bewerber auf der Liste das 52. Lebensjahr bereits vollendet hat oder nicht EU-Bürgerin bzw. EU-Bürger ist,
  - hinsichtlich der Personen, die auf der Liste Berücksichtigung finden, oder bezüglich der Reihung von der in den Gutachten zum Ausdruck kommenden Meinung abgewichen wird,
  - die Liste mit einem Vorbehalt versehen wird und die Präsidentin bzw. der Präsident die Liste zur Beratung an die Fakultät zurückgeben soll, falls die Erst- und / oder Zweitplatzierten ihren Ruf ablehnen sollten.
- Abschließende systematische vergleichende Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der Kandidatinnen oder Kandidaten unter Berücksichtigung von konkreten Ausfallzeiten und

Einschränkungen (z.B. aufgrund von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Beurlaubungen oder Teilzeit für Pflegeaufgaben sowie in Folge chronischer Erkrankungen, Behinderungen oder auch aufgrund besonderer Bedingungen in der Corona-Pandemie) sowie eine Begründung der Reihung.

## **Anlage 5 zu Merkblatt 5: Zusammenstellung des Berufungsvorgangs für die weitere Behandlung in den Gremien (Senat, Universitätsleitung)**

Die Fakultät leitet den vollständigen Berufungsvorgang („den Berufungsvorschlag“) mit allen entscheidungsrelevanten Unterlagen an das Referat 4.2 sowie gleichzeitig im PDF-Format per E-Mail an den Gremienservice weiter, um ihn zur Behandlung im Senat anzumelden. Alle Dokumente sollen zu einer PDF-Datei (max. Größe möglichst 10 MB) zusammengefasst, wie angegeben geordnet und mit Lesezeichen versehen sein. Das Referat 4.2 fertigt einen Vorlagebericht für den Senat an, der Angaben zum ordnungsgemäßen Ablauf des Verfahrens sowie einen Beschlussvorschlag enthält. Der Senat nimmt zum Berufungsvorschlag Stellung.

Eine Behandlung im Senat kann nicht garantiert werden, wenn die Unterlagen nicht mindestens 14 Tage vor der jeweiligen Senatssitzung vollständig vorliegen.

Der Berufungsvorgang enthält:

1. Den Abschlussbericht der vorsitzenden Person des Berufungsausschusses mit Angaben zur Gendergerechtigkeit einschließlich der Checkliste (siehe Merkblatt 6) sowie ggf. abgegebene Sondervoten
2. Den veröffentlichten Ausschreibungstext
3. Die Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Vornamen, Nachnamen und beruflicher Stellung, jeweils mit kurzer Angabe der Gründe für die Nichtberücksichtigung
4. Die Liste der zu den Vorträgen Eingeladenen
5. Die eingeholten auswärtigen vergleichenden Gutachten
6. Die Stellungnahmen der Studiendekanin oder des Studiendekans, der oder des Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, der Studierenden und ggf. der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
7. Die Bewerbungsunterlagen der Kandidatinnen oder Kandidaten auf den Listenplätzen sowie ggf. der weiteren begutachteten Bewerberinnen und Bewerber gemäß Merkblatt 5 -- Berufungsscheckliste zusammen mit den weiteren notwendigen Formblättern, die auf der Homepage der Abteilung 4: Servicezentrum Personal eingestellt sind.
8. Ggf. eingegangene Sondervoten

Gleichzeitig ist der komplette Berufungsvorgang im PDF-Format per E-Mail beim Gremienservice vorzulegen und für die Behandlung im Senat anzumelden. Alle Dokumente sollen zu einem PDF-Paket (max. Größe möglichst 10 MB) zusammengefasst, wie angegeben geordnet und mit Lesezeichen versehen sein.

In der Regel spätestens eine Woche vor der Senatssitzung bestätigt die Fakultät unter Nennung des Zeitraums gegenüber dem Referat 4.2, dass der Berufungsvorschlag ordnungsgemäß zur Einsichtnahme auslag.

## Merkblatt 6 für die vorsitzende Person des Berufungsausschusses: Gendergerechtigkeit

Die Universität Würzburg setzt sich mit Nachdruck dafür ein, Chancengleichheit konsequent in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu erreichen. Dabei bezieht sie sich direkt auf die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung an Hochschulen im BayHIG, Art. 22 Abs. 1.

Insbesondere ist die JMU bestrebt, den Anteil der Professorinnen kontinuierlich zu erhöhen. Daher soll in Berufungsausschüssen ein besonderes Augenmerk auf Aspekte der Gleichstellung gelegt werden.

Die zentrale Zielsetzung von Berufungsverfahren ist es, die am besten für die Wahrnehmung der zukünftigen Aufgaben geeignete Person festzustellen – unabhängig von ihrem Geschlecht, aber unter Beachtung der Gleichstellungsziele der JMU bzw. der involvierten Fakultät und der Maßnahmen, die ihr Gleichstellungskonzept für eine sukzessive Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren vorsieht.

Mit den in diesem Merkblatt angeführten Richtlinien sollen gendersensible Berufungsverfahren sichergestellt werden, um damit dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag nachzukommen und die Exzellenz in Forschung und Lehre an der JMU zu fördern. Sie entsprechen dem Gleichstellungskonzept der JMU und beziehen sich auf alle Schritte des Berufungsverfahrens.

1. Universitätsleitung und Fakultäten schließen - unter Berücksichtigung der im Zeitraum der Zielvereinbarung voraussichtlich besetzbaren Professuren - fächerspezifische Steigerungsraten für die Erhöhung des Frauenanteils ab.

Diese mit den Fakultäten vereinbarten **Zielzahlen zum Professorinnenanteil** orientieren sich im Sinne des Kaskadenmodells (Art. 23 BayHIG) am bundesweiten Anteil von Frauen bei den Habilitationen oder den W1-Professuren in der entsprechenden Fächergruppe / in dem jeweiligen Fach.

Je nach Fächerkultur wird ggfs. der Frauenanteil auch an anderen Referenzgrößen orientiert wie z.B. an dem Frauenanteil an dem promovierten wissenschaftlichen Personal auf Zeit. Die Festlegung erfolgt idealerweise bereits **im Vorfeld anstehender Berufungen**, spätestens jedoch im Rahmen der Perspektivgespräche. Die Dekaninnen und Dekane sind auf Fakultätsseite für die Umsetzung verantwortlich.

2. Um unbewusste Einflüsse im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit, aber auch anderen diversitätsrelevanten Merkmalen von Bewerberinnen und Bewerbern zu vermeiden und die Entscheidungsprozesse in Berufungsverfahren zu objektivieren, sollen die Mitglieder von Berufungsausschüssen ebenfalls bereits **im Vorfeld von Berufungsverfahren** an einem der Workshops der JMU zum „Unconscious Bias“ teilnehmen.

3. Unter Berücksichtigung der Zielzahlen zum Professorinnenanteil und mit Hinblick auf die in den folgenden zwei Jahren (wieder) zu besetzenden Professuren legt die Fakultät im Rahmen der **Perspektivgespräche** konkrete Strategien vor, mit denen Frauen für die zu besetzenden Positionen und Fachgebiete gewonnen werden sollen (vgl. Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag). Diese Strategien werden im **Freigabeantrag** angeführt und ihre Anwendung im weiteren Berufungsverfahren dokumentiert. Die bzw. der Beauftragte der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft wird dabei proaktiv mit einbezogen.

4. Bereits im Rahmen des **Freigabeantrags** formuliert die Fakultät konkrete Strategien, mit denen entsprechend qualifizierte Frauen für eine Bewerbung auf die zu besetzende Professur gewonnen werden sollen. Die Fakultät benennt entweder mehrere Wissenschaftlerinnen, die für die Professur als berufungsfähig angesehen werden, unter Angabe ihrer Internetseiten, oder gibt eine begründete Schätzung darüber ab, wie viele potentielle Kandidatinnen es für die konkrete Professur gibt. Alle geplanten bzw. durchgeführten Headhuntingmaßnahmen werden im Freigabeantrag bzw. später im **Berufungsvorschlag** dargestellt (vgl. Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag).



5. Im Sinne eines gendergerechten, diversitätsorientierten und den modernen Lebensentwürfen entsprechenden Arbeitsplatzes nimmt der **Freigabeantrag** außerdem dazu Stellung, ob neue Modelle, z.B. der geteilten oder „rotierenden“ Führung, umsetzbar sind. Bei einer positiven Entscheidung sind diese Modelle in der **Ausschreibung** anzuführen (vgl. Merkblatt 1 – Der Freigabeantrag).

6. Eine möglichst offene und breite **Formulierung des Ausschreibungstextes** von Professuren erhöht nicht nur die Anzahl qualifizierter Bewerbungen, sondern auch die Anzahl an Bewerberinnen. Die bzw. der Beauftragte der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft wird deshalb bereits bei der Formulierung des (Wieder-)Besetzungsantrags und des Ausschreibungstextes miteinbezogen.

### **Checkliste für Gendergerechte Berufungsverfahren**

#### 1. Ausschreibung und Vorbereitung des Verfahrens:

- Ausschreibungen sollten grundsätzlich so offen formuliert sein, dass sie möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber ansprechen. Die Formulierung des Ausschreibungstextes erfolgt in Abstimmung mit der oder dem Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft.
- Unter Berücksichtigung der „Zielzahlen zum Professorinnenanteil“ in der jeweiligen Fakultät formuliert die Fakultät konkrete Strategien, mit denen Frauen für die zu besetzenden Positionen und Fachgebiete gewonnen werden sollen, und dokumentiert diese im Freigabeantrag.
- Die Präferenzregelung für die Berufung von Frauen gem. Art. 22 BayHIG ist zu beachten. Hiernach werden zur Durchsetzung der Gleichberechtigung Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) bevorzugt.
- Im Sinne der institutionellen Selbstkontrolle hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit stimmt sich der Berufungsausschuss in allen Phasen des Berufungsverfahrens eng mit der bzw. dem Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft ab.
- Wissenschaftlerinnen, die für eine Stelle in Frage kommen, sollen aktiv angesprochen und um eine Bewerbung gebeten werden. Die Recherche nach geeigneten Bewerberinnen – Headhunting (z.B. mittels Datenbanken) – liegt in der Zuständigkeit des Berufungsausschusses.
- Zur standardisierten und wertfreien Erfassung der Schlüsseldaten soll für alle Bewerberinnen und Bewerber die „Checkliste für Berufungsverfahren“ verwendet werden.
- Folgende geschlechtsspezifische Dokumentation soll im Abschlussbericht stattfinden: Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, Anzahl von Vorträgen von Frauen, Anzahl von Frauen auf der Liste.

#### 2. Berufungsausschuss und Auswahlverfahren:

- Alle Mitglieder des Berufungsausschusses sollen über den gesetzeskonformen Ablauf des Verfahrens und die Notwendigkeit einer vorurteilsfreien und wertschätzenden Bewertung von Personen informiert werden.
- Aktuell soll zusätzlich zur bzw. zum Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft mindestens eine Professorin Mitglied sein. Mittelfristig wird eine paritätische Besetzung nach Kaskadenmodell (Art. 23 BayHIG) angestrebt.
- Einem möglichst fachnahen Mitglied des Berufungsausschusses kommt zusätzlich zu der oder dem Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft die Aufgabe zu, im gesamten Berufungsverfahren besonders auf die Benennung und Berücksichtigung von Frauen zu achten und hinzuwirken.
- Nach Möglichkeit soll eine verstärkte Beteiligung von Gutachterinnen stattfinden. Über die Auswahl wird im Berufungsausschuss entschieden.

Aus der Aufgabe, die für die zu besetzende Professur am besten geeignete Person zu gewinnen, folgt die Verpflichtung, in allen Stufen des Auswahlprozesses auf eine ausreichende Repräsentanz von potentiell geeigneten Wissenschaftlerinnen hinzuwirken. Bezugsgrößen sind dabei insbesondere der Prozentsatz weiblicher Bewerberinnen im Vergleich mit dem Anteil von Habilitandinnen bzw. den W1-

Professuren in der entsprechenden Fächergruppe / in dem jeweiligen Fach und die „Zielzahlen zum Professorinnenanteil“ in der jeweiligen Fakultät.

3. Weitere Verfahrensvorgaben/Kommunikation mit Gutachterinnen und Gutachtern bzw. Bewerberinnen und Bewerbern
  - Die Gutachterinnen und Gutachter werden auf die Notwendigkeit zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hingewiesen.
  - Den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern werden zusammen mit der Einladung zum Auswahlgespräch entsprechende Kontaktpersonen (z.B. Beauftragte der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, Familienservicestelle zur Vermittlung und Organisation von Kinderbetreuung, Welcome Centre) genannt.
  - Für Bewerberinnen, die zum Bewerbungsvortrag eingeladen werden sollen, aber zum Zeitpunkt der geplanten Vorstellung im Mutterschutz sind, sucht die bzw. der Vorsitzende des Berufungsausschusses in Abstimmung mit der bzw. dem Beauftragten der Fakultät für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft nach Lösungen, die eine Vorstellung ermöglichen, z.B. durch das Anbieten einer Online-Vorstellung oder eines Termins nach dem Ende ihrer Mutterschutzzeit.
  - Im Rahmen der vergleichenden Würdigung der Bewerbungen wird das sog. „akademische Alter“ berücksichtigt. Dabei werden insbesondere konkrete Ausfallzeiten und Einschränkungen (z.B. aufgrund von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Beurlaubungen oder Teilzeit für Pflegeaufgaben sowie in Folge chronischer Erkrankungen, Behinderungen oder auch aufgrund besonderer Bedingungen in der Corona-Pandemie) in Beziehung zum akademischen Werdegang gesetzt. Dabei kann sich die Fakultät an den entsprechenden Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientieren. Auf den Bewerbungsbögen der Fakultäten werden diese Zeiten konkret abgefragt und im Berufungsvorschlag angegeben.