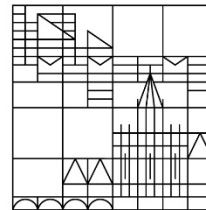


Universität  
Konstanz



# **Amtliche Bekanntmachung der Universität Konstanz**

---

**Nr. 12/2022**

**Berufungspolitik und wertschätzendes  
Berufungsverfahren an der Universität  
Konstanz (Senatsrichtlinie)**

**Vom 2. März 2022**

**Herausgeber: Die Rektorin**

Ausführende Stelle: Justitiariat der Universität Konstanz, Universitätsstr. 10, 78464 Konstanz,  
Tel.: 07531/88-2685

## **Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren an der Universität Konstanz (Senatsrichtlinie)**

Der Senat der Universität Konstanz hat aufgrund von § 19 Abs. 1 Satz 1 Landeshochschulgesetz (LHG) in seiner Sitzung am 16. Februar 2022 die nachfolgende Richtlinie beschlossen:

Die Berufungspolitik entscheidet über die Zukunftsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und die Qualitätssicherung der Universität. Die Universität Konstanz legt dabei besonderen Wert auf ein wertschätzendes, zügiges und transparentes Verfahren: Dazu gehört eine adäquate Information von Bewerberinnen und Bewerbern über das gesamte Verfahren (Auswahlkriterien, Zeitplan, gesetzliche Vorgaben und Besonderheiten der Universität Konstanz) ebenso wie eine umfassende Betreuung der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber und der Neuberufenen. Im Sinne einer geschlechter- und diversitygerechten Universität wird auch und gerade bei Berufungsverfahren auf die Umsetzung von Chancengleichheit geachtet. Im Folgenden wird der Aspekt der Geschlechter-Gerechtigkeit verschiedentlich explizit benannt; alle anderen relevanten Diversity-Dimensionen sind in entsprechenden Kontexten aber ebenfalls mit zu berücksichtigen.

Als besonders familienfreundliche Hochschule unterstützt die Universität Konstanz Neuberufene bei der Vereinbarkeit von Universität und Familienaufgaben durch gezielte Angebote (z. B. Kinderbetreuung, Dual Career Beratung). Bewerberinnen und Bewerber erhalten Informationen zu den familienunterstützenden Angeboten. Informationen zu Angeboten im Hinblick auf andere Diversity-Dimensionen werden Bewerberinnen und Bewerbern soweit möglich ebenfalls zur Verfügung gestellt.

Im Folgenden werden die Qualitätsstandards der Konstanzer Berufungspolitik erläutert und die wichtigsten Schritte des regulären Berufungs- und Besetzungsverfahrens von W3-Professuren beschrieben. Für das Auswahlverfahren bei Juniorprofessuren gilt I.1. der Verfahrensregelungen vom 4. Februar 2019 (AB. Nr. 2/2019), für das Auswahlverfahren bei Tenure-Track-Professuren gilt § 2 der Tenure-Track-Satzung vom 24. Juli 2018 (AB. Nr. 23/2018). Sofern dort im wesentlichen vergleichbare Verfahrensschritte vorgesehen sind, gilt diese Richtlinie entsprechend.

Berufungs- und Auswahlverfahren können in eng begrenzten Ausnahmefällen und bei vorheriger Abstimmung mit dem Wissenschaftsministerium angemessen vereinfacht durchgeführt werden.

## **Inhalt:**

I.	Wiederzuweisung der Stelle.....	3
II.	Berufungskommission.....	4
III.	Ausschreibung, aktive Rekrutierung, Transparenz des Verfahrens.....	6
IV.	Wertschätzendes Auswahlverfahren/Berufungsvorträge.....	7
V.	Begutachtungsverfahren.....	8
VI.	Berufungsvorschlag .....	8
VII	Beschlussfassung.....	10
VIII.	Einholung Einvernehmen MWK.....	12
IX	Ruferteilung.....	12
X.	Wertschätzende Berufungsverhandlungen.....	12

## **I. Wiederzuweisung der Stelle**

Das Besetzungsverfahren beginnt im Falle altersbedingten Freiwerdens einer Stelle zwei Jahre bis spätestens ein Jahr vor Ausscheiden der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers. Dem Wiederbesetzungsverfahren geht die Entscheidung voraus, ob die Stelle mit gleicher oder mit veränderter Funktionsbeschreibung (Umwidmung) wiederbesetzt werden soll (§ 46 Abs. 3 Satz 1 LHG).

Im Fall einer Wiederzuweisung mit gleicher Funktionsbeschreibung stellt der Fachbereich einen Wiederzuweisungsantrag über die Sektion an das Rektorat. Darin begründet der Fachbereich die Notwendigkeit der Wiederbesetzung unter Beifügung des Entwurfs des Ausschreibungstexts. Zudem erläutert der Fachbereich die Gleichstellungssituation und Gleichstellungsziele im jeweiligen Fach und informiert über seine Planungen für eine aktive Suche nach berufungsfähigen Bewerberinnen. Im Antrag auf (Wieder-)Zuweisung einer Professur zeigt die Fachbereichsleitung gegebenenfalls auf, wie eine aktive Rekrutierung erfolgen soll. Spätestens mit der Bereitstellung des Wiederzuweisungsantrags für den Fachbereichsrat ist über das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity (RGFD) die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen (§ 4 Abs. 3 S. 2 LHG). Über die Ausstattung der Stelle soll ein vorbereitendes Gespräch zwischen Rektorin, Kanzler und Fachbereich stattfinden, das von dem zuständigen Fachbereich initiiert wird.

Bei veränderter Funktionsbeschreibung (Umwidmung) in Abweichung vom STEP und bei Neueinrichtung bittet das zuständige Dekanat zunächst den Senat um Stellungnahme. Aufgrund dieser Stellungnahme fasst das Rektorat einen Beschluss, der an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Universitätsrats weitergeleitet wird. Diese/dieser entscheidet, ob die Funktionsbeschreibung zuerst dem Universitätsrat zur Befassung vorzulegen ist, oder ob sie direkt an das Wissenschaftsministerium weitergeleitet werden kann (§ 46 Abs. 3 Satz 7 LHG). Anschließend holt die Personalabteilung das erforderliche Einverständnis des Wissenschaftsministeriums zur Änderung der Funktionsbeschreibung ein (§ 46 Abs. 3 S. 4 LHG).

Abweichend vom vorherigen Absatz ist eine Beteiligung des Senats, des Universitätsrats und des Wissenschaftsministeriums nicht erforderlich bei Übereinstimmung der Funktionsbeschreibung mit dem vom Wissenschaftsministerium genehmigten Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) der Universität (§ 46 Abs. 3 S. 6 LHG).

## II. Berufungskommission

Die Sektion legt dem Rektorat auf Basis eines Beschlusses des zuständigen Fachbereichsrats einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission vor, der auch die Personen benennt, die für die aktive Rekrutierung und für die Fokussierung auf die Qualifikation in der Lehre (idR Studiendekanin oder Studiendekan) besonders verantwortlich sind. Dabei ist das Ziel die gleichberechtigte Besetzung mit Frauen und Männern (§ 10 Abs. 2 S. 2 LHG). Falls das Ziel nicht erreicht werden kann, ist dies in der Vorlage ausführlich zu begründen. Es ist auch zu begründen, warum das Ziel nicht mit einer Verkleinerung der Berufungskommission erreicht werden kann. Der Beschluss des Rektorats umfasst auch den Vorsitz der Kommission. Dieser wird von einem Mitglied des Rektorats oder des Dekanats übernommen (§ 48 Abs. 3 LHG). Das Rektorat bestellt aus dem Kreis der Professorinnen und Professoren und Dozentinnen und Dozenten (§ 51a LHG) einen Senatsberichtersteller oder eine Senatsberichterstellerin.

In der Berufungskommission verfügen die Professorinnen und Professoren<sup>1</sup> über die Mehrheit der Stimmen; es müssen ihr mindestens zwei fachkundige Frauen und zwei fachkundige Männer angehören. Ihr müssen laut § 48 Abs. 3 LHG außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, die Gleichstellungsbeauftragte oder eine von ihr benannte Vertretung sowie eine Studierende oder ein Studierender<sup>2</sup> angehören.

Die Beteiligung der Exzellenzcluster an Berufungsverfahren für aus Mitteln des Clusters finanzierte Professuren richtet sich nach der jeweils geltenden Clusterordnung. Bei gemeinsamen Berufungen können ebenfalls Beteiligungsrechte aus öffentlich-rechtlichen Verträgen zu berücksichtigen sein sowie ggf. weitere vertragliche Absprachen.

### Zusammensetzung der Berufungskommission

Vorsitz: ein Mitglied des Rektorats oder des Dekanats

Mitglieder:

- mindestens vier Professorinnen oder Professoren des betroffenen Fachbereichs, darunter
- die Studiendekanin oder der Studiendekan oder die von ihr/ihm beauftragte Professorin oder der von ihr/ihm beauftragte Professor,

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Professorin/ Professor“ ist eng zu verstehen und umfasst nur die Inhaberinnen oder Inhaber von W2- und W3-Professuren. Dies ergibt sich im Umkehrschluss aus § 44 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LHG, in dem der Begriff „Hochschullehrerin und Hochschullehrer“ legaldefiniert ist als: „Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Dozentinnen und Dozenten.“

<sup>2</sup> Studierende haben die Möglichkeit, die Bestellung einer weiteren Vertreterin oder eines weiteren Vertreters mit oder ohne Stimmrecht zu beantragen; § 48 Abs. 3 LHG bleibt unberührt.

- mindestens zwei Professorinnen oder Professoren anderer Fachbereiche, davon
- mindestens einer/eine der betroffenen Sektion und
- einer/eine einer anderen Sektion
- mindestens eine Vertretung des wissenschaftlichen Dienstes, die von den professoralen Kommissionsmitgliedern unabhängig sein soll,
- mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person
- eine Vertretung der Studierenden (s. Fn. 2)
- die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung
- ggf. eine Exzellenzclustervertretung
- die Senatsberichterstellerin oder der Senatsberichtserstatter (mit beratender Stimme)

Spätestens mit dem Vorschlag zur Besetzung der Berufungskommission legt die Sektion dem Rektorat einen Zeitplan für den Ablauf des Berufungsverfahrens vor. Sitzungstermine können auch in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden.

Zu Beginn der ersten Sitzung ist von der Berufungskommission festzustellen, ob Gründe vorliegen, die auf einen Ausschluss, eine Besorgnis der Befangenheit oder eine wissenschaftliche Voreingenommenheit bei ihren Mitgliedern schließen lassen, und entsprechend zu verfahren

### **III. Ausschreibung, aktive Rekrutierung**

Professuren sind in der Regel international auszuschreiben. Neben den üblichen formalen Punkten sind in der Ausschreibung insbesondere auszuführen:

- die Einstellungsvoraussetzungen (§ 47 Abs. 1 u. 2 LHG), formal und professur-spezifisch und
- Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben in Forschung und Lehre und Anforderungen an die Stelleninhaberin / den Stelleninhaber (§ 48 Abs. 1 LHG).

Einstellungsvoraussetzungen und Anforderungen an die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber, wie sie sich aus dem Ausschreibungstext ergeben, sind zugleich die maßgeblichen Auswahlkriterien. Anhand dieser findet die Auswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese statt, die sich auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bezieht.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertretungen sind frühzeitig an der Ausschreibung zu beteiligen (s. oben I.). Dazu soll der Entwurf des Ausschreibungstextes vor

der Wiederzuweisung vom Fachbereich an die Gleichstellungsbeauftragte geschickt werden. Nach Abschluss des Gremienweges leitet die Personalabteilung in Rücksprache mit der Sektion die Veröffentlichung des Ausschreibungstextes ein.

Ein Kommissionsmitglied wird als Beauftragte oder Beauftragter für aktive Rekrutierung bestellt. Aktive Rekrutierung beginnt spätestens mit der Veröffentlichung des Ausschreibungstextes und beinhaltet die gezielte Recherche nach und die persönliche Kontaktaufnahme mit und direkte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen für eine Professur im Rahmen eines Berufungsverfahrens. Aktive Rekrutierung muss jedenfalls dann stattfinden, wenn noch keine Parität bei den Professuren im Fachbereich herrscht. Nach Fristablauf eingehende Bewerbungen sind wie üblich noch zu berücksichtigen, sofern es dadurch nicht zu einer gravierenden zeitlichen Verzögerung des Berufungsverfahrens kommt.

Das RGF und die Ansprechpersonen der Fachbereiche pflegen aktuelle Datenbanken, die die Recherche nach wissenschaftlich ausgewiesenen Frauen erleichtern.

Die oder der Vorsitzende fordert die Kommissionsmitglieder bereits vor der ersten Sitzung auf, Fachkolleginnen und Fachkollegen nach potenziellen Bewerberinnen zu fragen und der für die aktive Rekrutierung beauftragten Person Namen zu nennen. Die aktive Rekrutierung wird von der oder dem Beauftragten schriftlich dokumentiert und vor der ersten Sitzung dem Vorsitz der Kommission und der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung vorgelegt. In der ersten Sitzung der Berufungskommission wird über die Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung und deren Erfolge berichtet. Eine aktive Rekrutierung ist auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist möglich, wenn die Kommission die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit für die aktive Rekrutierung feststellt. Sofern nachrekrutiert wird, sollte die Bewerbungsfrist allgemein verlängert werden.

#### **Best-Practice-Beispiele zur aktiven Rekrutierung**

Im Vorfeld der Ausschreibung besteht die Möglichkeit interessante Wissenschaftlerinnen oder auch Vertretungsprofessorinnen zu Gastvorträgen oder „Findungssymposien“ einzuladen. Im Rahmen der Jahresgespräche zu den Gleichstellungszielen oder bei Einzelfällen können Fachbereiche hierzu Mittel beantragen. Um internationale Wissenschaftlerinnen zu sondieren, können weitere Informationsquellen hinzugezogen werden wie bspw. Datenbanken, Fachvertreterinnen und Fachvertreter der Universitäten, Fachgesellschaften, Tagungen/ Kongresse/ Konferenzen, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

Es bietet sich an, mit der Suche bereits vor der Ausschreibung zu beginnen, um das Verfahren nicht unnötig zu verzögern.

In der Geisteswissenschaftlichen Sektion wird folgende Absprache praktiziert:  
Die oder der Vorsitzende, die benannten Fachfrauen, die Gleichstellungsvertretung der Kommission sowie die Sektionsgleichstellungsbeauftragte wägen vor der ersten Sitzung bzw. nach Ablauf der Bewerbungsfrist gemeinsam Rekrutierungsvarianten ab und können geeignete Bewerberinnen identifizieren.

Auf Grundlage der sorgfältigen Recherche werden die Wissenschaftlerinnen persönlich durch die Beauftragte oder den Beauftragten für aktive Rekrutierung angesprochen. Wünschenswert ist eine schriftliche Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen, die explizit im Auftrag der Berufungs- bzw. Auswahlkommission erfolgt. Dabei soll berücksichtigt werden, dass nur Personen angesprochen werden, die eine reelle Chance haben, mindestens eine Verfahrensstufe weiter zu kommen. Eine kontinuierliche, transparente und wertschätzende Kommunikation ist unabdingbar, damit kontaktierte Wissenschaftlerinnen nicht im Unklaren gelassen und auch für zukünftige Berufungsverfahren erneut gewonnen werden können; die Kommunikation erfolgt durch den Vorsitz der Kommission oder in enger Abstimmung mit diesem durch eine beauftragte Person, wobei auf die Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber zu achten ist.

#### **IV. Wertschätzendes und transparentes Auswahlverfahren/Berufungsvorträge**

Grundlage für Neubesetzungen an der Universität Konstanz ist ein wertschätzendes Auswahlverfahren, bei dem auf folgende Elemente besonders geachtet wird:

- Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten zusammen mit der Eingangsbestätigung ihrer Bewerbung den vorgesehenen Zeitplan für das Berufungsverfahren.
- Die Auswahlkriterien ergeben sich aus der Funktionsbeschreibung der Stelle, dem Ausschreibungstext, den darin genannten Einstellungsvoraussetzungen und dem Anforderungsprofil der Stelle. Diese müssen schriftlich dokumentiert sein, um die Transparenz der Entscheidung zu gewährleisten.
- Die bislang erbrachten Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber sind im Verhältnis zum akademischen Alter zu bewerten, die Bewertung ist transparent zu begründen.
- Die Bewerberinnen und Bewerber werden möglichst frühzeitig eingeladen und über die konkreten Abläufe des Verfahrens informiert.
- Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten mit der Einladung zum Vortrag eine Liste der Kommissionsmitglieder.



- Der Vorstellungstermin wird mit dem Ziel einer vergleichbaren Anwendung der Kriterien vorbereitet, beispielsweise durch die vorherige Abstimmung von Fragen, Vorgaben zur Präsentation, Rollenverteilung in der Berufungskommission.

Die Vorstellung der Bewerberinnen und Bewerber umfasst einen hochschulöffentlichen Vortrag aus dem Fachgebiet der Professur mit anschließender hochschulöffentlicher Fachdiskussion. Anschließend haben die Mitglieder der Berufungskommission die Möglichkeit, unter Ausschluss der Hochschulöffentlichkeit weitere Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber zu stellen, die sich beispielsweise auch auf die Motivation für einen Wechsel nach Konstanz und auf Vorstellungen über die Ausstattung beziehen können. Auch Fragen, die auf Führungsverständnis und -kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber abzielen, können gestellt werden. Die Bewerberinnen und Bewerber werden auf die Familienfreundlichkeit der Universität Konstanz hingewiesen. Ihre eventuellen Fragen und Wünsche zur dualen Karriereförderung gemäß der Dual Career Policy sowie zur Kinderbetreuung können auch direkt an die zuständigen Beraterinnen und Berater mitgeteilt werden.

Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission soll die Bewerberinnen und Bewerber unter dem Vorbehalt der Beteiligung weiterer Gremien und des Wissenschaftsministeriums über ihre Chancen in dem weiteren Verfahren informieren.

Die Möglichkeiten zur ausnahmsweise virtuellen Durchführung von Sitzungen wie auch zur virtuellen Beteiligung einzelner, insbesondere externer, Kommissionsmitglieder oder Bewerberinnen oder Bewerber ergeben sich aus der Verfahrensordnung der Universität Konstanz in der jeweils gültigen Fassung.

Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber in der Lehre muss geprüft werden. Dies kann einheitlich über ein Lehrportfolio (Darstellung bisheriger Lehrerfahrung, Evaluationen), ein Lehrkonzept, die Konzeption einer Lehrveranstaltung, ein gesondertes Gespräch mit den Studierenden oder eine Probelehrveranstaltung erfolgen, die in das Berufungsverfahren integriert wird. Die Berufungskommission berücksichtigt die Qualifikation in der Lehre bei ihrer Bewertung.

## **V. Begutachtungsverfahren**

Nach den Berufungsvorträgen legt die Berufungskommission fest, welche Bewerberinnen und Bewerber in die engere Auswahl kommen. Zu den Bewerberinnen und Bewerbern werden mindestens zwei vergleichende externe Gutachten angefordert. Wenn möglich, sollte die Geschlechterparität bei der Einholung der Gutachten berücksichtigt werden.

Die Gutachterinnen und Gutachter sind im Interesse ihrer Unbefangenheit zu beauftragen, bevor die Berufungskommission die Liste und ihre Reihenfolge festgelegt hat. Die Gutachtenden dürfen nicht Betreuende der Promotion oder Habilitation der Bewerberinnen und Bewerber gewesen sein. Dabei muss abgeklärt sein, dass Gutachten erstellende Personen nicht aufgrund der Satzung der Universität zur Sicherung der wissenschaftlichen Objektivität im Berufungsverfahren ausgeschlossen sind. Da die Berufungskommission gem. § 47 Abs. 2 Satz 3 LHG die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen bei nichthabilitierten Bewerberinnen und Bewerbern umfassend zu bewerten hat, ist es erforderlich, auch hierzu eine Stellungnahme der externen Gutachterinnen und Gutachter einzuholen.

Mit den Gutachterinnen und Gutachtern sollte eine Bearbeitungszeit von drei bis vier Wochen vereinbart werden. Erst nach dem Eingang von mindestens zwei externen Gutachten kann der Berufungsvorschlag erstellt werden.

## **VI. Berufungsvorschlag**

Maßgeblich für die Erstellung des Berufungsvorschlags ist die Erfüllung der Ausschreibungskriterien. Die für die Besetzung der Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sind im Berufungsverfahren umfassend zu bewerten (§ 47 Abs. 2 S. 3 LHG). Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist weiter zu beachten:

1. Der Berufungsvorschlag soll drei Namen enthalten (§ 48 Abs. 3 Satz 4 LHG). Es ist eine eindeutige Reihung festzulegen. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nicht habilitierter Bewerberinnen und Bewerber nach § 47 Abs. 1 Nr. 4a LHG bewertet die Berufungskommission auf der Basis einer Stellungnahme der externen Gutachterinnen und Gutachter. Dabei reicht bei Juniorprofessuren ein bloßer Verweis auf die durchgeführte positive Evaluation nicht aus, das Ergebnis und der Inhalt einer Evaluation können aber in die Bewertung einbezogen werden.
2. Mitglieder der eigenen Universität – dazu zählen auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Universität – können i. d. R nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Universität gewechselt hatten oder mind. zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren, es sei denn, das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule (§ 48 Abs. 2 Sätze 3 und 5 LHG).

Beispiele, die eine Hausberufung transparent begründen:

Die Bewerberin oder der Bewerber hat einen Ruf an eine andere Universität erhalten; Die Bewerberin oder der Bewerber wurde in letzter Zeit mehrfach auf Berufungslisten platziert; sonstige herausragende externe Bewertungen.

3. Die Berufung von Personen, die sich nicht beworben haben, ist zulässig (§ 48 Abs. 2 Satz 6 LHG).

Bei einer Abweichung von den Punkten 1 und 2 ist eine ausführliche Begründung erforderlich.

In der schriftlichen Begründung des Vorschlags sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber bzgl. der Auswahlkriterien und der Denomination, wie sie sich aus dem Ausschreibungstext ergeben, abgleichen
- hervorragende Lehr- und Forschungsqualifikation der Gelisteten
- interdisziplinäre Anschlussfähigkeit
- Berücksichtigung der Gleichstellungsziele
- vergleichende Gutachten unter Einbeziehung ihrer Qualität und Konsistenz
- Verhältnis Gutachten-Eindruck der Berufungskommission
- ggf. Begründung für eine Abweichung der in den externen Gutachten vorgeschlagenen Reihung zur Reihung der Kommission.

Ferner ist zu beachten:

- Sperrvermerke und Aequo-Loco-Platzierungen dürfen nur in besonders begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden. Sollte die Berufungskommission diese dennoch für erforderlich halten, ist eine ausführliche schriftliche Begründung beizufügen. Ferner ist bei der späteren Aufhebung eines Sperrvermerks eine erneute Begründung erforderlich.
- Die einzelnen Mitglieder der Berufungskommission können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag anzufügen ist (§ 48 Abs. 3 Satz 6 LHG).

Die Berufungskommission beschließt über die Liste. Im Anschluss daran wird die Laudatio verfasst. Die Studiendekanin oder der Studiendekan nimmt zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber in der Lehre Stellung (§ 48 Abs. 3 Satz 5

LHG) und berücksichtigt dabei die Aussagen der Berufungskommission zur Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber in der Lehre. Auch die Gleichstellungsbeauftragte nimmt vor der Befassung im Sektionsrat zu der Liste Stellung. Alle für die Auswahlentscheidung relevanten Entscheidungen sind schriftlich zu dokumentieren.

## **VII. Beschlussfassung**

Der Sektionsrat beschließt unter Einbeziehung der Stellungnahme des Fachbereichsrats und aller weiterer Stellungnahmen über die Zustimmung zum Vorschlag der Berufungskommission.

Um die erforderliche Transparenz der Entscheidung über den Berufungsvorschlag zu gewährleisten sollten alle Auswahlkriterien im Bericht der Berufungskommission genannt und ihre Relevanz und Gewichtung im Einzelfall verdeutlicht werden.

Der Vorlage ist weiter eine Dokumentation der aktiven Rekrutierung beizufügen. Die Dokumentation ist ein verbindliches Instrument und Bestandteil des Berufungsverfahrens und Aufgabe der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden, die oder der sich dabei von der für aktive Rekrutierung zuständigen Person unterstützen lassen kann. Sie dient der Herstellung von Transparenz und der Messung der Wirkung. Die Dokumentation enthält unter Wahrung des Datenschutzes Angaben zur Zahl der benannten und angesprochenen Personen, sowie zum Zeitpunkt der Ansprache und zu den Ergebnissen.

Die externen Gutachten sind Bestandteil der Gremienvorlagen; hierüber sind die externen Gutachterinnen und Gutachter bei der Anfrage zu informieren.

Der Senat beschließt aufgrund der ihm vorliegenden Unterlagen über den Berufungsvorschlag.

## **VIII. Einholung Einvernehmen MWK**

Für die Einholung des Einvernehmens des Wissenschaftsministeriums füllt die Sektion den hierzu erlassenen Vordruck des Wissenschaftsministeriums aus und leitet diesen an die Personalabteilung weiter.

Die Rektorin oder der Rektor legt den Berufungsvorschlag mit dem Vordruck und der kompletten Vorlage dem Wissenschaftsministerium mit der Bitte um Zustimmung vor.

## **IX. Ruferteilung**

Die Rektorin oder der Rektor erteilt auf der Grundlage des Berufungsvorschlags den Ruf an die Erstplatzierte bzw. den Erstplatzierten. Mit der Ruferteilung fordert die Rektorin oder der

Rektor die berufene Person zur Einreichung eines Konzeptpapiers und eines Besoldungsbriefes auf.

Die weiteren Listenplatzierten erhalten vom Rektoratsbüro eine Benachrichtigung über die Listenplatzierung.

Die Sektion erhält alle Schreiben nachrichtlich.

## **X. Wertschätzende Berufungsverhandlungen**

Die Rektorin oder der Rektor und die Kanzlerin oder der Kanzler führen frühzeitig Vorgespräche mit dem Fachbereich über die Ausstattung der Professur. Hilfreich ist, wenn der Fachbereich bereits eine eigene Ausstattungsliste der oder des Berufenen sowie Fragen und Wünsche zu Dual Career, Kinderbetreuung etc. vorlegen kann.

An den Berufungsverhandlungsgesprächen - ausgenommen Gehaltsverhandlungen – ist der Fachbereich zu beteiligen. Diese Gespräche werden in einer wertschätzenden Atmosphäre geführt, wobei zum Ausdruck kommen soll, welches besondere Interesse die Universität an der Berufung der Bewerberin oder des Bewerbers hat. Zudem soll auf die bestehenden Fördermöglichkeiten hingewiesen werden.

Ausstattungszusagen sind auf max. 5 Jahre befristet und stehen unter dem Vorbehalt u. a. der Bewilligung der entsprechenden Haushaltsmittel (§ 48 Abs. 4 LHG).

Das Rektoratsbüro informiert die Sektion unverzüglich über die Rufannahme. Unmittelbar nach der Rufannahme benachrichtigt die Sektion alle anderen Bewerberinnen und Bewerber über den Abschluss des Verfahrens und die bevorstehende Ernennung. Dabei muss der Name der oder des für die Ernennung Vorgesehenen genannt werden. Diese Mitteilung muss spätestens drei Wochen vor der geplanten Ernennung erfolgen und dokumentiert werden. Bei Rückfragen einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist die Auswahlentscheidung nachvollziehbar und wertschätzend zu begründen.

## **XI. Aktenführung im Berufungsverfahren**

Bewerberinnen und Bewerber haben ein Recht auf ein rechtmäßig durchgeführtes Auswahlverfahren, das ordnungsgemäß und vollständig dokumentiert ist, sodass sie anhand einer Akteneinsicht die endgültige Auswahlentscheidung überprüfen können. Für die Aktenführung gelten die üblichen Prinzipien:

1. Es ist **eine** Akte über das Auswahlverfahren zu führen.
2. Alle damit im Zusammenhang stehenden Dokumente sind der entsprechenden Akte/dem Vorgang beizufügen. Es gilt das Prinzip der Schriftlichkeit.

3. Die Akte/der Vorgang ist so anzulegen, dass der jeweilige Stand in der Sache, die an Entscheidungen Beteiligten und der Prozessverlauf jederzeit auch für Dritte nachvollziehbar sind. Als Werkzeuge hierfür dienen Vermerke und Verfügungen, die jeweils mit Datum und Namen/Namenskürzel abzuzeichnen sind. Vermerke und Verfügungen können auch in Form von Emails abgelegt werden, sofern die Urheberin oder der Urheber klar erkennbar ist.

## **XII. Datenschutz**

Hinsichtlich der Verarbeitung von Bewerbungsunterlagen der nicht ernannten Personen gilt Art. 88 DS-GVO iVm. § 15 Abs. 1 LDSG BW. Spätestens sechs Monate nach Versand der sog. Konkurrentenmitteilung werden Bewerbungsunterlagen gelöscht. Bei über BITE durchgeführten Verfahren erfolgt dies automatisiert, in anderen Fällen ist die Sektion verantwortlich.

Konstanz, 2. März 2022

gez.

Prof. Dr. Katharina Holzinger

- Rektorin –