

Freigabe- und Berufungsverfahren.

Informationen, Dokumente und Leitlinien zum Berufungsverfahren an der Universität des Saarlandes

- Zustimmung der Stellungnahme des Senats am 22.05.2013 in Verbindung mit dem Beschluss vom 12.06.2013
- Verabschiedung durch das Präsidium am 4.07.2013

Inhalt

1	Berufungspolitik: Allgemeine Grundsätze	2
2	Freigabeverfahren	3
3	Berufungsverfahren	5
3.1	Berufungskommission	5
3.2	Juniorprofessuren	7
3.3	Verfahrenstransparenz und Befangenheit	7
3.4	Datenschutz	8
4	Berufungsverhandlungen	8
5	Diversity Management	9
6	Quellen/Dokumente/Querverweise	10
7	Anlagen	11
	Auf einen Blick: Zusammensetzung der Berufungskommission	11
	Auf einen Blick: Berufungsbeauftragte	12
	Auf einen Blick: Externe Gutachten	13
	Auf einen Blick: Arbeit der Berufungskommission	14
	Auf einen Blick: Berufungsvorschlag	15
	Auf einen Blick: Initiativen des Gleichstellungsbüros	16



1 Berufungspolitik: Allgemeine Grundsätze

Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer prägen die Leistungen der Universität des Saarlandes. Durch die Berufungsverfahren wollen die Mitglieder der Universität entsprechend ihrem Leitbild erstklassige Forschung als Fundament der Universität stärken. Die Universität beruft Hochschullehrerinnen und -lehrer, die es verstehen, hervorragende Forschung mit exzellenter Lehre zu verbinden und stellt sicher, dass die Studierenden optimal betreut werden.

Die Universität bietet ihren Mitgliedern vorbildliche Arbeits- und Studienbedingungen. Ein kollegiales und faires Miteinander ist die Grundlage für ein gutes Betriebsklima. Führungskräften kommt die Aufgabe zu, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wahrzunehmen.

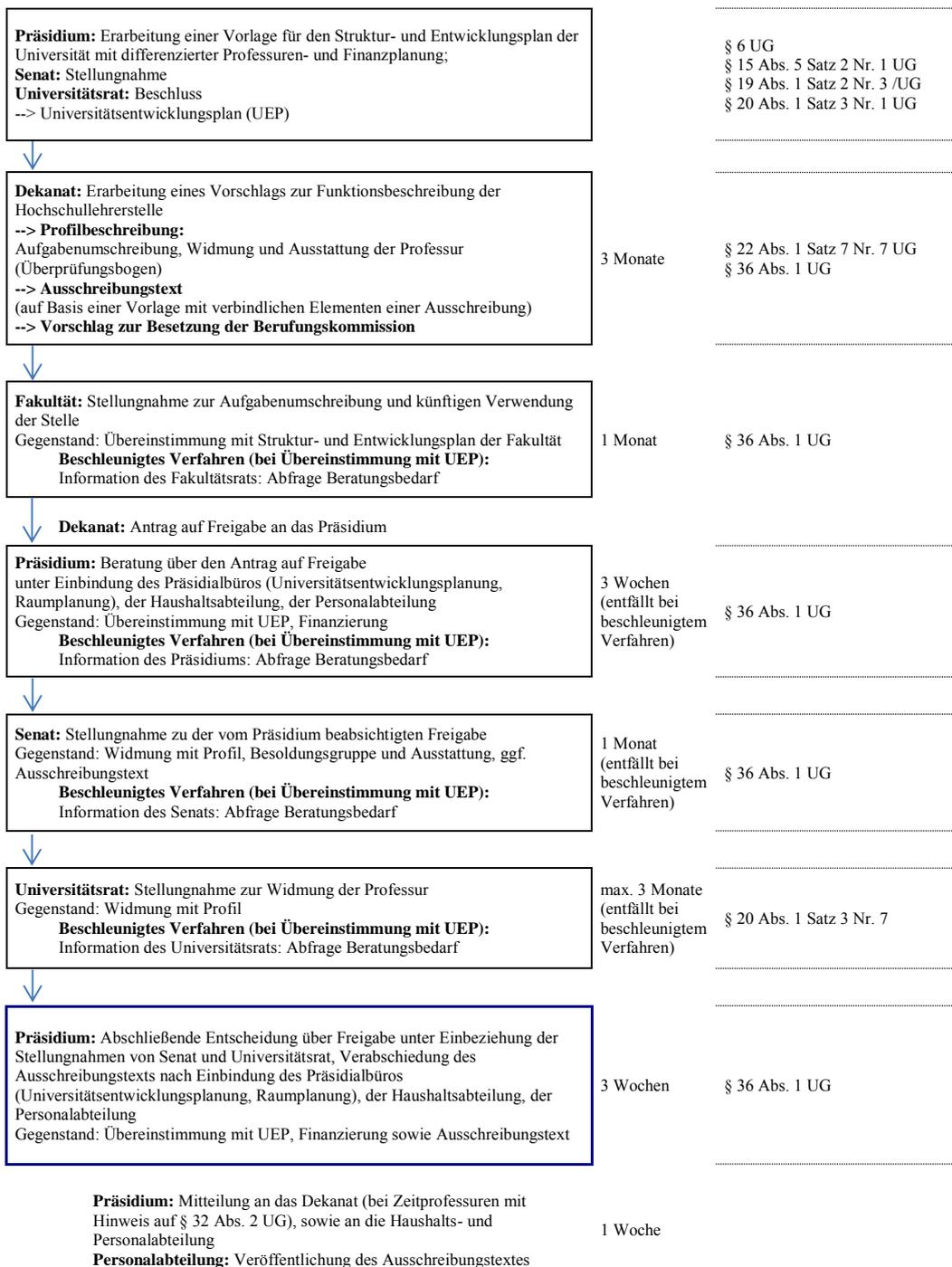
Die Universität des Saarlandes ist stolz auf ihren wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie sieht in ihm die Grundlage exzellenter Forschung und unterstützt ihn nach Kräften. Unsere Universität ist durch ihre Geschichte und geografische Lage insbesondere europäisch geprägt. Sie setzt in Lehre und Forschung konsequent auf eine internationale Orientierung.

Durch die Berufungsverfahren der Universität des Saarlandes erfolgt die Auswahl der Wissenschaftlerin/des Wissenschaftlers mit der besten Eignung für die vorgesehene Stelle. Die Universität des Saarlandes sieht in der Vielfalt von Forscherpersönlichkeiten eine Stärkung ihrer wissenschaftlichen Potenziale und Bereicherung von Forschung und Lehre. Die Mitglieder der Universität setzen sich in den Berufungsverfahren bewusst dafür ein, dass die Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz nicht durch unklare Qualifikationsdefinitionen, Vorurteile, bewusste oder unbewusste Diskriminierung beeinträchtigt wird.



2 Freigabeverfahren

Die Freigabeverfahren an der Universität des Saarlandes zielen darauf ab, strategische Entwicklungsziele der Fakultäten und des Präsidiums mit konkreten Stellenbesetzungen zu verknüpfen.





Entwicklungsplanung der Fachrichtungen:

Die Freigabe einer Professur beruht auf der Basis längerfristiger strategischer Planungen, dem Universitätsentwicklungsplan (§6 Universitätsgesetz) sowie den Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultäten (§22 Abs. 1 Satz 7 Nr. 5 Universitätsgesetz). Daher erfolgt keine Freigabe ohne strategische Planung der Fachrichtungen und der Fakultät.

Vorbereitung der Freigabe:

Die jeweilige Fakultät entwickelt darauf aufbauend eine Profilbeschreibung als Grundlage für die Freigabe einer Professur. Darin geht die Fakultät insbesondere auf folgende Punkte ein (vgl. Formularvorlage „Profilbeschreibung zur Freigabe und Besetzung einer Professur“):

- Widmung der Hochschullehrerstelle, ggf. vorhergehende Besetzung, Beschäftigungsart und –dauer, ggf. externe Finanzierung etc.
- Bezug der Hochschullehrerstelle zur Entwicklungsplanung der Fachrichtung, der Fakultät und der Universität (sofern noch kein Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät vorliegt mit Angabe von weiteren Professuren, die in derselben Fachrichtung innerhalb der nächsten drei Jahre ebenfalls frei werden oder bereits frei geworden sind, sowie Erläuterungen zur Entwicklung, dem Status und Potenzial des Fachgebiets, zur Einbettung der Professur in die Fachrichtung, zu ihrer Innovationsträchtigkeit und Konkurrenzfähigkeit).
- Beitrag der Hochschullehrerstelle zu Lehre und Studium (Beiträge zum Studienangebot, ggf. Änderungsbedarf am bestehenden Studienangebot, Entwicklung neuer Studienprogramme, Auslastung der Lehreinheit, etc.).
- Beitrag der Hochschullehrerstelle zur Forschung (Forschungsschwerpunkte, Kooperationen und regionale/internationale Vernetzung, erwartetes Drittmittelaufkommen, Nachwuchsförderung etc.).
- Serviceleistungen der Hochschullehrerstelle (z.B. Krankenversorgung, Leitung einer Forschungseinrichtung).
- Ausstattungsrahmen und Finanzierung (Personalressourcen, Sachmittel, Gebäude, etc.).

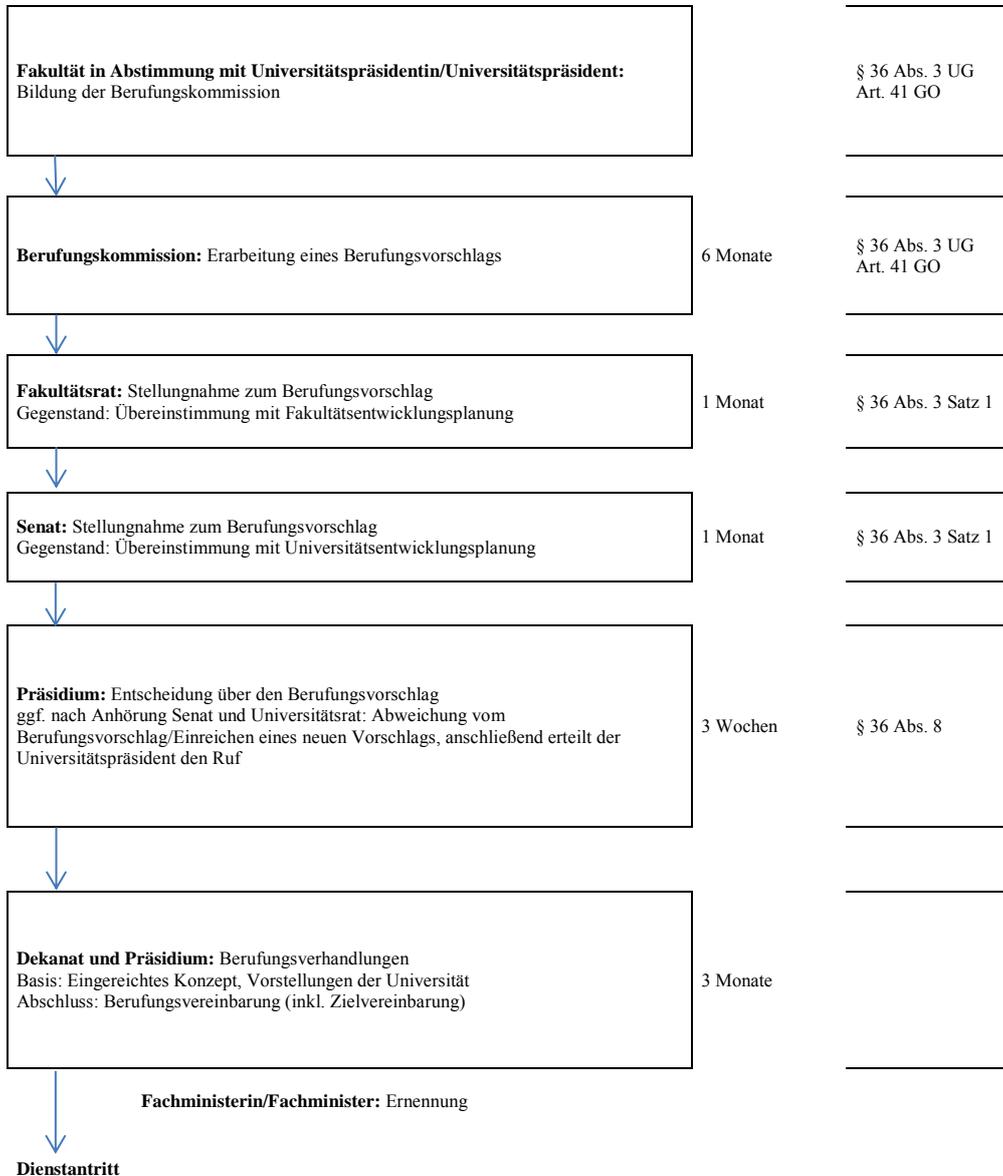
Präsidium und Fakultät verständigen sich im Zuge des Freigabeverfahrens auf einen Ausstattungs- und Finanzierungsrahmen.

Freigabe:

Senat und Universitätsrat werden informiert und geben Stellungnahmen ab, wenn Widmung oder Aufgabenumschreibung vom UEP abweichen. Das Präsidium gibt die Professur zur Besetzung frei und verabschiedet den Ausschreibungstext. Die Personalabteilung veröffentlicht in Abstimmung mit der Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibung in den einschlägigen Zeitungen, Zeitschriften und im Internet.



3 Berufungsverfahren



3.1 Berufungskommission

Die Universität konstituiert entsprechend den Vorgaben des Universitätsgesetzes und der Grundordnung die Berufungskommission (→ Auf einen Blick: Berufungskommission).

Das Präsidium sollte zur weiteren Steigerung der Qualität in Berufungsverfahren personell unterstützt werden und benennt hierzu im Benehmen mit dem Senat aus dem Kreis der Hochschullehrer/-innen aus jeder Fakultät einen Berufungsbeauftragten. Aus diesem Kreis kann jeweils ein fachfremdes Mitglied mit beratender Stimme am Berufungsverfahren mitwirken (→ Auf einen Blick: Berufungsbeauftragte).

Sofern die Universitätspräsidentin/der Universitätspräsident nicht den Berufungskommmissionsvorsitz führt, informiert sie/er die Vorsitzende/den Vorsitzenden über



Seite 6

Hintergründe und Bedeutung der ausgeschriebenen Professur und weist auf Besonderheiten hin. Die/der Berufungskommissionsvorsitzende informiert die Universitätspräsidentin/den Universitätspräsidenten über Termine und Beratungsergebnisse.

Hochschullehrerstellen werden öffentlich und im Regelfall international ausgeschrieben. Berufungskommissionen sollen auch im Sinne von Findungskommissionen agieren und sich aktiv um geeignete Bewerberinnen und Bewerber bemühen. Dies kann mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Das Dekanat oder die/der Berufungskommissionsvorsitzende erstellt nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Liste/Synopse zu den Bewerbungen und versendet eine Eingangsbestätigung.

Grundsätze zur Arbeit der Berufungskommission:

Die Arbeit der Berufungskommission ist streng vertraulich.

Die Berufungskommission stellt einen Kriterienkatalog auf, der die Anforderungen an die Professur für die Auswahlentscheidung näher definiert. Die folgenden Kriterien müssen Berücksichtigung finden:

- Wissenschaftliche Qualifikation
- didaktische Kompetenz und pädagogische Eignung
- Erfüllung der Ausschreibungskriterien

Weitere mögliche Kriterien sind insbesondere:

- Beteiligung an wissenschaftlichen Schwerpunkten
- Kompetenz in praktischen Tätigkeiten wie der Krankenversorgung
- Fähigkeit, sich der Gender-/Diversity-Thematik in der eigenen Fachrichtung aktiv anzunehmen
- besonderes Engagement in der Lehre und Erfahrungen bei der Entwicklung von Curricula
- Befähigung zum Management, insbesondere Personalführung
- Erfahrungen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln
- Internationalisierung/Internationale Kooperationspotenziale
- Bereitschaft und Eignung zur interdisziplinären Arbeit

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards sind zu beachten.

Ablauf des Berufungsverfahrens:

Die Berufungskommission sichtet die eingegangenen Bewerbungen und wählt die einzuladenden Kandidatinnen und Kandidaten aus. Bei Bewerbungen von Kandidatinnen/Kandidaten mit Behinderung muss die Schwerbehindertenvertretung der Universität eingebunden werden.

Die Berufungskommission fordert die Kandidatinnen und Kandidaten mit dem Einladungsschreiben auf, ein Konzept mit Angaben zum erforderlichen Ausstattungsräumen zu erstellen. Sie erhalten hierzu mit der Einladung Angaben zu den verfügbaren Rahmenbedingungen. Die Kandidatinnen und Kandidaten stellen ihr Konzept der



|Seite 7

Berufungskommission vor. Bei gravierenden Abweichungen vom vereinbarten Finanzierungsrahmen erfolgt eine Rücksprache des Berufungskommissionsvorsitzenden mit dem Präsidium.

Die Kandidatinnen und Kandidaten stellen sich mit ihrem Konzept in öffentlichen Vorträgen, ggf. praktischen Übungen und geschlossenen Gesprächen den Kommissionsmitgliedern vor. Dabei erhalten insbesondere die studentischen Kommissionsmitglieder zur Vorbereitung ihrer Stellungnahme Gelegenheit für direkte Rückfragen oder separate Gespräche. Die Kommission erstellt unter Einbeziehung vergleichender Gutachten über die fachliche Qualifikation einen Berufungsvorschlag, der eine Liste von drei Personen enthalten soll (→ Auf einen Blick: Berufungsvorschlag).

Ein Berufungsverfahren kann nur aufgrund von formalrechtlichen Gründen oder aufgrund neuer Umgebungsbedingungen, die in einen neuen Ausschreibungstext münden, abgebrochen werden.

Die Arbeit der Berufungskommission ist mit Erstellung des Berufungsvorschlags abgeschlossen. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende steht dem Präsidium weiter beratend zur Verfügung.

Der Berufungskommissionsvorsitzende erläutert im Senat die Kommissionsarbeit und weist ggf. auf Besonderheiten hin. Über den Berufungsvorschlag entscheidet nach einer Stellungnahme des Senat unter Berücksichtigung der Stellungnahmen der Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. der/des Berufsbeauftragten und ggf. des Klinikumvorstands das Präsidium entsprechend § 36 Abs. 8 UG.

3.2 Juniorprofessuren

Die Universität bekennt sich zu den bestehenden Qualifikationswegen zu einer Professur über eine Habilitation oder eine Juniorprofessur. Juniorprofessuren richten sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Die Dekanate entscheiden im Rahmen der Entwicklungsplanung, ob und in welchem Umfang das Instrument der Juniorprofessur genutzt wird.

Die Universität hat weitere Eckpunkte zur Ausgestaltung der Juniorprofessuren in einem gesonderten Dokument festgelegt.

3.3 Verfahrenstransparenz und Befangenheit

Die Universität des Saarlandes achtet allgemeine Grundsätze zur Sicherung der Verfahrenstransparenz und nachvollziehbarer Entscheidungen. Hausberufungen sind laut Universitätsgesetz nur in begründeten, besonderen Ausnahmefällen zulässig (vgl. § 36 Abs. 6 UG).

Bei Berufungsverfahren soll jeglicher Anschein der Befangenheit der Kommissionsmitglieder und der Gutachterinnen/Gutachter (untereinander und gegenüber den Bewerberinnen/Bewerbern) ausgeschlossen werden. Entsprechend soll ausgehend von der Grundordnung der Universität (Grundordnung Artikel 9) in Anlehnung an die Befangenheitsregelungen der DFG (DFG-



Vordruck 10.201-4/10) insbesondere bei folgenden Punkten ein Ausschluss von der Mitwirkung in Berufungsverfahren erfolgen:

- Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft oder eheähnliche Gemeinschaft. Weitergehende verwandtschaftliche Beziehungen sollen eigens überprüft werden.
- Eigene wirtschaftliche Interessen oder ein unmittelbarer persönlicher Vorteil oder Nachteil von einzelnen Kommissionsmitgliedern, deren Ehe- oder Lebenspartnern, Verwandten (bis zum dritten Grade oder Verschwägerten bis zum zweiten Grade) oder einer von ihnen vertretenen natürlichen oder juristischen Person
- Enge wissenschaftliche oder berufliche Kooperationen in den vergangenen drei Jahren (z.B. gemeinsame Projekte, gemeinsame Publikationen etc.)
- Dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis einschließlich der Postdoc-Phase) bis sechs Jahre nach Beendigung des Verhältnisses

Der Kommissionsvorsitzende weist die Mitglieder in der konstituierenden Sitzung auf die Befangenheitsregeln hin und fragt zu Beginn des Auswahlverfahrens, ob Mitglieder befangen sind.

3.4 Datenschutz

Die Mitglieder der Berufungskommission sollen von den Vorsitzenden auf die strenge Vertraulichkeit der Arbeit hingewiesen werden. Die Bewerberin bzw. der Bewerber hat kein Recht auf Akteneinsicht, sofern sie Gutachten über die fachliche Eignung enthalten oder wiedergeben. Ergebnisse aus den Sitzungen der Berufungskommission sowie personenbezogene Daten dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

4 Berufungsverhandlungen

Durch die Berufungsverhandlungen soll die künftige Stelleninhaberin bzw. der zukünftige Stelleninhaber für ihre/seine Position optimale Arbeitsbedingungen erhalten. Die Präsidentin/der Präsident stimmt im Vorfeld mit der betroffenen Fakultät auf der Basis des bereits vorliegenden Konzepts der Kandidatin bzw. des Kandidaten die Ausstattungswünsche ab, handelt das endgültige Angebot aus und informiert das Präsidium. Die Fakultät unterrichtet nicht im Berufungsvorschlag berücksichtigte Bewerberinnen und Bewerber und informiert die im Berufungsvorschlag berücksichtigten Kandidatinnen und Kandidaten über den Stand des Verfahrens. Die Konkurrenteninformation an die Listenplazierten erfolgt durch die Personalabteilung.

Ist die Liste abgearbeitet oder sind die weiteren Listenbewerber mit einem Sperrvermerk versehen, der nicht aufgehoben wird bzw. stehen die weiteren Listenbewerber nicht mehr zur Verfügung, entscheidet das Präsidium nach Anhörung der Fakultät, ob das Verfahren beendet ist oder die Stelle neu ausgeschrieben wird.



5 Diversity Management

Die Universität des Saarlandes ist seit 2004 mit dem Qualitätssiegel „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert und baut ihre Maßnahmen in diesem Bereich kontinuierlich aus. Zudem setzt sie sich konsequent für die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ein und verfolgt eine Diversity-Policy (Strategie der Vielfalt). Die Aktivitäten in diesen Bereichen werden durch die Stabsstelle Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro initiiert und durchgeführt. Die Kandidatinnen und Kandidaten sollen schon während des Berufungsverfahrens auf die Möglichkeiten des Diversity Managements und die Kontaktpersonen hingewiesen werden. (Auf einen Blick → Maßnahmen des Diversity Managements)



6 Quellen/Dokumente/Querverweise

- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg: Zentrale Universitätsverwaltung. Berufungsverfahren – Ablauf
<http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/berufung-ablauf>
- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren, Dezember 2008
- ETH Zürich: Professorenberufungen an der ETH Zürich
<http://www.facultyaffairs.ethz.ch/berufungen>
- Georg-August-Universität Göttingen: Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen
<http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/06341efab17057647187466028776723.pdf/EmpfehlungenDesSenatszurQualitaetssicherungifuerBerufungsverfahren.pdf>
- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Das Berufungsverfahren. Informationen, Daten und Dokumente zum Berufungsverfahren an der Ruprecht Karls-Universität Heidelberg, 1.10.2007
<http://www.zuv.uni-heidelberg.de/md/zuv/personal/rundschreiben/berufungsleitfaden2012.pdf>
- RWTH Aachen: Handbuch Berufungsverfahren auf der Grundlage der ab 18.11.2010 geltenden geänderten Berufsordnung (BO), 1.11.2011
- Universität Paderborn: Leitfaden für Berufungsverfahren
http://www2.uni-paderborn.de/verwaltung/Dokumente/Leitfaden_für_Berufungsverfahren.pdf



7 Anlagen

Auf einen Blick: Zusammensetzung der Berufungskommission

(→ § 36 Abs. 3 Universitätsgesetz/Art. 41 Grundordnung)

- Vorsitz: Universitätspräsidentin/Universitätspräsident oder auf Vorschlag der Fakultät eine von ihr/ihm benannte Vertreterin/ein von ihr/ihm benannter Vertreter
- Die Universitätspräsidentin/Der Universitätspräsident benennt mindestens ein auswärtiges Mitglied der Berufungskommission im Benehmen mit der Fakultät.
- Der Fakultätsrat kann weitere auswärtige Mitglieder benennen.
- Die übrigen Mitglieder werden nach Gruppen getrennt unter besonderer Berücksichtigung des Teilbereichs, der die Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, von ihren Vertreterinnen und Vertretern im Fakultätsrat gewählt.
Es ist sicherzustellen, dass die Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die absolute Mehrheit der Stimmen haben. Im Falle der Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die einer wissenschaftlichen Einrichtung angehören sollen, sind wenn möglich die der Berufungskommission angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mehrheitlich aus dem Kreis der dieser wissenschaftlichen Einrichtung angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zu wählen.
- Mindestens ein Drittel der Mitglieder der Kommission sollen Frauen sein; die Hälfte davon soll der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angehören. Über Ausnahmen entscheidet das Universitätspräsidium auf begründeten Antrag der zuständigen Dekanin/ des zuständigen Dekans hin unverzüglich nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit beratender Stimme Mitglied der Kommission und wirkt am Verfahren mit.
- Im Falle der Berufung von Professorinnen und Professoren, die zu Klinik- oder Institutsdirektorinnen und -direktoren des Universitätsklinikums oder zu Leiterinnen und Leitern von sonstigen klinischen Bereichen bestellt werden sollen, gehört der Klinikvorstand der Berufungskommission mit beratender Stimme an.
- Das Zentrum für Lehrerbildung ist berechtigt, ein Mitglied in Berufungskommissionen zu entsenden, die der Besetzung von Professuren im Bereich der Erziehungswissenschaft und von Professuren, die auch der Fachdidaktik gewidmet sind, dienen (§ 26 Abs. 4 UG).
- Die Berufungsbeauftragten entsenden aus ihrem Kreis im Einvernehmen mit der Berufungskommission (Artikel 20 der Grundordnung) zu jedem Berufungsverfahren ein fachfremdes Mitglied mit beratender Stimme in die Berufungskommission.



Auf einen Blick: Berufungsbeauftragte

Das Präsidium soll zur weiteren Steigerung der Qualität in Berufungsverfahren personell unterstützt werden und benennt hierzu im Benehmen mit dem Senat aus dem Kreis der Hochschullehrer/-innen aus jeder Fakultät einen Berufungsbeauftragten.

Die Berufungsbeauftragten entsenden aus ihrem Kreis im Einvernehmen mit der Berufungskommission (Art. 20 der Grundordnung) zu jedem Berufungsverfahren ein fachfremdes Mitglied mit beratender Stimme in die Berufungskommission. Dieses berät den Senat und das Präsidium in Grundsatzfragen zum Ablauf des jeweiligen Berufungsverfahrens.

Aufgaben der Berufungsbeauftragten:

Die/Der Berufungsbeauftragte beobachtet den Verlauf des Verfahrens und gibt der Kommission bzw. dem Kommissionsvorsitzenden bei Bedarf Hilfestellungen für einen reibungslosen Ablauf und die Berichterstattung in den Gremien. Dies soll den Ablauf der Verfahren weiter optimieren und beschleunigen.

Die/der Berufungsbeauftragte stellt insbesondere fest, ob,

- die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten durch die Mitglieder der Kommission transparent erfolgt,
- allgemeine Grundsätze für die Berufung von Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern an der UdS, die in den Leitlinien festgehalten sind, beachtet wurden,
- ob aus übergreifender Sicht die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten mit den strategischen Zielen von Fakultät und Universität vereinbar sind,
- ob die Qualifikationsprofile der Listenplatzierten mit denjenigen, die im Ausschreibungstext genannt wurden, im Einklang stehen.

Nach Abschluss der Kommissionsarbeit übermittelt die/der Berufungsbeauftragte bzw. der Berichterstatter den zuständigen Stellen in zusammengefasster Form eine Bewertung der Kommissionsarbeit und weist auf gegebenenfalls noch bestehende Probleme hin.



Auf einen Blick: Externe Gutachten

Zur fachlichen Qualifikation sind mindestens zwei auswärtige Gutachten einzuholen, die in der Regel vergleichend sein sollen (→ § 36 Abs. 5 Universitätsgesetz).

Gutachter müssen Professorin/Professor an einer Universität oder gleichwertig qualifiziert sein; die Gleichwertigkeit muss von der Kommission festgestellt werden.

Die allgemeinen Befangenheitsregelungen (→ Abschnitt 4.3) müssen beachtet werden. Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist eine geschlechterparitätische Besetzung – je nach Fach – wünschenswert. Hinweise auf Gutachterinnen im jeweiligen Forschungsbereich liefern die auf der Homepage des Gleichstellungsbüros genannten Wissenschaftlerinnen-Datenbanken.

Die Gutachten sollen vergleichend folgende Punkte bewerten:

- Qualität, Originalität und Innovativität der wissenschaftlichen Arbeiten
- Lehrerfahrung/Lehrkonzept
- Entwicklungspotenzial
- Entspricht das Profil der Bewerberin bzw. des Bewerbers den Anforderungen der Ausschreibung?

Der Werdegang ist nur soweit nachzuzeichnen, wie dies für die bewertende Argumentation relevant ist.

Überlegungen zur Reihung der Bewerberinnen bzw. Bewerber sollen nicht an die Gutachterinnen und Gutachter weitergegeben werden.



Auf einen Blick: Arbeit der Berufungskommission

(§ 36 Abs. 3 Universitätsgesetz/Art. 41 Grundordnung)

- ➔ Hinweis auf strenge Vertraulichkeit der Arbeit der Berufungskommission
 - ➔ Auf Antrag eines Mitglieds der Berufungskommission sollen Abstimmungen geheim erfolgen.
1. Ausschreibung durch die Personalabteilung
 2. Eingang der Bewerbungen, Eingangsbestätigungen, Tabelle qualifizierter Bewerber
 3. Sichtung der Bewerbungen und Aufgaben-Verteilung, Terminplanung;
bei Bewerbungen von Kandidatinnen/Kandidaten mit Behinderung muss die Vertrauensperson für die Schwerbehinderten der Universität beteiligt werden.
 4. Information der Präsidentin/des Präsidenten über Termine und Beratungsergebnisse
 5. Entscheidung über Einladungen zu Probevorträgen und Gesprächen mit Vorstellung des Konzepts der eingeladenen Kandidatinnen/Kandidaten
 6. Meinungsbildung und Einholung auswärtiger Gutachten
 7. Die Gruppe der Studierenden ist insbesondere zur Feststellung der pädagogischen Eignung der Vorzuschlagenden zu hören; ihre Äußerung ist dem Vorschlag der Berufungskommission beizufügen.
 8. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
 9. ggf. Bericht des Berufungsbeauftragten (➔ Auf einen Blick: Berufungsbeauftragter)
 10. ggf. Stellungnahme des Klinikvorstands
 11. ggf. Stellungnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 12. Berufungsvorschlag
 13. Information der Universitätspräsidentin/des Universitätspräsidenten; Bericht des Berufungskommissionsvorsitzenden im Senats
 14. Information der Bewerberinnen/Bewerber, die nicht berücksichtigt wurden
 15. Abschluss der Arbeit der Berufungskommission. Die bzw. der Vorsitzende steht bei Rückfragen dem Präsidium und dem Dekanat weiter beratend zur Verfügung.



Auf einen Blick: Berufungsvorschlag

Der Berufungsvorschlag umreißt den Ablauf des Berufungsverfahrens und die Entscheidungsfindung. Dabei sollen u.a. auch folgende Punkte berücksichtigt werden:¹

- In dem Berufungsvorschlag werden Personen benannt, die nach Einschätzung der Kommission ohne Einschränkung für die Position berufen werden können. Der Vorschlag soll eine Liste von drei Personen enthalten. Personen, die sich nicht beworben haben, können nach § 36 Abs. 5 UG mit ihrem Einverständnis vorgeschlagen werden. Sollte keine Dreier-Liste vorgeschlagen werden, ist dies gesondert zu begründen.
- Vergleichende Würdigung der persönlichen Eignung und fachlichen Leistung; Darstellung wissenschaftlicher Leistungen, insbesondere wenn sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden
- Didaktische Eignung der bzw. des zu Berufenden
- Begründung der gewählten Reihenfolge, ggf. mit begründeten Hinweisen auf Abweichungen von den Gutachten
- Im Berufungsvorschlag sollen die Stimmverhältnisse aller Abstimmungen im Zuge der Erstellung des Berufungsvorschlags protokolliert werden

Gesonderte Begründungen:

- Ein Sperrvermerk soll nur in begründeten Ausnahmefällen gesetzt werden. "Sperrvermerke" sind nur dann zulässig, wenn zwei Bewerber, weil Qualitätsunterschiede zwischen ihnen zur Zeit der Erstellung des Berufungsvorschlags nicht auszumachen sind, auf den Listenplätzen 2 oder 3 *pari passu* bzw. *äquo loco* platziert sind. Für den Fall des Scheiterns der Berufung des 1. und gegebenenfalls des 2. Platzierten ermöglichen Sperrvermerke dann die zwischenzeitliche wissenschaftliche Entwicklung der Bewerber vergleichend zu berücksichtigen.
Die Dekanatsleitung muss bei einem Sperrvermerk durch die Berufungskommission in Rücksprache mit dem Berufungskommissionsvorsitz das weitere Vorgehen klären.
- Berücksichtigung von Mitgliedern der Universität (wie z.B. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) nur in begründeten, besonderen Ausnahmefällen. Ein begründeter Ausnahmefall kann insbesondere dann gegeben sein, wenn eine externe Listenplatzierung vorliegt oder ein deutlicher Qualifikationsvorsprung bzw. sogar eine „Alleinstellung“ der potentiellen Kandidatin/des potentiellen Kandidaten. Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können nur berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren.

Anlagen:

- Ausschreibungstext
- Liste der Bewerbungen/Synopse
- Name, Anschrift, Lebenslauf, Publikationslisten, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen der Personen auf der Liste
- ggf. kurze Stellungnahme der/des Berufungsbeauftragten
- Auswärtige Gutachten mit kurzer Begründung zur Auswahl der Gutachter
- Studentisches Votum mit eindeutiger Nennung einer Liste
- Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
- Ggf. Stellungnahme des Klinikumvorstands

¹ Vgl. § 36 Abs. 5 UG sowie RWTH Aachen, S. 25-26.



Auf einen Blick: Initiativen des Gleichstellungsbüros

Zu den Initiativen des Diversity Managements gehören z.B.:

- ein breites und flexibles Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Online-Babysitterbörse in Kooperation mit dem AStA,
- Betreuung in Randzeiten in einer Kooperationseinrichtung des Lokalen Bündnisses UniMedKids am Universitätsklinikum des Saarlandes, Kurzzeitbetreuung „FlexiMedKids“ auf dem Campus Homburg
- Kindertagesstätte für Bedienstete auf dem Campus Saarbrücken
- Ferienbetreuung
- Kontaktstelle Studium und Behinderung
- Möglichkeit zum Studieren in Teilzeit
- Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (z.B. alternierende Telearbeit)
- Doppelkarrierepaare-Programm
- Beratung für spezielle Lebensmodelle
- Services für Neuberufene zum Thema Vereinbarkeitsmanagement
- Spezielle Angebote für Väter
- Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Coachingprogramm für Forscherinnen