

## Berufungsverfahren

### Teil 1 Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gem. § 98 UG 2002

#### § 1 Einleitung des Berufungsverfahrens:

- Voraussetzung für die Einleitung des Berufungsverfahrens sind die fachliche Widmung einer Professur im Entwicklungsplan der Kunstuniversität Linz sowie die Zustimmung des Rektorats.
- Den Antrag auf Einleitung eines Berufungsverfahrens kann die jeweils zuständige Institutsleitung an die Rektorin/den Rektor stellen. Die Rektorin/der Rektor kann auch selbständig tätig werden.
- Die Rektorin/der Rektor informiert den Senat und die zuständige Institutsleitung über die Einleitung des Berufungsverfahrens und legt die Gruppe von Professor\*innen einschließlich der Leiter\*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessor\*innen sind, des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs fest (§ 98 Abs.3 UG), die dem Senat die Gutachter\*innen vorschlagen. Dazu nimmt der Senat Stellung.
- Ein Berufungsverfahren sollte spätestens 18 Monate vor dem geplanten Dienstantritt der/des zu berufenden Professor\*in eingeleitet werden.

#### § 2 Ausschreibung:

(1) Der Ausschreibungstext ist grundsätzlich in geschlechtsneutraler Form abzufassen und darf keine Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Der Ausschreibungstext dient auch als objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Berufungsverfahren, insbesondere für die Beurteilung der Eignung der Bewerber\*innen durch die Gutachter\*innen und hat folgende Punkte zu enthalten:

- das zu besetzende Fach,
- das geplante Datum des Stellenantritts,
- die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte),
- das Anforderungsprofil, das nachvollziehbare Qualifikationskriterien differenziert und ausdrücklich auflistet, die keine diskriminierende Wirkung haben dürfen. Da es sich bei einer Professur um eine Leitungsaufgabe (Personalführung, Nachwuchsförderung, Kommunikation) handelt, sind entsprechende Kompetenzen als Auswahlkriterien zu nennen.
- Angaben zur Erfordernis der Ausbildung bzw. der künstlerischen Qualifikation,
- Angaben zur Erfordernis der didaktischen Eignung und zur Qualifikation in der Lehre,
- Aufforderung zur Erstellung eines Lehrkonzepts,
- erwartet wird Gender- und Diversitätskompetenz,

- Gehalt gemäß Kollektivvertrag.
- Bei Ausschreibungen von Planstellen für Universitätsprofessor\*innen in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschung verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- In allen Organisationseinheiten, in denen ein Frauenanteil von 50 % noch nicht erreicht ist, ist im Ausschreibungstext folgender Satz anzufügen: Die Kunstuniversität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen, künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und ersucht daher qualifizierte Frauen ausdrücklich um Bewerbung. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt aufgenommen.
- Allen Ausschreibungen ist jedenfalls der Antidiskriminierungspassus anzufügen: Die Kunstuniversität Linz betreibt eine antidiskriminatorische Anstellungspolitik und legt Wert auf Chancengleichheit und Diversität. Bewerbungen von Menschen mit Migrationserfahrung und/oder -hintergrund und Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht.

Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem Gleichstellungsplan widersprechen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellen, sowie Ausschreibungstexte die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektiven Auswahlkriterien enthalten. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, insbesondere dann, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder zu Ungunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes eingeschränkt werden soll.

(2) Der Ausschreibungstext wird von der Rektorin/vom Rektor aufgrund einer Stellungnahme der Institutsleitung formuliert. Die fachzuständigen bzw. fachlich nahe stehenden Hochschulangehörigen sind dabei von der Institutsleitung zu konsultieren. Anschließend wird der Ausschreibungstext dem Senat, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der zuständigen Studienvertretung der Hochschüler\*innenschaft und dem Betriebsrat vorgelegt, denen eine Frist von 14 Tagen für eine Stellungnahme offensteht. Bei Studienrichtungen ohne Studienrichtungsvertretung, ist das Vorsitzteam der Hochschüler\*innenschaft zuständig.

(3) Die zur Ausschreibung vorgesehene endgültige Fassung des Ausschreibungstextes wird dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorgelegt. Hat dieser Grund zur Annahme, dass der Ausschreibungstext diskriminierend im Sinne des § 42 Abs.8 UG ist bzw. gegen den Gleichstellungsplan (§ 10 Abs. 1 -7) verstößt, hat er innerhalb von 14 Tagen einen ausreichend konkretisierten schriftlichen Einwand an die Rektorin/den Rektor zu richten. Die Rektorin/der Rektor hat darauf längstens innerhalb von einer Woche zu reagieren. Kommt damit eine Einigung zustande, kann sofort ausgeschrieben werden. Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterhin der Meinung, dass die Ausschreibung diskriminierend im Sinne des § 42 Abs. 8 UG ist, kann dieser ab dem Zeitpunkt, da ihm die Mitteilung der Rektorin/des Rektors zugekommen ist, innerhalb von 3 Wochen die Schiedskommission anrufen. Bis zu

einer Entscheidung der Schiedskommission ruht das Verfahren. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keine Einwendungen iSd Abs. 8 gegen den Ausschreibungstext, hat er dies der Rektorin/dem Rektor innerhalb von 14 Tagen bekannt zu geben. Der Ausschreibungstext kann daraufhin umgehend veröffentlicht werden.

(4) Unabhängig vom Ausschreibungsverfahren kann die Rektorin/der Rektor gem. § 98 Abs.2 UG weitere Maßnahmen zur Findung zusätzlicher Kandidat\*innen ergreifen (z.B. Einsetzen eines search committee). Sollte sie/er diese Möglichkeit ergreifen, hat sie/er dem Senat und der Berufungskommission dies mitzuteilen. Werden Kandidat\*innen auf diesem Weg in das Berufungsverfahren einbezogen, sind deren Unterlagen bis zum Beginn der Sichtungphase aller Bewerbungen an die Berufungskommission und der Rektorin/dem Rektor zu übermitteln.

### **§ 3 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes:**

- Der Ausschreibungstext wird von der Rektorin/vom Rektor gleichzeitig mit der Veröffentlichung dem Senat, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Institutsleitung übermittelt.
- Ausgeschrieben wird die Stelle einer Professur jedenfalls im Mitteilungsblatt der Kunstuniversität, in Euraxess, auf der Website der Kunstuniversität sowie in den mit der Institutsleitung vereinbarten nationalen und internationalen Medien.
- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sorgt für die Verbreitung der Ausschreibung in einschlägigen frauenspezifischen Netzwerken.
- Die Ausschreibungsfrist hat mindestens 4 Wochen zu betragen.

### **§ 4 Berufungskommission:**

(1) Der Senat setzt nach Information über die Einrichtung eines Berufungsverfahrens durch die Rektorin/den Rektor spätestens bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist eine entscheidungsbefugte Berufungskommission ein. Die Berufungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

Grundsätzlich 5 Personen aus dem Kreis der Universitätsprofessor\*innen und den Leiter\*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessor\*innen sind, sollte dies mit einer Begründung, die im Senatsprotokoll zu vermerken ist, nicht möglich sein, jedenfalls 3 Personen. Davon sind ein bis zwei professorale Mitglieder extern zu besetzen.

2 Mitglieder des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals gem. §94 Abs.2 UG 2002, sollten nur 3 Professor\*innen nominiert werden, nur 1 Mitglied.

2 Vertreter\*innen der Studierenden, sollten nur 3 Professor\*innen nominiert werden, nur 1 Mitglied.

Für jede dieser Personengruppen ist mindestens 1 Ersatzmitglied zu nominieren.

Die Ersatzmitglieder sind durch ihre Hauptmitglieder über den Fortgang des Verfahrens auf dem Laufenden zu halten und haben die Möglichkeit, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der Bewerber\*innen zu nehmen.

Der Berufungskommission haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören. Bei Nichteinhaltung der erforderlichen Frauenquote kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung erheben.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu allen Sitzungen der Berufungskommission mindestens 7 Werktage vorher einzuladen und haben das Recht, jeweils zu zweit an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen.

### **§ 5 Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter:**

(1) Die Universitätsprofessor\*innen des Fachbereichs oder des fachlich nahe stehenden Bereichs haben dem Senat zumindest sechs international im Fachbereich einschlägige Gutachter\*innen vorzuschlagen.

Bis zum Ende der Ausschreibungsfrist haben die Vertreter\*innen der Universitätsprofessor\*innen im Senat einschließlich der Leiter\*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessor\*innen sind, aus diesem Vorschlag mindestens 2 Vertreter\*innen des zu besetzenden Faches (anzustreben wären jedoch 3), darunter mindestens 1 externe, als Gutachter\*innen zu bestellen. Die Gutachter\*innen sind unter Berücksichtigung der Stellenwidmung und der Ausgewogenheit der Geschlechter zu bestellen. Weiters ist mindestens ein\*e Ersatzgutachter\*in zu bestellen.

Der Senat hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Rektorat von der Beschlussfassung zur Bestellung der Gutachter\*innen in Kenntnis zu setzen.

(2) Wenn ein Fachbereich im Senat nicht vertreten ist, kann diese Aufgabe an die Universitätsprofessor\*innen des Fachbereiches und des fachlich nahestehenden Bereichs (gem. § 98 Abs.3 UG 2002) delegiert werden. Diese sind von der Rektorin/dem Rektor zu einer eigenen Sitzung zu laden und haben die Gutachter\*innen zu bestimmen.

(3) Die Rektorin/der Rektor hat das Recht eine weitere Gutachter\*in bis zum Ende der Ausschreibungsfrist zu bestellen und diese Gutachter\*in der/dem Vorsitzenden des Senats bekannt zu geben.

### **§ 6 Verfahren der Berufungskommission:**

(1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist durch das an Lebensjahren älteste Mitglied der Berufungskommission ehestens (möglichst innerhalb von 2 Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist) einzuberufen und bis zur Wahl einer/eines Vorsitzenden zu leiten. Die/der Vorsitzende ist mit einfacher Stimmenmehrheit zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der

Geschäftsordnung des Senats sinngemäß anzuwenden. In der konstituierenden Sitzung wird ein Zeitplan für den Ablauf des Berufungsverfahrens erstellt, der allen Bewerber\*innen übermittelt wird. Sollten sich im Laufe des Verfahrens gravierende Abweichungen vom Zeitplan ergeben, sind diese sodann ebenfalls diesem Personenkreis mitzuteilen.

(2) Alle mit dem Berufungsverfahren befassten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(3) Für Auskünfte von Anfragen von Bewerber\*innen ist ausschließlich die Vorsitzende/der Vorsitzende der Berufungskommission zuständig.

(4) Die Vorsitzende/der Vorsitzende der Berufungskommission hat standardmäßig während des Verfahrens Befangenheit und Abhängigkeiten, wie z.B. nach Einlangen der Bewerbungen, nach Festlegung der Einzuladenden, nach Beauftragung der Gutachter\*innen usw. abzufragen.

(5) Die Mitglieder der Berufungskommission sowie auch die Gutachter\*innen haben in jeder Phase des Berufungsverfahrens selbst zu überprüfen, ob und bzw. welche Gründe vorliegen, die ihre volle Unbefangenheit in Frage stellen. Mögliche Gründe für Befangenheit sind:

- Eine Verwandtschaft, eine persönliche Bindungen oder ein Konflikt mit dem Bewerber/der Bewerberin,
- eine wissenschaftliche oder künstlerische Kooperation, z.B. ein gemeinsam durchgeführtes Projekt oder eine gemeinsame Publikation in den letzten 3 Jahren (nicht davon betroffen sind Aufsätze in einem Werk, dessen Herausgeber eine Bewerberin oder ein Bewerber ist oder umgekehrt),
- ein Konkurrenzverhältnis mit dem Bewerber/der Bewerberin in bspw. einem wettbewerblichen Antragverfahren
- eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die zu berufene Stelle,
- gemeinsame wirtschaftliche Interessen mit Bewerber\*innen, z.B. eine gemeinsame Unternehmensführung,
- ein Betreuungs- oder Begutachtungsverhältnis (Schüler-Lehrer-Verhältnis) bis einschließlich der Postdoc-Phase (bei Mitgliedern der Studierendenkurie zählt dazu die Betreuung einer Abschlussarbeit, nicht der reguläre Studienbetrieb),
- ein Dienstverhältnis als unmittelbar Vorgesetzte\*r des Bewerbers/der Bewerberin in den letzten drei Jahren (oder umgekehrt).

Befangenheit liegt jedenfalls vor, wenn eine Angehörige/ein Angehöriger im Sinne des Allgemeinen Verwaltungsverfahrens (AVG) Bewerber\*in im Berufungsverfahren ist.

Haben sich (ehemalige) Mitglieder oder Angehörige der Kunstuniversität auf eine Professur beworben, begründet die Angehörigkeit zum selben Institut allein noch keine Befangenheit, die dazu führt, dass die Tätigkeit in der Kommission niederzulegen ist.

Über das Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe, die geeignet sind die volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, entscheidet die Berufungskommission.

Liegt Befangenheit vor, entscheidet die Berufungskommission, ob eine Vertretung im Einzelfall oder ein Ausschluss aus der Berufungskommission notwendig ist. Spätestens nach Vorliegen der Liste geeigneter Kandidat\*innen für die Hearings müssen für diesen Personenkreis befangene Kommissionsmitglieder aus der Berufungskommission ausscheiden.

Im Fall eines Ausscheidens wird das entsprechende Ersatzmitglied zum ordentlichen Mitglied der Berufungskommission und der Senat hat ein neues Ersatzmitglied der entsprechenden Personengruppe zu wählen.

(6) Damit dem Senat und der Rektorin/dem Rektor der Überblick über den Stand des Verfahrens möglich ist, sind Standardberichte nach folgenden Verfahrensabschnitten vorgesehen:

- Konstituierende Sitzung / Vorsitz
- Vorliegen der Gutachten
- Besetzungsvorschlag

Darüber hinaus muss bei jeglicher Abweichung vom Standardprozess ein Bericht an die Rektorin/den Rektor und der/dem Senatsvorsitzenden erfolgen.

## **§ 7 Eingang der Bewerbungen:**

(1) Die eingelangten Bewerbungen sind nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich an die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(2) Die Berufungskommission kann bei zu geringer Anzahl von Bewerber\*innen auch Kandidat\*innen, die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung vor der Sichtungsphase ins Berufungsverfahren miteinbeziehen, sofern von diesen innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Einladung durch die Berufungskommission ausreichende Unterlagen – ähnlich einer Bewerbung – beigebracht wurden.

(3) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme an die Rektorin/den Rektor abzugeben, ob die Ausschreibung erneut durchgeführt werden muss, oder ob der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf eine neuerliche Ausschreibung verzichtet.

Gehen aufgrund einer neuerlichen Ausschreibung und trotz einer nachweislichen aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen iSd § 7 wieder keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Berufungsverfahren durchzuführen.

## **§ 8 Erstellung der Gutachten:**

(1) Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene, bei denen dies nicht der Fall ist, vorab auszuschneiden. Das Vorabausscheiden von Bewerbungen ist zu begründen. Die/der Vorsitzende hat diesem Personenkreis mitzuteilen, dass sie im Verfahren nicht weiter

berücksichtigt werden. Anschließend sind die Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, den Gutachter\*innen zu übermitteln.

(2) Anhand der übermittelten Liste der Bewerber\*innen hat jede/jeder Gutachter\*in zunächst für sich die Befangenheit aufgrund der übermittelten Bewerbungen festzustellen (siehe §6(5)). Bei Vorliegen einer Befangenheitssituation ist dies schriftlich der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission und des Senats mitzuteilen. In diesem Fall wird eine/ein Ersatzgutachter\*in vom Senat bestellt.

(3) Die Gutachter\*innen haben auf Basis der ihnen übermittelten Bewerbungsunterlagen die Eignung der Bewerber\*innen für die ausgeschriebene Professur anhand der Ausschreibungskriterien zu beurteilen. Jede/jeder Bewerber\*in ist im schriftlichen Gutachten gesondert und im Sinne der Vergleichbarkeit anhand der Ausschreibungskriterien nachvollziehbar zu beurteilen. Zusammenfassend sollte begründet festgestellt werden, welche/welcher Bewerber\*in für die ausgeschriebene Professur der Kunstuniversität Linz geeignet und zum Hearing einzuladen ist.

(4) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von höchstens 3 Monaten zu setzen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist vom Einlangen der Gutachten zu informieren und hat das Recht in sämtliche Unterlagen Einsicht zu nehmen.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann innerhalb von 2 Wochen nach Einsichtnahme bei begründetem Verdacht auf Vorliegen eines Diskriminierungstatbestandes iSd §§ 4, 13, 13a Bundesgleichbehandlungsgesetz eine weiterführende Begründung einer Entscheidung der Gutachter\*innen verlangen.

## **§ 9 Berufungsvorträge/Hearings:**

(1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten einen Vorschlag für die Liste geeigneter Kandidat\*innen und übermittelt diese der Rektorin/dem Rektor. Geeignet sind jedenfalls jene Kandidat\*innen, die von mindestens 2 Gutachter\*innen so bezeichnet wurden. Gibt es weniger als 5 Bewerber\*innen mit mindestens 2 Empfehlungen, empfiehlt die Berufungskommission der Rektorin/dem Rektor weitere 3 Kandidaten\*innen mit mindestens einer Empfehlung aus dem Bewerberkreis.

(2) Die Rektorin/der Rektor hat allen geeigneten Kandidat\*innen Gelegenheit zu geben sich in angemessener Weise dem Fachbereich und dem fachnahen Bereich im Rahmen einer öffentlichen Anhörung zu präsentieren.

(3) Die Einladungen sind spätestens 4 Wochen vor dem Termin des Hearings auszusenden und haben genaue Informationen über den Ablauf und das Format der Hearings zu enthalten. Die Bewerber\*innen sind auch davon zu informieren, dass die Hearings öffentlich sind und im Anschluss an diese Hearings ein nicht öffentliches Gespräch mit der Berufungskommission stattfindet.

(4) Die organisatorische Durchführung der Hearings obliegt der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Berufungskommission.

(5) Zum Inhalt der Präsentationen können die Mitglieder des fachzuständigen Instituts, die Gutachter\*innen und das Rektorat Stellungnahmen an die Berufungskommission abgeben.

(6) Die öffentliche Anhörung mit den Bewerberinnen und Bewerbern, die im Anschluss an die Präsentationen mit Studierenden, den Mitgliedern des fachzuständigen Instituts und dem Rektorat stattfindet, wird von der Kommission in die Entscheidungsfindung miteinbezogen.

(7) Die Präsentationen, die öffentlichen Anhörung und die Gespräche mit der Kommission werden gleichermaßen protokollarisch festgehalten.

### **§ 10 Erstellung des Besetzungsvorschlages:**

(1) Die Berufungskommission erstellt aufgrund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, der Gutachten, der Hearings und evtl. Stellungnahmen einen sachlich und eingehend begründet gereihten Besetzungsvorschlag, der drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat\*innen zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidat\*innen ist besonders zu begründen.

Die Erwägungen für die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme von Kandidat\*innen in den begründeten Besetzungsvorschlag müssen nachvollziehbar, schlüssig und überprüfbar sein.

(2) Im Hinblick auf die Aufnahme von Frauen in den Besetzungsvorschlag ist das Frauenförderungsgebot des § 41 UG zu befolgen, insbesondere sind Frauen bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen, solange der angestrebte Frauenanteil von 50 % unter den Professor\*innen nicht erreicht ist.

(3) Die Vorsitzende/der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt zeitnah der Rektorin/dem Rektor den begründeten Besetzungsvorschlag mit allen Einreichungsunterlagen der vorgeschlagenen Kandidat\*innen sowie sämtliche Protokolle und Gutachten (zu allen Kandidat\*innen), Stellungnahmen und sonstigem Schriftverkehr.

(4) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass der Besetzungsvorschlag eine Diskriminierung von Personen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von 3 Wochen die Schiedskommission anzurufen.

### **§ 11 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages:**

Ist die Rektorin/der Rektor aufgrund der übermittelten Unterlagen und nach Rücksprache mit der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Berufungskommission und der fachzuständigen Institutsleitung der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidat\*innen enthält, so hat sie/er diesen Besetzungsvorschlag in angemessener Frist, schriftlich begründet an die Berufungskommission zurückzuweisen. Die Berufungskommission hat innerhalb einer Frist von 3 Wochen einen neuen Vorschlag zu erstellen. Weist die Rektorin/ der Rektor auch diesen Vorschlag zurück, ist neu auszuschreiben.

### **§ 12 Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors:**

(1) Die Rektorin/der Rektor trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidat\*innen. Stellt die Rektorin/der Rektor bei der Durchsicht dieser Kandidat\*innenliste für sich eine Befangenheitssituation fest, hat sie/er dies der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden des Senats schriftlich mitzuteilen. Kommt der Senat mit Beschluss tatsächlich zum Ergebnis, dass Befangenheit vorliegt, hat sich die Rektorin/der Rektor der Auswahlentscheidung zu enthalten und an ihre/seiner Stelle tritt die/der aus der Geschäftsordnung des Rektorats genannte Vizerektor\*in aus diesem Bereich.

(2) Die Rektorin/der Rektor hat mit allen Kandidat\*innen Sondierungsgespräche zu führen.

(3) Die Rektorin/der Rektor hat ihre/seine Auswahlentscheidung der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden des Senats, der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Berufungskommission, der zuständigen Institutsleitung und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen schriftlich bekannt zu geben. Insbesondere ist zu begründen, wenn die Reihung der Kommission nicht mit der Einschätzung der Rektorin/des Rektors übereinstimmt.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht innerhalb von 3 Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben, wenn er Grund zur Annahme hat, dass die Entscheidung eine Diskriminierung von Personen, entsprechend § 42 Abs.1 UG vorliegt. Über die Beschwerde entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(5) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin/der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

### **§ 13 Berufungsverhandlungen:**

(1) Die Rektorin/der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag.

(2) Bei den Sondierungsgesprächen und Berufungsverhandlungen haben sich Fragestellungen nur auf das Kompetenzfeld zu konzentrieren und jegliche diskriminierende Fragestellung hat zu unterbleiben.

(3) Die Rektorin/der Rektor informiert über den Abschluss der Berufungsverhandlungen und die Einigung mit der Bewerberin/dem Bewerber die Institutsleitung, der die Stelle zugeordnet ist, sowie den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsrat und schließt den Arbeitsvertrag ab.

Anschließend informiert die Rektorin/der Rektor ehestmöglich die Universitätsöffentlichkeit über die neubestellte Professur.