

## **Richtlinie des Senats für Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren gemäß §98 Universitätsgesetz 2002**

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>§ 1. Geltungsbereich und Geltungsdauer .....</b>	<b>2</b>
<b>§ 2. Berufungskommission.....</b>	<b>2</b>
<b>§ 3. Qualifikationskriterien.....</b>	<b>4</b>
<b>§ 4. Aktive Bewerber:innensuche .....</b>	<b>5</b>
<b>§ 5. Nominierung der Gutachter:innen.....</b>	<b>6</b>
<b>§ 6. Begutachtungsverfahren .....</b>	<b>7</b>
<b>§ 7. Berufungsvorträge und Hearings .....</b>	<b>10</b>
<b>§ 8. Besetzungsvorschlag .....</b>	<b>13</b>
<b>§ 9. Befangenheit.....</b>	<b>15</b>
<b>§ 10. Umgang mit Bewerber:innen .....</b>	<b>16</b>
<b>§ 11. Dokumentation des Verfahrens .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 12. Unterstützung hinsichtlich Beurteilung persönlicher Kompetenzen .....</b>	<b>18</b>
<b>§ 13. Inkrafttreten.....</b>	<b>19</b>

## § 1. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Diese Richtlinie gilt verbindlich für alle Berufungsverfahren gem. §98 UG 2002. Die Richtlinie regelt die Kompetenzen und Pflichten der Berufungskommission und umfasst die verbindliche Durchführung des Berufungsverfahrens, ab dem Zeitpunkt des Einsetzens der Berufungskommission durch den Senat bis zur Bekanntgabe der Auswahlentscheidung an die/den Rektor:in. Diese Richtlinie gilt auf unbestimmte Zeit.

## § 2. Berufungskommission

- (1) Es finden die gesetzlichen Bestimmungen des UG 2002 i.d.g.F. Anwendung. Das vorliegende Kapitel berücksichtigt die Sonderbestimmungen der Vetmeduni.
- (2) Die Berufungskommission setzt sich aus insgesamt neun stimmberechtigten Mitgliedern zusammen und besteht aus:
  - a. fünf Vertreter:innen der Universitätsprofessor:innen,
  - b. zwei Vertreter:innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 und
  - c. zwei Vertreter:innen der Studierenden.
- (3) Die/Der Sprecher:in des Departments, dem die/der zu berufende Universitätsprofessor:in zugeordnet werden soll, ist jedenfalls Mitglied der Berufungskommission. Trifft § 2 Abs. 5 auf die/den Sprecher:in des Departments zu, übernimmt den Platz in der Berufungskommission die/der jeweilige Stellvertreter:in.
- (4) Die Berufungskommission besteht sowohl aus Expert:innen für die zu besetzende Professur als auch aus Mitgliedern, die eine fachliche bzw. organisatorische Distanz aufweisen. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission sollte der letzteren Gruppe angehören. Eines der Mitglieder kann ein universitätsexternes Mitglied sein.
- (5) Bei Nachbesetzungsverfahren dürfen die/der Stelleninhaber:in sowie die Angehörigen der betreffenden Organisationseinheit weder als Mitglieder der Berufungskommission noch als Gutachter:innen tätig werden.
- (6) Die Vertreter:innen der Studierenden sollen wenigstens das jeweilige Fach in ihrem Studium absolviert haben oder sich zumindest im zweiten Studienabschnitt oder im Masterstudium befinden.
- (7) Die gleichzeitige Tätigkeit als Gutachter:in und Mitgliedschaft in der Berufungskommission ist nicht möglich. Gutachter:innen können aber nach Abgabe der Gutachten als Auskunftspersonen zu den Sitzungen der Kommission geladen werden.

- (8) Der Berufungskommission gehören mindestens 4 stimmberechtigte Frauen an. Bei Nichteinhaltung der erforderlichen Frauenquote kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung erheben.
- (9) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, maximal zwei Vertreter:innen als beratende Mitglieder zu entsenden, wobei eine Person aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder stammen kann, die die Funktion in Personalunion ausübt.
- (10) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission eingeladen. Unterbleibt die Ladung, führt die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durch.
- (11) Die/Der Rektor:in hat das Recht gem. § 98 Abs. 4a UG eine/n Berufungsbeauftragte/n mit der Begleitung des Berufungsverfahrens zu beauftragen. Der/Die Berufungsbeauftragte gehört als zusätzliches Mitglied ohne Stimmrecht der Berufungskommission an.
- (12) Die Berufungskommission hat gemäß § 98 Abs. 5 UG innerhalb eines Monats nach dem Ende der Bewerbungsfrist die vorliegenden Bewerbungen zu überprüfen, ob die Ausschreibungskriterien erfüllt sind und jene, bei denen die Ausschreibungskriterien nicht erfüllt sind auszuschneiden. Die übrigen Bewerbungen sind die/den Gutachter:innen zu übermitteln.
- (13) Bei der Sitzung, wo die Bewerbungen erstmals gesichtet werden, hat die Berufungskommission diverse Befangenheiten – sowohl bei den Mitgliedern als auch bei den Gutachter:innen – zu überprüfen.
- (14) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission trägt in ihrem/seinem Einflussbereich die Verantwortung für eine angemessene Dauer des Berufungsverfahrens. Die Berufungskommission hat gemäß § 98 (7) UG innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag zu erstellen.

## § 3. Qualifikationskriterien

- (1) Qualifikationskriterien sind Kriterien, die zur Beurteilung des Qualifikationsprofils der Bewerber:innen herangezogen werden. Sie werden allen Entscheidungen zugrunde gelegt. Ihre einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens ist zu gewährleisten.
- (2) Die Qualifikationskriterien sind Bestandteil des Ausschreibungstextes.
- (3) Die Qualifikationskriterien sind personenunabhängig definiert, überprüfbar und beinhalten neben formalen Kriterien auch quantitative und qualitative Kriterien.
- (4) Sind nicht alle Qualifikationskriterien gleich gewichtet, erfolgt eine Gewichtung vor Sichtung der Bewerbungen durch die Berufungskommission in Abstimmung mit der/dem Rektor:in.
- (5) Die Berufungskommission legt geeignete Verfahren zur Feststellung der Qualifikationen fest.
- (6) Für Hausberufungen gelten dieselben Regelungen wie für externe Berufungen.

## § 4. Aktive Bewerber:innensuche

- (1) Die aktive Bewerber:innensuche erfolgt parallel zur Ausschreibungsfrist und endet jedenfalls mit der zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter:innen. Die aktive Bewerber:innensuche gemäß 98 Abs. 2 UG 2002 obliegt den Mitgliedern der Berufungskommission und den Mitgliedern des Rektorates und ist unter anderem ein Mittel, um den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu unterstützen.
- (2) Eine Einladung zur Teilnahme am Berufungsverfahren aufgrund der aktiven Bewerber:innensuche bedarf keines Beschlusses der Berufungskommission, sondern erfolgt auf Antrag einer der in Absatz 1 genannten Personen bei der/dem Vorsitzende/n der Berufungskommission. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission lädt Kandidat:innen so rechtzeitig ein, dass vor Ende der Ausschreibungsfrist eine Bewerbung erfolgen kann.
- (3) Werden bis zum Ende der Ausschreibungsfrist nach Ermessen der Berufungskommission keine geeigneten Bewerber:innen gefunden, entscheidet das Rektorat nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, ob die aktive Suche fortgesetzt wird. Ist eine weitere aktive Suche erforderlich, wird die Ausschreibungsfrist durch Beschluss des Rektorats verlängert.
- (4) Bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter:innen gemäß § 98 Abs. 2 UG können in das Berufungsverfahren mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftler:innen, die sich nicht beworben haben, von der Berufungskommission oder von der/dem Rektor:in als Kandidat:innen einbezogen werden.
- (5) Bewerber:innen, die sich als Ergebnis der aktiven Suche auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, unterziehen sich dem gesamten Berufungsverfahren und legen alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen vor.
- (6) Die Dokumentation der Suche wird im Protokoll der Berufungskommisssionsitzungen festgehalten und beinhaltet Informationen darüber, wer die Suche durchgeführt hat und welche Kandidat:innen genannt wurden bzw. sich beworben haben. Diese Dokumentation wird dem Rektorat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach Ende der Ausschreibungsfrist schriftlich zur Kenntnis gebracht.

## § 5. Nominierung der Gutachter:innen

- (1) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessor:innen haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs mindestens zwei – davon mindestens eine/n externe/n (d.h. kein Dienstverhältnis zur Vetmeduni) Gutachter:innen zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und des fachlich nahestehenden Bereiches übertragen. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen. Die Gutachter:innen sind anerkannte Expert:innen im zu besetzenden Fach oder einem nahe stehenden Fach und verfügen über die Lehrbefugnis oder eine der Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation im zu besetzenden Fach oder einem nahe stehenden Fach. Ausgeschlossen ist die/der bisherige Stelleninhaber:in.
- (2) Die/Der Rektor:in hat das Recht, eine/n weitere Gutachter:in zu bestellen.
- (3) Die Gutachter:innen haben ihre Unbefangenheit schriftlich zu bestätigen.
- (4) Die Liste der bestellten Gutachter:innen wird an die/den Vorsitzende/n sowie an die/den Rektor:in und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weitergeleitet.

## § 6. Begutachtungsverfahren

- (1) Die in der Ausschreibung angegebene zentrale Koordinationsstelle leitet nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Unterlagen der Bewerber:innen an die Berufungskommission weiter. Die/Der Rektor:in kann vorher Einsicht nehmen.
- (2) Die Liste aller eingelangten Bewerbungen wird der/dem Rektor:in, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 Abs. 6 Z 2 UG 2002) und den Gutachter:innen durch die zentrale Koordinationsstelle zur Kenntnis gebracht.
- (3) Die Berufungskommission überprüft innerhalb eines Monats nach Ende der Bewerbungsfrist, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und scheidet jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien (formal, inhaltlich oder hinsichtlich Personalmanagement, Führungserfahrung sowie Soft Skills) offensichtlich nicht erfüllen, aus. Das Ausscheiden der Bewerbungen wird begründet und im Protokoll festgehalten.
- (4) Die Auswahl basierend auf inhaltlichen Kriterien erfolgt ausschließlich anhand der Qualifikationskriterien, die im Ausschreibungstext enthalten sind.
- (5) Die/Der Rektor:in ist vor Weiterleitung darüber zu informieren, welche Bewerbungen an die Gutachter:innen weitergeleitet werden.
- (6) Eine Liste aller Bewerber:innen mit gesonderter Kennzeichnung der ausgewählten Bewerbungen wird jeder/jedem Gutachter:in gemeinsam mit Fragebögen zu den Themen Befangenheit und grundsätzliches Einverständnis mit der Auswahl der Berufungskommission durch die/den Vorsitzende/n der Berufungskommission übermittelt. Die Gutachter:innen werden nachweislich darauf hingewiesen, dass sie der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.
- (7) Der Fragebogen zum Thema Befangenheit wird von den Gutachter:innen ausgefüllt und an die angegebene zentrale Koordinationsstelle spätestens binnen einer Woche retourniert. Im Falle einer Befangenheit findet § 9 Anwendung.
- (8) Nach Bestätigung der Unbefangenheit, werden jeder/jedem Gutachter:in alle von der Berufungskommission ausgewählten Bewerbungen durch die/den Vorsitzende/n der Berufungskommission übermittelt. Die Gutachter:innen begutachten jede einzelne Bewerbung.
- (9) Alle Bewerbungsunterlagen sind für die Gutachter:innen unmittelbar zugänglich. Insbesondere:
  - a. Qualifikationskriterien,
  - b. Ausschreibungstext,
  - c. Bewerbungsunterlagen der ausgewählten Bewerber:innen,

- d. Vorgaben zur Strukturierung der Gutachten und Formblatt, und
  - e. Auszug aus der Berufsrichtlinie.
- (10) Die Gutachter:innen beurteilen die Eignung der Bewerber:innen für die ausgeschriebene Stelle einer/eines Universitätsprofessor:in/s. Die Gutachter:innen werden im Besonderen darauf aufmerksam gemacht, dass die Beurteilung der Kandidat:innen vergleichend und ausschließlich anhand der im Ausschreibungstext festgelegten Qualifikationskriterien zu erfolgen hat.
- (11) Für jede/jeden Bewerber:in wird zu jedem im Qualifikationsprofil genannten Kriterium unter Verwendung eines Formblattes eine der folgenden Beurteilungen abgegeben:
- a. Hervorragend
  - b. Sehr gut
  - c. Gut
  - d. Erfüllt nicht das Anforderungsprofil
- (12) Mit „nicht beurteilbar“ werden Kriterien markiert, bei denen aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben ersichtlich sind.
- (13) Zu jeder Bewerbung wird zusammenfassend festgestellt, ob die grundsätzliche Eignung als gegeben festgestellt wurde.
- (14) Die Spalte „Anmerkungen“ im Formblatt dient der Erläuterung solcher Bewertungen, die nicht zwingend aus den Bewerbungsunterlagen abzuleiten sind.
- (15) Ungeachtet der Verwendung des Formblattes für die Bewertungen werden diese in den Gutachten begründet.
- (16) Die Berufungskommission kann zusätzliche Gutachten über die didaktische Qualifikation und pädagogische Eignung der Bewerber:innen einholen.
- (17) Neben der formularbasierten Beurteilung der einzelnen Bewerbungen wird jede Gutachter:in aufgefordert, aus dem Kreis der geeigneten Bewerbungen die fünf (+/- 2) besonders geeigneten Kandidat:innen aus dem Bereich der überwiegend mit „hervorragend“ oder „sehr gut“ beurteilten Bewerbungen in einer zusammenfassenden Beurteilung anzuführen und zu reihen. Die variable Anzahl soll es den Gutachter:innen ermöglichen, auf „Abstände“ zu reagieren; wenn z.B. zwischen den Kandidat:innen auf den Plätzen 1 – 4 und danach ein großer Unterschied besteht, dann sollen die ersten vier in diesem Gesamtvorschlag aufgenommen werden.
- (18) Die/der Berufungskommissionsvorsitzende setzt den Gutachter:innen eine Frist; diese kann je nach Anzahl der Bewerbungen 6 bis 8 Wochen betragen.
- (19) Die Gutachten werden an die zentrale Koordinationsstelle gerichtet. Diese leitet nach



Ablauf der Begutachtungsfrist die Gutachten an die Berufungskommission weiter.  
Die/Der Rektor:in kann vorher Einsicht nehmen.

(20) Zur Beurteilung der Soft Skills kann die Expertise einer externen HR-Agentur zur Vorbereitung standardisierter Fragen bzw. zur Präsentation des assessment Berichts genutzt werden.

## § 7. Berufungsvorträge und Hearings

- (1) Alle Bewerbungen, die von mindestens zwei Gutachter:innen in den Vorschlag der besonders geeigneten Bewerber:innen aufgenommen wurden, sowie allenfalls weitere Personen, die aufgrund der bestgeeigneten Beurteilung von einem der Gutachter:innen aufgenommen wurden und eine weitere Beurteilung einer/eines Gutachterin/s aufweisen, die nur gering von solchen bestgeeigneten Bewerbungen abweichen, bilden den Kreis fachlich geeigneter Bewerber:innen.
- (2) Die Berufungskommission legt unter Bedacht der vorliegenden Gutachten und unter Berücksichtigung der Erfahrung im Personalmanagement und der Führungskompetenz der Bewerber:innen den Kreis von sieben (+/-2) fachlich geeigneten Bewerber:innen fest und beachtet insbesondere die Zielsetzung des Frauenförderungs – und Gleichstellungsplan. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. ungewöhnlich große Anzahl an Bewerber:innen) kann mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerber:innen reduziert werden.
- (3) Liegen zwischen den Gutachter:innen und der Berufungskommission divergente Ansichten bezüglich der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten vor, wird der/dem Rektor/in schriftlich mitgeteilt, welche Bewerber:innen von den Gutachter:innen bzw. welche von der Berufungskommission als geeignet angesehen werden. Die Abweichung wird von der Berufungskommission begründet.
- (4) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von am besten geeigneten Kandidat:innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise an der Vetmeduni zu präsentieren (Hearing). Die/der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt diese Liste unverzüglich der/dem Rektor:in. Auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Gutachter:innen werden von der Berufungskommission über die von ihr getroffene Auswahl schriftlich informiert; das Rektorat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, einen begründeten Vorschlag zur Einladung weiterer Bewerber:innen zu erstellen. Vor der endgültigen Entscheidung durch die/den Rektor:in/ wird die Berufungskommission angehört.
- (5) Der/Die Rektor:in lädt zu den Hearings ein. Die/Der Rektor:in hat allen geeigneten Kandidat:innen Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren. Die Einladungen sind spätestens 4 Wochen vor dem Termin für die Hearings auszusenden und haben genaue Informationen über den Ablauf und das Format der Hearings zu enthalten. Darüber hinaus sind die eingeladenen Kandidat:innen darüber zu informieren, dass die Hearings öffentlich sind.

- (6) Die Präsentation der geeigneten Bewerber:innen umfasst einen öffentlich zugänglichen und einen nicht öffentlich zugänglichen Teil (Hearing). Die organisatorische Durchführung der Hearings obliegt der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission.
- (7) Die Vereinbarung des Termins sowie deren Ankündigung obliegt der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission in Vertretung der/des Rektorin/s. Zu dem öffentlich zugänglichen Teil der Präsentation werden alle Mitarbeiter:innen der Vetmeduni durch Kundmachung, insbesondere die Mitglieder des Rektorats, die Universitätsprofessor:innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sowie alle Mitarbeiter:innen des Fachbereichs und der fachlich nahe stehenden Bereiche gegebenenfalls unter Bekanntgabe der Vortragsthemen der Kandidat:innen rechtzeitig vorher eingeladen.
- (8) Durch umfassende Information trägt die/der Vorsitzende der Berufungskommission weiters Sorge, dass andere interessierte Personengruppen (wie z.B. Studierende, Absolvent:innen, Praktiker:innen, Tierärztekammervetreter:innen, Vertreter:innen des Faches an anderen Universitäten) von der Präsentation Kenntnis erhalten. Der Termin soll nach Möglichkeit in der Vorlesungszeit liegen.
- (9) Über die Gestaltung der Präsentation entscheidet die Berufungskommission. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet im Auftrag der/des Rektorin/s die Präsentation.
- (10) Die Bewerber:innen werden im Vorfeld schriftlich von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission über den Ablauf in Kenntnis gesetzt. Notwendige Informationen erhalten sie zeitgerecht.
- (11) Im Rahmen des öffentlich zugänglichen Teils der Präsentation ist ein Fachvortrag vorgesehen. Die Art des Vortrags sowie die Zielgruppe werden in Abhängigkeit der Qualifikationskriterien von der Berufungskommission im Voraus präzise festgelegt und den Bewerber:innen mitgeteilt.
- (12) Im Anschluss an den Fachvortrag wird den Zuhörer:innen die Gelegenheit gegeben, Fragen an die Bewerber:innen zu stellen.
- (13) Am nicht öffentlich zugänglichen Teil der Präsentation (Hearing) nehmen die stimmberechtigten und nicht stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission, sowie die Vertretung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen teil.
- (14) Die Berufungskommission legt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung jene Fragen, die im Rahmen des nicht öffentlich zugänglichen Teils der Präsentation (Interview/Hearing) gestellt werden sollen, vorab fest. Die Fragen werden auf Basis der Qualifikationskriterien formuliert. Es werden administrative und universitätsbezogene Fragen erörtert und der/dem Bewerber:in die Chance gegeben

ihre/seine Motivation und Ziele sowie ihren/seinen Mehrwert an der Vetmeduni noch fundierter darzustellen. Für die Bereiche Personalmanagement, Führungserfahrung und Soft Skills werden ebenfalls Fragen festgelegt.

- (15) Alle Bewerber:innen, die zur Präsentation eingeladen sind, werden die gleichen Fragen gestellt. Ad hoc Fragen sind unter Beachtung der Gleichbehandlung aller Kandidat:innen möglich.
- (16) In die nicht öffentlich zugängliche Präsentation (Hearing) werden alle Aufgabengebiete, die mit der Professur verbunden sind (Lehre, Forschung, Klinik, Wissenschaft, Management, Visionen für das Fach) einbezogen.
- (17) Privataspekte, die nicht im Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang der Bewerber:innen stehen, werden nicht thematisiert.
- (18) Die Präsentation und Vortragsunterlagen (öffentlich zugänglich und nicht öffentlich zugänglich) werden von der Berufungskommission dokumentiert.

## § 8. Besetzungsvorschlag

- (1) Die Berufungskommission erstellt im Anschluss an die Präsentation auf Basis der in der Ausschreibung enthaltenen Qualifikationskriterien, der vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen sowie der von der Berufungskommission selbst erarbeiteten Bewertungen unter Berücksichtigung des öffentlich zugänglichen und nicht öffentlich zugänglichen Teils der Präsentation einen begründeten Besetzungsvorschlag. In der Sitzung zur Entscheidungsfindung des Besetzungsvorschlags können die Ergebnisse persönlichen Kompetenzen durch Gutachten einer externen HR-Agentur genutzt werden. Der Vorschlag enthält auch eine schriftliche Bewertung der Bewerber:innen bezüglich ihrer Erfahrung im Personalmanagement, der Führungskompetenz sowie ihrer Soft Skills. Der Vorschlag muss eine Reihung beinhalten; aequo loco Nennungen sind zulässig, aber gesondert zu begründen.
- (2) Im Verfahren zur Erstellung des Besetzungsvorschlags wird vorerst von der Berufungskommission festgelegt, welche Personen jedenfalls nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen werden. Dies wird begründet.
- (3) Den Bewertungen wird ein standardisierter Bewertungsbogen zugrunde gelegt. Jeder Antrag auf Aufnahme bzw. Nichtaufnahme einer/eines Kandidat:in in den Besetzungsvorschlag wird begründet.
- (4) Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufgenommen.
- (5) Es erfolgt eine Schlussabstimmung, in der positiv mehrheitlich die in den Vorschlag aufzunehmenden Kandidatinnen und Kandidaten mit Reihung angeführt sind (§§ 13 und 14 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (6) Alle Abstimmungen können auch im schriftlichen Verfahren erfolgen, wobei für einen positiven Beschluss jeweils die Mehrheit der Mitglieder in der gesetzten Frist mit "Ja" gestimmt haben muss. Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn ein Mitglied innerhalb der gesetzten Frist eine Diskussion wünscht (§ 15 Abs. 4 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (7) Jedem Berufungskommissionsmitglied steht unmittelbar nach der Abstimmung das Recht zu, ein Sondervotum zu Protokoll zu geben. Bei Anmeldung eines solchen Sondervotums werden der Berufungskommission die Gründe dafür angegeben. Das Sondervotum ist innerhalb von drei Tagen nach der Sitzung schriftlich auszufertigen. Die schriftliche Ausfertigung gilt als Teil des Protokolls (§ 14 Abs. 5 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (8) Der Besetzungsvorschlag wird der/dem Rektor:in von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission nach Fertigstellung des Protokolls samt der zugehörigen Dokumente zugeleitet. Die/Der Vorsitzende des Senats wird gleichzeitig informiert.

- (9) Der Besetzungsvorschlag enthält die drei für die Stellen am besten geeigneten Bewerber:innen. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist besonders zu begründen (§ 98 Abs. 7 UG 2002). Wurde kein/e Bewerber:in in den Besetzungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerber:innen die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.
- (10) Kommt die Berufungskommission zu dem Ergebnis, dass keine Bewerber:innen für die zu besetzende Stelle geeignet sind, erstattet sie der/dem Rektor:in unter Anschluss der Verfahrensakten samt Anlagen gem. Abs. 9 Bericht und nimmt von der Erstellung eines Besetzungsvorschlags Abstand.

## § 9. Befangenheit

- (1) Jede/Jeder Organwarter:in wie z.B. die Mitglieder der Berufungskommission und die Gutachter:innen, haben schriftlich zur Frage Stellung zu nehmen, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre bzw. seine Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.
- (2) Alle, mit den Berufungsverfahren befassten Personen bzw. Kollegialorgane sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (3) Die Mitglieder der Berufungskommission sowie die Gutachter:innen haben dazu Stellung zu nehmen, ob bzw. welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre Unbefangenheit in Frage zu stellen. Die Gutachten haben eine international übliche „full disclosure section“, die detailliert über die berufliche und persönliche Verbindung zur/zum Bewerber:in in Kenntnis setzt, zu enthalten.
- (4) Befangenheit liegt jedenfalls dann vor, wenn eine/ein Angehöriger (im Sinne § 36a Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz- AVG) der/des Kandidat:in im Berufungsverfahren ist. Über das Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe, die geeignet sind die volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, entscheidet die Berufungskommission.
- (5) Die Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission ist spätestens bei der konstituierenden Sitzung zu klären. Bei Vorliegen einer Befangenheit entscheidet die Berufungskommission über den allfälligen Ausschluss aus der Berufungskommission.
- (6) Liegt die Befangenheit eines Berufungskommissionsmitglieds vor, hat die/der Vorsitzende des Senats die betroffene im Senat vertretene Gruppe der Universitätsprofessor:innen (§ 25 Abs. 4 Z 1 UG 2002), der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (§ 25 Abs. 4 Z 2 UG 2002) oder der Studierenden dazu aufzufordern, ein Ersatzmitglied zu entsenden.
- (7) Liegt die Befangenheit einer/eines Gutachterin/s vor, bestellen die Universitätsprofessor:innen im Senat entsprechend § 98 Abs.3 UG 2002 eine/einen Ersatzgutachter:in.
- (8) Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund einer Befangenheit entscheidet die Berufungskommission.

## § 10. Umgang mit Bewerber:innen

- (1) Es wird eine zentrale Verfahrenskoordination im Wege einer zentralen Service- und Koordinationsstelle für alle Organe im Berufungsverfahren und für Bewerber:innen bereitgestellt.
- (2) Im gesamten Berufungsverfahren dürfen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber:innen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder anderen diskriminierten Gruppen orientieren. In den Hearings sowie den Berufungsverhandlungen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung, Fragen um Privates) zu unterbleiben.
- (3) Es ist Aufgabe der/des Vorsitzenden der Berufungskommission, auf eine gleiche und wertschätzende Behandlung der Bewerber:innen zu achten.
- (4) Es ist Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Sinne des § 42 Abs. 1 UG 2002 und der §§ 4 und 13 des Bundes Gleichbehandlungsgesetzes auf den nicht- diskriminierenden Ablauf des Verfahrens zu achten.
- (5) Informationen über den Stand des Verfahrens sollen den Bewerber:innen unter Beachtung von Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zur Verfügung gestellt werden.
- (6) Die Termine der Präsentationen sowie deren Ablauf und die in die Bewerber:innen diesbezüglich gesetzten Erwartungen werden möglichst früh bekannt gegeben.
- (7) Nach Beendigung des Verfahrens werden alle Bewerber:innen über die Entscheidungen die eigene Person betreffend schriftlich informiert.



## § 11. Dokumentation des Verfahrens

- (1) Für jedes Berufungsverfahren werden die durchgeführten Schritte und Ergebnisse dokumentiert. Folgende Unterlagen sind besonders zu dokumentieren:
  - a. Ausschreibungstext
  - b. Zusammensetzung der Berufungskommission
  - c. Bewerbungsunterlagen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 98 (2) UG einbezogenen Kandidat:innen
  - d. Liste aller Bewerber:innen sowie der gem. § 98 (2) UG einbezogenen Kandidat:innen (Longlist)
  - e. Dokumentation der Kontaktaufnahme mit den gem. § 98 (2) UG einbezogenen Kandidat:innen
  - f. Liste jener Personen, deren Bewerbungsunterlagen an die Gutachter:innen übermittelt wurde (Shortlist)
  - g. Gutachten
  - h. Protokolle der Berufungskommission
  - i. Schriftlich begründeter Besetzungsvorschlag
  
- (2) Prinzipiell ist jede Entscheidung im Verfahren schriftlich zu begründen.

## **§ 12. Unterstützung hinsichtlich Beurteilung persönlicher Kompetenzen**

- (1) Die Anforderungen an die/den zukünftige Stelleninhaber:in hinsichtlich persönlicher Kompetenzen können unter Expertise einer externen HR Agentur vollzogen werden.
- (2) Alle Kandidat:innen, die zur Präsentation bzw. Hearing eingeladen werden, werden zu einem Self Assessment eingeladen.
- (3) Die Ergebnisse des Self Assessments werden der Berufungskommission vorgestellt und den Kandidat:innen nach Abschluss des Verfahrens zur Verfügung gestellt.
- (4) In der Sitzung zur Entscheidungsfindung des Besetzungsvorschlags können die Ergebnisse über die persönlichen Kompetenzen durch Einbindung einer externen HR-Agentur analysiert und präsentiert werden.

## **§ 13. Inkrafttreten**

Die Richtlinie des Senats tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft und ersetzt die bisherige Richtlinie für Berufungsverfahren gemäß § 98 UG für alle Berufungsverfahren, die ab dem Inkrafttreten dieser Richtlinie ausgeschrieben werden. Laufende Verfahren sind davon nicht berührt.