

**Berufungsordnung der**

**Privatuniversität**

**Schloss Seeburg**

## Inhalt

Artikel I Ordentliche Berufung.....	3
§ 1    Zweck des Stellenprofils.....	3
§ 2    Erstellung und Festlegung des Stellenprofils .....	3
§ 3    Ausschreibung .....	4
§ 4    Berufungskommission.....	4
§ 5    Nominierung der Gutachter:innen .....	5
§ 6    Vorauswahl der Bewerber:innen.....	5
§ 7    Universitätsseitige Kandidat:innensuche .....	6
§ 8    Begutachtungsverfahren .....	7
§ 9    Festlegung geeigneter Bewerber:innen.....	8
§ 10   Ankündigung der Präsentationen .....	8
§ 11   Durchführung der Präsentationen.....	8
§ 12   Berufungsliste .....	9
§ 13   Verfahren zur Erstellung der Berufsungsliste .....	9
§ 14   Information.....	10
§ 15   Zurückverweisung.....	10
§ 16   Auswahlentscheidung .....	11
§ 17   Erschöpfung der Berufsungsliste .....	12
§ 18   Qualitätssicherung.....	12
Artikel II Abgekürztes Berufsungsverfahren für Universitätsprofessor:innen.....	13
§ 1    Bestellung für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren.....	13
Artikel III In-Kraft-Treten .....	13

# Artikel I Ordentliche Berufung

## § 1 Zweck des Stellenprofils

(1) Das Stellenprofil dient dazu, die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die Organisation der Privatuniversität Schloss Seeburg so ausführlich zu beschreiben, dass die Gutachter:innen die Eignung der Bewerber:innen für die ausgeschriebene Stelle beurteilen können.

(2) Für den Bereich der Forschung ist anzugeben, wie die Stelle strategisch positioniert ist, gegebenenfalls welchem(n) Schwerpunkt(en) sie zugeordnet ist, und welche Art von Forschung erwartet wird.

(3) Für den Bereich der Lehre ist anzugeben, in welchem Umfang Beiträge zum Lehrangebot geleistet werden sollen (Art und Umfang des Lehrangebots, Mitwirkung an Pflichtlehrveranstaltungen und Prüfungen, Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen).

(4) Neben diesen beiden zentralen Bereichen, die in jedem Stellenprofil (wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung) enthalten sein müssen, sind weitere, je nach auszuschreibender Stelle unterschiedliche Anforderungen, wie z.B. Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung) und die Anforderungen an Führungs- und Managementkompetenz, anzuführen.

(5) Die Anforderungen in Bezug auf Forschung, Lehre und sonstige Aktivitäten sind nach ihrer Bedeutung bzw. ihrem zeitlichen Ausmaß zu gewichten.

## § 2 Erstellung und Festlegung des Stellenprofils

(1) Die Hochschulleitung erstellt unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit mit dem Entwicklungsplan und den sonstigen strategischen Zielsetzungen der Universität einen Entwurf für das Stellenprofil. Dieser Entwurf des Stellenprofils ist allen Angehörigen der Fakultät, dem Senat und der für Gleichstellung beauftragten Person zur Verfügung zu stellen. Ihnen ist das Recht einzuräumen, binnen 14 Tagen eine Stellungnahme zu diesem Entwurf abzugeben.

(2) Die Hochschulleitung entscheidet ohne Bindung an die Stellungnahmen über das endgültige Stellenprofil. Sie hat dabei sicherzustellen, dass das Stellenprofil so gestaltet ist, dass ein fairer Wettbewerb aller Bewerber:innen sichergestellt ist und beschränkende bzw. ausschließende Kriterien nur insoweit aufgenommen werden, als sich diese aus den Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der Universität ergeben.

### **§ 3 Ausschreibung**

(1) Jede Stelle ist von dem oder der Rektor:in nach Information des Trägers auszuschreiben

(2) Die Bewerbungsfrist hat mindestens vier Wochen zu betragen.

(3) Bewerbungen sind an die Rektorin oder den Rektor zu richten.

(4) Die Ausschreibung hat international zu erfolgen. Sie wird hochschulintern über die Homepage und das Amtsblatt veröffentlicht.

### **§ 4 Berufungskommission**

(1) Die vorsitzende Person des Senats hat unverzüglich nach der Einleitung eines Berufungsverfahrens die Einsetzung und Konstituierung einer Berufungskommission zu veranlassen.

(2) Die Berufungskommission wird vom Senat als entscheidungsbefugtes Kollegialorgan eingesetzt.

(3) Die Mitglieder der Berufungskommission werden von den einzelnen Personengruppen im Senat entsandt.

(4) Die von der Personengruppe der Studierenden nominierten Mitglieder müssen sich in einem Master- oder Doktoratsstudium befinden oder ein Bachelorstudium betreiben, in dem sie bereits Zeugnisse im Ausmaß von mindestens 100 ECTS-Punkten erworben haben. Es sind dabei nur solche Studienrichtungen zu berücksichtigen, die für die zu besetzende Stelle fach einschlägig sind.

(5) Zu jeder Sitzung der Berufungskommission ist die für Gleichstellung beauftragte Person einzuladen.

(6) Die Berufungskommission kann Expert:innen als Auskunftspersonen zu ihren Beratungen einladen.

## **§ 5 Nominierung der Gutachter:innen**

(1) Die Mitglieder der Berufungskommission beschließen eine Liste der internen und externen Gutachter:innen. Von dieser Liste sind mindestens zwei, davon mindestens eine externe Gutachterin oder ein externer Gutachter zu bestellen.

(2) Interne Gutachter:innen können Universitätsprofessor:innen der Privatuniversität Schloss Seeburg sein, die über eine facheinschlägige oder fachnahe Lehrbefugnis verfügen.

(3) Externe Gutachter:innen dürfen nicht in einem Dienstverhältnis zur Privatuniversität Schloss Seeburg stehen und müssen über eine facheinschlägige Lehrbefugnis oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen.

(4) Die Liste der bestellten Gutachter:innen ist unverzüglich an die dem Senat vorsitzende Person sowie an den bzw. die Rektor:in weiterzuleiten.

(5) Die Namen sind bis zum Einlangen der Gutachten vertraulich zu behandeln.

## **§ 6 Vorauswahl der Bewerber:innen**

(1) Der oder die Rektor:in hat die Unterlagen der Bewerber:innen unmittelbar nach ihrem Einlangen an die Berufungskommission weiterzuleiten. Die Berufungskommission hat binnen einer Frist von vier Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist bzw. im Fall der Durchführung einer universitätsseitigen Kandidat:innensuche nach Ablauf der Frist gemäß § 7 Abs. 6 zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die vierwöchige Frist kann von dem oder der Rektor:in aus wichtigem Grund verlängert werden.

(2) Entscheidet die Berufungskommission nicht innerhalb der gesetzten Frist, so hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende alle Bewerbungen an die Gutachterinnen und Gutachter weiterzuleiten.

## **§ 7    Universitätsseitige Kandidat:innensuche**

(1) Die universitätsseitige Kandidat:innensuche in Anlehnung an § 98 Abs. 2 UG obliegt der Berufungskommission. Sie ist jedenfalls durchzuführen, wenn sich keine Frau beworben hat oder die Hochschulleitung dies verlangt.

(2) Die universitätsseitige Kandidat:innensuche hat innerhalb von 14 Tagen nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu erfolgen. Die Frist kann auf Antrag der Berufungskommission von dem oder der Rektor:in um maximal 14 Tage verlängert werden.

(3) Eine Einladung zur Teilnahme am Berufungsverfahren aufgrund der universitätsseitigen Kandidat:innensuche bedarf eines Beschlusses der Berufungskommission mit einfacher Mehrheit. Die vorsitzende Person der Berufungskommission hat die Kandidat:innen so rechtzeitig von der Einladung zu informieren, dass vor Ende der Frist gemäß Abs. 2 ihre Zustimmung eingeholt werden kann.

(4) Stimmen derart eingeladene Kandidat:innen zu, dann ist ihnen eine Frist von 14 Tagen zur Einreichung ihrer Unterlagen einzuräumen. Bei fristgerechter Einreichung der Unterlagen gelten sie als Bewerber:innen im Sinne dieses Satzungsteils.

(5) Bewerbungen, die verspätet, aber innerhalb der Frist gemäß Abs. 2 eingelangt sind, können im Wege der universitätseigenen Kandidat:innensuche berücksichtigt werden, wenn die Berufungskommission dies beschließt.

(6) Nach Ende der Suchfrist hat die Berufungskommission dem oder der Rektor:in Bericht über den Ablauf der Kandidatinnen- und Kandidatensuche zu erstatten.

## **§ 8 Begutachtungsverfahren**

(1) Die vorsitzende Person der Berufungskommission hat unverzüglich nach Ablauf der Frist gemäß § 6 die Unterlagen der Bewerber:innen, die von der Berufungskommission nicht ausgeschieden wurden, an die Gutachter:innen weiterzuleiten. Die Gutachter:innen sind im Besonderen darauf aufmerksam zu machen, dass bei der Beurteilung von Bewerber:innen spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe Berücksichtigung zu finden haben.

(2) Der Auftrag an die Gutachter:innen besteht darin, für alle Bewerber:innen zu jedem im Stellenprofil genannten Kriterium unter Verwendung eines Formblattes eine der folgenden Beurteilungen abzugeben:

1. Voll erfüllt (plus)
2. Teilweise erfüllt (null)
3. Nicht erfüllt (minus) Mit „minus“ sind auch Kriterien zu markieren, bei denen aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben ersichtlich sind.

(3) Bei jedem Kriterium ist auch eine Spalte „Anmerkungen“ vorzusehen, in der insbesondere solche Bewertungen erläutert werden können, die nicht zwingend aus den Bewerbungsunterlagen abzuleiten sind. Die Gutachter:innen haben bestehende Nahverhältnisse zu einzelnen Bewerber:innen offenzulegen.

(4) Die Gesamtbeurteilung durch die Gutachter:innen muss zwar auf den durch die Bewerbung vermittelten Grundlagen aufbauen, soll aber dennoch im Sinne einer Potenzialanalyse zukunftsorientiert sein.

(5) Die vorsitzende Person der Berufungskommission hat den Gutachter:innen eine Frist zu setzen; diese kann je nach Anzahl der Bewerbungen 4 bis 8 Wochen betragen. Ersuchen Gutachter:innen um eine Fristerstreckung, so kann die Vorsitzende oder der Vorsitzende diese gewähren.

## **§ 9 Festlegung geeigneter Bewerber:innen**

(1) Bewerber:innen, die von mindestens zwei Gutachter:innen in den Vorschlag der Bestgeeigneten aufgenommen wurden, sowie allenfalls weitere Personen, die aufgrund der Beurteilung der Gutachter:innen nur gering von solchen Bewerbungen abweichen, bilden den Kreis fachlich geeigneter Bewerber:innen.

(2) Die Berufungskommission entscheidet begründet, welche Personen aus dem Kreis fachlich geeigneter Bewerber:innen zu einer Präsentation (§§ 10ff) einzuladen sind.

## **§ 10 Ankündigung der Präsentationen**

(1) Die Präsentation der geeigneten Bewerber:innen ist grundsätzlich öffentlich zugänglich. Die Termine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(2) Die Mitglieder des Senats sowie die Angehörigen der Fakultät sind zusätzlich auf elektronischem Wege auf diese Präsentation hinzuweisen.

(3) Die Vereinbarung der Termine sowie deren Ankündigung obliegt der vorsitzenden Person.

## **§ 11 Durchführung der Präsentationen**

(1) Die vorsitzende Person der Berufungskommission leitet im Auftrag des:der Rektors:in die Präsentationen.

(2) Das Ziel der Präsentation besteht insbesondere darin, Erkenntnisse über jene Fähigkeiten der Bewerber:innen zu gewinnen, die durch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen nicht bzw. kaum dokumentierbar sind, z.B. die Forscherpersönlichkeit und die methodischen, sozialen oder didaktischen Kompetenzen.

(3) Eine Präsentation besteht aus einem wissenschaftlichen Vortrag, dessen Thema von den Bewerber:innen frei wählbar ist.

(4) Es ist in Anschluss an jede Präsentation die Gelegenheit zur Diskussion vorzusehen; darüber hinaus hat die Berufungskommission weitere Gespräche mit dem oder der Bewerber:in über seine:ihre Pläne für die Arbeit an der Privatuniversität Schloss Seeburg unter



Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen. Der oder die Rektor:in bzw. seine oder ihre Vertretung hat das Recht, an den Gesprächen teilzunehmen.

(5) Ein Mitglied der Berufungskommission hat den wesentlichen Inhalt der Präsentation aller Bewerber:innen sowie die wesentlichen Punkte der Diskussion zu dokumentieren.

## **§ 12 Berufungsliste**

(1) Die Berufungskommission erstellt auf Basis der vorliegenden Gutachten, der Stellungnahmen sowie eigener Erkenntnisse (insbesondere aus der Präsentation gemäß § 11), allenfalls auch nach Einholung zusätzlicher Gutachten und Stellungnahmen, eine Berufungsliste.

(2) Die Berufungsliste enthält mindestens drei am besten für das Stellenprofil geeigneten Bewerber:innen. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist besonders zu begründen. Der Vorschlag kann eine Reihung beinhalten; aequo loco Nennungen sind zulässig.

## **§ 13 Verfahren zur Erstellung der Berufungsliste**

(1) Basierend insbesondere auf dem Stellenprofil, den Gutachten und den Ergebnissen der Präsentation wird über die Leistung bzw. die Eignung der Bewerber:innen in der Berufungskommission diskutiert.

(2) Jeder Antrag, eine Person in die Berufungsliste aufzunehmen, nicht aufzunehmen oder auf einen bestimmten Listenplatz zu reihen, muss mit einer zumindest stichwortartigen Begründung gestellt werden. Anträge ohne Begründung sind unzulässig.

(3) Im Verfahren zur Erstellung der Berufungsliste ist vorerst festzulegen, welche Personen jedenfalls nicht in die Berufungsliste aufgenommen werden.

(4) Ein Antrag, jemanden in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, kann die Festlegung der Reihenfolge enthalten. In einem solchen Fall muss sich die Begründung auch auf die Festlegung der Position in der Berufungsliste beziehen.

(5) Mehrere solche Anträge zu einzelnen Bewerber:innen können durch Beschluss zu einem Gesamtantrag zusammengefasst werden; sind Anträge auf die Aufnahme in die Berufungsliste gerichtet, dann können nicht mehr Anträge zu einem Gesamtantrag zusammengefasst werden als noch Plätze in der Berufungsliste frei sind.

(6) Ist die Reihenfolge der Listenplätze nicht bereits durch Anträge gem. Abs. 4 festgelegt, kann diese in einem weiteren Abstimmungsdurchgang entschieden werden.

(7) Das Gesamtergebnis der Abstimmungen samt einer ausführlichen Begründung soll in einem Endbericht dokumentiert werden. Dieser bedarf der Beschlussfassung durch die Berufungskommission.

## **§ 14 Information**

(1) Die vorsitzende Person der Berufungskommission hat die Berufungsliste und sämtliche Unterlagen (insbesondere den Endbericht, die von der Berufungskommission genehmigten Protokolle sowie allfällige Minderheitsvoten) unverzüglich an den oder die Rektor:in weiterzuleiten.

(2) Der oder die Rektor:in hat den Senat über den Inhalt der Berufungsliste zu informieren.

## **§ 15 Zurückverweisung**

(1) Der oder die Rektor:in kann den Besetzungsvorschlag aufheben und an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn wesentliche Verfahrensvorschriften verletzt oder nicht die bestgeeigneten Kandidat:innen ausgewählt wurden. Eine Zurückverweisung ist zu begründen; der Senat sowie die für Gleichstellung beauftragte Person sind davon in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Berufungskommission kann einen zurückverwiesenen Berufungsvorschlag im Sinne der Begründung des:der Rektors:in abändern oder mit einer entsprechenden Begründung einen Beharrungsbeschluss fassen.

(3) Lehnt der oder die Rektor:in auch den Beharrungsbeschluss ab, so kann die Hochschulleitung

1. entscheiden, das gesamte Berufungsverfahren neu zu beginnen oder die Ausschreibung zu wiederholen oder
2. den Senat auffordern, neue Gutachter:innen und/oder eine neue Berufungskommission einzusetzen und das Verfahren neu bestellten Organe neu durchzuführen. Welche Schritte im Einzelfall zu wiederholen sind, legt der Senat durch Beschluss fest.

(4) Abs. 3 ist auch in den Fällen sinngemäß anzuwenden, in denen

1. die Gutachter:innen zum Ergebnis gelangen, dass keine geeigneten Bewerbungen vorliegen oder
2. der oder die Rektor:in keine Bewerbung aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen als geeignet ansieht oder
3. die Berufungskommission beschließt, dass aufgrund der Bewerbungslage eine Berufungsliste nicht erstellt werden kann oder
4. innerhalb von längstens drei Monaten nach Abschluss der Präsentationen kein Beschluss zustande kommt.

## **§ 16 Auswahlentscheidung**

(1) Der oder die Rektor:in hat einen oder eine Bewerber:in aus der Berufungsliste auszuwählen und ihre:seine Entscheidung dem Senat und der für Gleichstellung beauftragten Person bekannt zu geben; weicht sie:er von der Reihung ab, so ist dies zu begründen.

(2) Der oder die Rektor:in hat die Berufungsverhandlungen mit dem Ziel zu führen, dass innerhalb von 12 Wochen feststeht, ob eine Person den Ruf annimmt oder nicht.

## **§ 17 Erschöpfung der Berufungsliste**

(1) Hat die letzte auf der Berufungsliste verfügbare Person den Ruf abgelehnt und ist die Berufungsliste daher erschöpft, dann kann der oder die Rektor:in die Berufungskommission auffordern, auf Basis der geeigneten Bewerbungen eine neue Berufungsliste zu erstellen. Beschließt die Berufungskommission innerhalb einer von dem oder der Rektor:in festzusetzenden, mindestens vierwöchigen Frist keine neue Berufungsliste, so ist nach § 15 Abs. 4 vorzugehen.

(2) Von der Erschöpfung der Berufungsliste ist der Senat zu informieren.

## **§ 18 Qualitätssicherung**

(1) Am Ende eines Berufungsverfahrens (Amtsantritt eines:einer Bewerbers:in bzw. Entscheidung zur Wiederholung der Ausschreibung, ggf. mit geändertem Stellenprofil) hat die vorsitzende Person des Senats einen standardisierten Bericht über den Erfolg des Berufungsverfahrens zu erstellen.

(2) Dazu sind Stellungnahmen von der vorsitzenden Person der Berufungskommission, dem oder der Rektor:in sowie ggf. der berufenen Person einzuholen.

(3) Der Bericht hat auch eine zusammenfassende Beurteilung über die Einhaltung der Ressourcen- und Terminplanung zu enthalten und allenfalls Maßnahmen vorzuschlagen, die der Verbesserung des Ablaufs dienen könnten – einschließlich der Abänderung dieser Richtlinie.

## Artikel II Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessor:innen

### § 1 Bestellung für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren

(1) In Anlehnung an das UG, § 99, Abs 1 kann der oder die Rektor:in über Vorschlag des:der Dekans:in bei Vorliegen berücksichtigungswerter Gründe und bei vorliegender Eignung, jemanden zur Universitätsprofessor:in für einen Zeitraum von fünf Jahren ohne Durchführung des Berufungsverfahrens nach Artikel I §§ 3 bis 6 und 8 bis 18 dieser Berufsordnung bestellen.

(2) Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß Artikel I zulässig.

## Artikel III In-Kraft-Treten

Die Berufsordnung wurde vom Senat am 07.11.2024 beschlossen und hochschulöffentlich kundgemacht und tritt mit dem darauffolgenden Tag in Kraft.