



Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess

(vom 29. Mai 2018)

Inhalt

1	Grundlagen	2
1.1	Allgemeine Grundsätze.....	2
	Transparenz	2
	Vertraulichkeit.....	2
	Objektivität	2
	Chancengleichheit und Diversität.....	3
1.2	Befangenheit und Ausstandspflicht	3
2	Auswahlverfahren.....	4
2.1	Zusammensetzung der Berufungskommission.....	4
2.2	Ausschreibung.....	5
	Dual Career.....	6
	Teilzeitprofessuren.....	6
2.3	Proaktive Suche	7
2.4	Auswahlkriterien und Leistungsbewertung.....	7
2.5	Auswahlprozess.....	9
	Kategorien.....	9
	Benachrichtigung der Kandidierenden.....	9
	Probenvortrag und Gespräch mit der Berufungskommission	10
	Einholen externer Gutachten.....	11
	Beschlussfassung und Liste	12
	Kommunikation	12
3	Anhang.....	13
3.1	Literatur.....	13
3.2	Rechtsgrundlagen.....	13
3.3	Tabelle Rechtsgrundlagen einzelner Verfahrensschritte.....	14
3.4	Beilagen	15

1 Grundlagen

Berufungsgeschäfte gehören zu den wichtigsten Instrumenten der Personalpolitik an Hochschulen. Sie sind von strategischer und politischer Bedeutung – sowohl für eine Universität als auch auf nationaler und europäischer Ebene. Die Universität Zürich rekrutiert im Rahmen der Berufungsverfahren hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und bietet ihnen erstklassige Bedingungen.

Qualitätssicherung für Berufungsverfahren stellt ein wichtiges Reformthema der nationalen und europäischen Wissenschaftspolitik dar. Die Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess legen Grundsätze und Anforderungen fest, die offene, transparente und leistungsbezogene Berufungsverfahren sicherstellen. Sie stellen eine Grundlage für die fakultären Reglemente dar und fördern eine abgestimmte Praxis der Berufungsverfahren an der Universität Zürich. Die Vorgaben dienen der Sicherung einheitlicher Kriterien und setzen Standards für die gute Praxis in den einzelnen Verfahrensschritten eines Berufungsgeschäfts:

- Zusammensetzung der Berufungskommission
- Ausschreibung
- Proaktive Suche
- Auswahlkriterien und Leistungsbewertung
- Auswahlprozess

Die Vorgaben gelten für die Besetzung von Lehrstühlen und Assistenzprofessuren. Die Beilage enthält Merkblätter zur Unterstützung der Kommissionsarbeit, der Anhang integriert Rechtsgrundlagen und Vorgaben der Universitätsleitung.

1.1 Allgemeine Grundsätze

Transparenz

Die Berufungskommission ist für den wertschätzenden Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern verantwortlich. Diese sind regelmässig und zeitnah über den Eingang ihrer Unterlagen, den allgemeinen Verfahrensstand sowie den individuellen Stand ihrer Bewerbung zu informieren. Auswahlkriterien sind vor Eingang der Bewerbungen festzulegen und konsistent im Verfahrensverlauf für die Leistungsbewertung anzuwenden. Entscheidungsrelevante Vorgänge und Diskussionen, Meinungsbildungsprozesse, Abstimmungen und Ergebnisse der Kommissionssitzungen sind zu protokollieren. Transparenz bedeutet auch, mögliche Befangenheiten und Interessenskonflikte zwischen Mitgliedern in der Berufungskommission, den Bewerberinnen und Bewerbern sowie den Gutachtenden offenzulegen (siehe Ausstandsrichtlinien).

Vertraulichkeit

Die Arbeit der Berufungskommission unterliegt der Vertraulichkeit und Geheimhaltungspflicht. Die Mitglieder einer Berufungskommission haben Informationen über Kandidatinnen und Kandidaten und den Stand der Verhandlungen vertraulich zu behandeln.

Objektivität

Die Berufungskommissionsmitglieder bemühen sich um grösstmögliche Objektivität, um ihre Mandate auf der Grundlage einer vorurteilsfreien Berücksichtigung aller relevanten Faktoren wahrzunehmen.

Chancengleichheit und Diversität

Die Angehörigen der Universität Zürich setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. UZH-Angehörige begegnen einander mit Wertschätzung, Respekt und Offenheit, und das unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, sozialer oder beruflicher Stellung und Sprache. Der Verhaltenskodex Gender Policy und die Diversity Policy stellen die Grundlagen dieser Verpflichtungen dar.

Bereits in den Vorgaben der Universitätsleitung zum Aufbau von Strukturberichten (siehe 3.2 Rechtsgrundlagen) sind die Gleichstellungssituation des jeweiligen Fachbereichs sowie Gleichstellungsziele zu benennen, die sich am Verhaltenskodex Gender Policy orientieren. Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualifikation grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben.

1.2 Befangenheit und Ausstandspflicht

Die Ausstandspflicht für Personen, die an Berufungsverfahren mitwirken, bestimmt sich nach § 5a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG) vom 24. Mai 1959, der wie folgt lautet:

¹Personen, die eine Anordnung zu treffen, dabei mitzuwirken oder sie vorzubereiten haben, treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache persönlich befangen erscheinen, insbesondere:

- a. in der Sache ein persönliches Interesse haben
- b. mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe, Verlobung, eingetragene Partnerschaft, faktische Lebensgemeinschaft oder Kindesannahme verbunden sind,
- c. Vertreter einer Partei sind oder für eine Partei in der gleichen Sache tätig waren.

²Ist der Ausstand streitig, so entscheidet darüber die Aufsichtsbehörde oder, wenn es sich um den Ausstand eines Mitgliedes einer Kollegialbehörde handelt, diese Behörde unter Ausschluss des betreffenden Mitgliedes.

Die Richtlinien für die Anwendung der Ausstandsbestimmung in Berufungs- und Beförderungsverfahren (Ausstandsrichtlinien) (siehe 3.2 Rechtsgrundlagen) sind allen Kommissionsmitgliedern vor der ersten Sitzung zuzustellen. Die Richtlinien sollen eine gleichmässige Anwendung dieser Bestimmung in den Berufungsverfahren erleichtern. Sie entbinden die zuständigen Fakultätsorgane nicht davon, die Frage des Ausstands in jedem Fall aufgrund von § 5a VRG zu prüfen. Bei der Auslegung von § 5a VRG ist zu berücksichtigen, dass die Ausstandspflicht bezweckt, die Fairness, Chancengleichheit und Transparenz im Berufungsverfahren zu wahren. Die Formulierung «in der Sache persönlich befangen erscheinen» bedeutet, dass nicht in Frage steht, ob sich eine Person befangen fühlt im Sinne eines inneren Zustandes, sondern ob aus Sicht eines Dritten die objektiv betrachteten Umstände den Anschein der Befangenheit erzeugen können.

Mögliche Befangenheitsverhältnisse und Interessenskonflikte sind nach der ersten Sichtung der Bewerbungen der oder dem Vorsitzenden anzuzeigen und werden in der ersten Sitzung traktandiert. Diesbezügliche Prüfungen und Beschlussfassungen werden protokolliert. Auch die Auswahl der Gutachtenden sollte transparent gestaltet werden; mögliche Befangenheiten sind ebenfalls offenzulegen und zu dokumentieren.

2 Auswahlverfahren

2.1 Zusammensetzung der Berufungskommission

Die Antragstellung auf Berufung von Professorinnen und Professoren zuhanden der Universitätsleitung erfolgt durch eine Kommission der Fakultät. Die Mitglieder der Berufungskommission werden auf Vorschlag der Fachgruppen und Stände von der Fakultät nominiert.

Die Universität fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und strebt daher eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an. **Mindestens ein Drittel eines Geschlechts** muss in der Berufungskommission vertreten sein. Falls dieser Grundsatz nicht erfüllt werden kann, ist dies im Berufungsantrag zu begründen. Den Fakultäten wird empfohlen, Mehrbelastungen von Professorinnen, die aufgrund der Gremienarbeit entstehen können, durch Ausgleichsleistungen und Kompensationen Rechnung zu tragen.

Die oder der **Vorsitzende der Kommission** sollte eine mit Berufungsgeschäften erfahrene Person sein, um die Konstanz der Kenntnisse und Erfahrung für die gute Abwicklung bzw. Leitung der Kommissionsarbeit sicherzustellen. Die Universitätsleitung empfiehlt den Fakultäten, dass Berufungskommissionen von der Dekanin bzw. dem Dekan oder einem Mitglied des Fakultätsvorstands geleitet werden.

Die Universitätsleitung setzt auf Antrag der Dekanin oder des Dekans die Berufungskommission ein. **Mindestens zwei externe Expertinnen und Experten** gehören der Berufungskommission an. Professorinnen und Professoren der ETH Zürich gelten wegen ihrer Nähe zur UZH nicht als externe Expertinnen und Experten im Sinne dieser Vorschrift.

Die Fakultätsreglemente definieren die Regelzusammensetzung der Berufungskommission; diese kann je nach Fakultät unterschiedlich definiert sein. Auf die fachlich ausgewogene Zusammensetzung der Kommission ist zu achten.

Die Mitglieder der Berufungskommission sind verpflichtet, gegenüber der Kommission mögliche Befangenheitsgründe und Interessenkonflikte offenzulegen. Sollten Umstände vorliegen, die den Anschein der Befangenheit begründen, gibt das betroffene Kommissionsmitglied das Mandat zurück.

Die Vertretung der Assistierenden und Studierenden ist nicht durch eine Person wahrzunehmen, die am Lehrstuhl eines Kommissionsmitglieds angestellt ist; dies gilt ebenfalls für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der wieder zu besetzenden Professur.

Bei der Auswahl der Mitglieder der Berufungskommission ist darauf zu achten, dass diese den gesamten Berufungsprozess durchgängig begleiten können. Scheidet ein Kommissionsmitglied aus oder kann es das Amt zeitweilig nicht ausüben, muss die Fakultätsleitung bei der Universitätsleitung die Wahl eines Ersatzmitglieds beantragen.

2.2 Ausschreibung

Die Besetzung von Lehrstühlen und Assistenzprofessuren ist in der Regel öffentlich auszuschreiben. In das Berufungsverfahren können auch Personen einbezogen werden, die sich nicht beworben haben.

Der **Ausschreibungstext** basiert auf dem Strukturbericht und verdeutlicht die fachliche Ausrichtung der Stelle und soll nicht thematisch auf eine bestimmte Person zugeschnitten sein. Zu enge Anforderungsprofile verhindern, dass sich die oder der tatsächlich Bestqualifizierte um die Professur bewirbt. Daher ist die fachliche Funktionsbeschreibung ausreichend breit, aber so konzipiert wie möglich zu formulieren. Mittels der Ausschreibungstexte können Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert werden, wenn sie im entsprechenden Fachbereich unterrepräsentiert sind. Zugleich kann im Ausschreibungstext darauf hingewiesen werden, dass sich die Universität Zürich für Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Dual Career einsetzt.

Die Ausschreibung ist breit zu veröffentlichen. Neben den klassischen Medien (NZZ, Die Zeit) sowie dem UZH Stellenportal ist sie auch in einschlägigen Fachpublikationsorganen wie akademischen Fachgesellschaften, Fachzeitschriften oder Berufsverbänden zu publizieren. Um ein möglichst breites internationales Publikum zu erreichen, erfolgt die Ausschreibung auch in internationalen Medien und auf Englisch (z.B. EURAXESS).

Der Ausschreibungstext enthält die im Folgenden genannten Angaben. Darüber hinaus können mit Internet-Links weiterführende Informationen zur Verfügung gestellt werden (z.B. detailliertes Anforderungsprofil, Dual Career Services):

- Organisatorische Zuordnung (Fakultät, Institut/Seminar/Klinik)
- Funktionsbezeichnung
- Zeitpunkt der Besetzung der Professur, ggf. Möglichkeit zur Teilzeitprofessur (siehe 3.2 Rechtsgrundlagen und Beilage 1)
- Anforderungsprofil (Schwerpunktsetzungen in der Forschung und Lehre, Anforderungen und Stellenwert der Lehre)
- Geforderte Bewerbungsunterlagen
- Bewerbungsfrist
- Hinweis auf Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Dual Career
- Anschrift und Kontaktdaten

Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes ist auf die Verwendung einer **geschlechtergerechten Sprache** zu achten. Für die Universität Zürich gilt der Leitfaden „Geschlechtergerecht in Text und Bild“ der Abteilung Gleichstellung. Für englischsprachige Ausschreibungen gibt es Tools wie den „Gender Decoder“, welche die Stellenausschreibung in Bezug auf Geschlechterstereotype prüfen.

Durch eine spezifische proaktive Sprache in Stellenanzeigen können bestimmte Personengruppen gezielt angesprochen werden. Diversity Statements haben eine wichtige Signalwirkung nach aussen, da die Universität Zürich so kommunizieren kann, welche Bedeutung dem Prinzip Chancengleichheit beimessen wird. Folgende Standardformulierungen sind im Ausschreibungstext zu verwenden:

Die Universität Zürich strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre an und bittet deshalb qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung.

The University of Zurich is an equal opportunities employer and in particular strives to increase the percentage of women in leading positions. Therefore, qualified female researchers are encouraged to apply.

Dual Career

Bei weltweiter Mobilität von hoch qualifizierten und international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind nicht nur die wissenschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern auch eine allfällige neue Stelle oder berufliche Weiterbildungsmöglichkeit für die Partnerin/den Partner der Schlüssel, um sich für die Arbeit an der UZH zu entscheiden. Seit August 2016 ist die Universität Zürich Mitglied des Netzwerks IDCN (International Dual Career Network). Für Kandidierende mit ebenfalls berufstätigen Partnerinnen oder Partnern wird im Zuge der Berufungsverhandlung aktiv nach Vereinbarkeitslösungen gesucht. Weitere Auskünfte erteilt die Abteilung Professuren.

Teilzeitprofessuren

Die Universität Zürich fördert zeitgemässe Arbeitsmodelle. Sie unterstützt u.a. die Möglichkeit der Teilzeitanstellung auf Stufe Professur und entwickelt als innovative Arbeitgeberin kontinuierlich entsprechende Formate (z.B. Sharing-Modelle) weiter. Damit leistet sie einen Beitrag zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy (siehe 3.2 Rechtsgrundlagen). Die Option von Teilzeitprofessuren oder anderen flexiblen Führungsmodellen ist in der fakultären Professurenplanung – welche sich am strategischen Gesamtkonzept jeder Fakultät ausrichtet – zu berücksichtigen (Strategische Ziele 2020). Im Fall von Neuberufungen können Professuren mit Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben und besetzt werden. Eine Vorlage für Struktur- und Berufungskommissionen unterstützt die Umsetzung dieser Modelle (siehe 3.4 Beilagen). Teilzeitstellen bei Assistenzprofessuren sind nur mit Zurückhaltung umzusetzen.

Sowohl die Berufungskommission als auch das Feld der Bewerberinnen und Bewerber profitiert von klaren Vereinbarungen über die **Bewerbungsunterlagen**, die wie folgt gegliedert werden:

- Curriculum Vitae
- Publikationsverzeichnis
- Wissenschaftliche Projekte und Drittmittelinwerbung
- Betreuung von Promotionen, Bachelor- und Masterarbeiten
- Auslandsaufenthalte
- Auszeichnungen, Preise und Stipendien
- Auflistung der Lehrveranstaltungen, ggf. Lehrkonzept, Lehrportfolio
- Hochschuldidaktische Fortbildungen
- Lehrevaluationen
- Gutachterinnen- und Gutachtertätigkeit
- Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und bei Fachgesellschaften
- Bei der Möglichkeit von Teilzeitprofessuren o.ä.: Konzept zur Realisierung durch Bewerberinnen und Bewerber

Auf die Angabe des Fotos und des Familienstands wird verzichtet, da diese Informationen unbewusst Annahmen und Bilder über die Bewerberinnen und Bewerber prägen.

Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten eine (Standard-)Bestätigungsmail des Eingangs ihrer Bewerbung. Darüber hinaus werden weitere Informationen über den Berufungsprozess, die nächsten Verfahrensschritte sowie der Zeitplan kommuniziert.

2.3 Proaktive Suche

Zusätzlich zur Ausschreibung werden besonders geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufgefordert. Die geschlechtergerechte Personalgewinnung in Form einer proaktiven Suche und Ansprache von Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Berufungsverfahren zielt darauf ab, der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene Professur entgegenzuwirken. Für die Entscheidung, ob sich eine genügende Anzahl Frauen beworben haben, können die Frauenanteile bei den Doktoraten im jeweiligen Fachbereich herangezogen werden. Das sogenannte Kaskadenmodell, nach dem sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergeben, kann hier als Referenz dienen. Bereits im Vorfeld der Strukturplanung bis nach der Ausschreibung sind geeignete Kandidatinnen zu identifizieren, die listenfähig sind.

Innerhalb der Berufungskommission ist die Umsetzung der proaktiven Suche zu formalisieren, d.h. die Berufungskommission legt fest, wer für die proaktive Suche verantwortlich ist und in welcher Form Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung angefragt werden können. Nur die oder der Vorsitzende sollte mit den Kandidatinnen Kontakt im Namen der Berufungskommission aufnehmen. Darüber hinaus sind sämtliche Aktivitäten der proaktiven Suche umfassend in der Kommission zu kommunizieren und zu dokumentieren (z.B. in Sitzungsprotokollen).

Zielführend sind die folgenden Schritte einer proaktiven Suche:

- Ermittlung potenzieller Bewerberinnen im Gespräch mit Mitgliedern der Berufungskommission
- Recherche über Fachexpertinnen und Fachexperten
- Anfrage bei Fachgesellschaften
- Recherche in einschlägigen (inter-)nationalen Datenbanken (z.B. AcademiaNet, FemConsult)

Grundsätzlich werden nur Wissenschaftlerinnen angesprochen, die eine reelle Chance haben, einen Verfahrensschritt weiter zu kommen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass eine Ansprache nicht als Hinweis auf eine mögliche Listenplatzierung zu interpretieren ist.

2.4 Auswahlkriterien und Leistungsbewertung

Für die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten sind deren wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre sowie deren soziale Kompetenzen und Führungsqualitäten massgebend.

Die **Auswahlkriterien** sind zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegen und schriftlich zu dokumentieren, damit die erforderliche Transparenz und Systematisierung der Entscheidungen im Berufungsprozess gewährleistet wird. Jede Berufungskommission legt vor dem Eingang der Bewerbungen detaillierte Bewertungskriterien sowie deren **relative Gewichtung** fest, die gleichbleibend dem Auswahlverfahren zugrunde liegen. Die Kriterien basieren auf dem Strukturbericht und dem Ausschreibungstext.

Je nach Stellenprofil und unter Berücksichtigung der im jeweiligen Fachgebiet üblichen Bewertungsmaassstäbe werden die im Folgenden definierten fachübergreifenden Kriterien als Bewertungsrahmen herangezogen:

- Forschungsleistungen (Qualität, Quantität und Innovativität von Publikationen sowie Rufe oder Preise)
- Lehrkompetenz und Erfahrungen in der Betreuung von Studierenden
- Interdisziplinarität und Anschlussfähigkeit an Forschungsprofile der UZH
- Internationalität bzw. internationale Sichtbarkeit
- Fähigkeit zur Drittmittelinwerbung
- Fähigkeit zu Innovationen in Forschung und Lehre
- Sozial- und Führungskompetenz
- Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit
- Erfahrung in der akademischen Selbstverwaltung

Im Vordergrund steht sowohl die Bewertung vergangener Leistungen als auch die Bewertung des zukünftigen Potenzials, die Professur erfolgreich zu gestalten. Je nach Stufe im Karrieresystem sind unterschiedliche Erwartungen an die Leistungen der Kandidierenden bzgl. dieser Kriterien zu stellen.

Alle Bewertungen sind nachvollziehbar zu begründen und die Begründungen im Protokoll festzuhalten. Anstelle einer allgemeinen, globalen Bewertung der Qualifikation von Kandidierenden sind einzelne, individuelle Kriterien pro Kandidatin und Kandidat zu berücksichtigen. Für diese **kriterienbezogene Evaluation** im Verlauf des Auswahlverfahrens steht der Berufungskommission ein Bewertungsbogen (siehe 3.4 Beilagen) als Mustervorlage zur Verfügung.

Der wissenschaftliche Qualifikationsbegriff, der den Auswahlkriterien zugrunde liegt, muss ausreichend breit und offen gefasst sein. Handlungsweisend ist die **San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)**, die von der Universität Zürich unterzeichnet wurde und dem folgenden Grundsatz entspricht:

Do not use journal-based metrics, such as Journal Impact Factors, as a surrogate measure of the quality of individual research articles, to assess an individual scientist's contributions, or in hiring, promotion, or funding decisions.
--

Mit der Unterzeichnung der DORA-Deklaration wird ein kritischer Umgang mit dem **Impact Factor**, der einseitig auf Publikationen in Zeitschriften fokussiert, bei der Leistungsbewertung festgelegt. «Im Auswahlverfahren sollte das gesamte Erfahrungsspektrum der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden. Zwar sollte der Schwerpunkt auf der generellen Befähigung zur Forscherin und zum Forscher liegen, aber auch die Kreativität und der Grad der Selbstständigkeit sind zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass Verdienst sowohl qualitativ als auch quantitativ zu bewerten ist und sich dabei auf herausragende Ergebnisse in einem vielfältigen beruflichen Werdegang und nicht nur auf die Anzahl von Veröffentlichungen stützen sollte. Dementsprechend sollte die Bedeutung bibliometrischer Daten innerhalb einer breiteren Palette an Bewertungskriterien wie Lehre, Betreuung, Teamarbeit, Wissenstransfer, Forschungs- und Innovationsmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit richtig gewichtet werden.»

Die Anzahl der Publikationen ist stets im Verhältnis zum wissenschaftlichen Werdegang zu bewerten. Dabei finden die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die Lebensumstände

der Kandidierenden (z.B. vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Elternzeiten, Pflege von Familienangehörigen) angemessene Berücksichtigung und wirken sich nicht negativ auf die Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern aus. Anstelle des Lebensalters ist daher das **akademische Alter** bzw. die wissenschaftlich produktive Zeit abzüglich Zeiten der Kindererziehung und Pflege zu berücksichtigen. Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigungen werden in Relation zueinander berücksichtigt. Wenn feststeht, wie viele «Vollzeitjahre» Bewerbende in der Wissenschaft aktiv waren, können Leistungen korrekt miteinander verglichen werden.

Beispiel: 10 Jahre 50%-Anstellung seit Doktorat = 5 Jahre Vollzeitäquivalent

Die Berufungskommission vergewissert sich, dass Bewerberinnen und Bewerber der engeren Wahl über **Lehrerfahrungen und Lehrkompetenzen** verfügen. Die didaktische Eignung und Befähigung der Kandidierenden kann durch unterschiedliche Indikatoren sichtbar und einschätzbar gemacht werden:

- Liste der Lehrveranstaltungen
- Lehrkonzept, Lehrportfolio
- Nachweise über hochschuldidaktische Fortbildungen
- Lehrevaluationen
- Probelehrveranstaltung

Soweit es das Bewerbungsfeld zulässt, ist darauf zu achten, mindestens zwei Frauen und zwei Männer für die Probevorträge auszuwählen, da der **Solo-Status** die Rekrutierungswahrscheinlichkeit signifikant reduziert (Johnson et al. 2016).

2.5 Auswahlprozess

Kategorien

Die Kriterien und Indikatoren für die Beurteilung von Bewerbungen und deren Gewichtung werden vor der Sichtung der Bewerbungen festgelegt und sind transparent. In einem mehrstufigen Verfahren – je nach Anzahl der Bewerbungen – werden diese auf formale Erfordernisse und wissenschaftliche Qualifikationen, didaktische Kompetenzen, Qualifikation zur Führung und andere Voraussetzungen geprüft.

Die Berufungskommission sichtet alle Bewerbungen und unterteilt sie in die folgenden Kategorien:

- A = Kandidierende, die für den Lehrstuhl/die Professur in Frage kommen
- B = Kandidierende, die allenfalls für den Lehrstuhl/die Professur in Frage kommen
- C = Kandidierende, die nicht in Frage kommen

Benachrichtigung der Kandidierenden

A-Kandidierende

Die Benachrichtigung erfolgt in der Regel schriftlich durch die oder den Kommissionsvorsitzenden. Folgende Informationen werden mitgeteilt:

- Vereinbarung des Termins für den Probevortrag,
- Zeitpunkt und Dauer des Vortrags
- Vortragsart und Erwartungen an den Vortrag

- Zielpublikum
- Hinweis auf Webpublikation im Rahmen der Vortragsankündigung
- Mitteilung von Ort und Zeit, Treffpunkt
- Hinweis auf Ablauf (Zeitpunkt und Dauer des Gesprächs mit der Kommission)
- Information über technische Ausstattung und Wartemöglichkeit
- Bekanntgabe der Kommissionszusammensetzung
- Hinweis auf allfällige Hotelreservation und Übernahme der Reisespesen
- Anfahrtsbeschreibung
- Kontaktperson

B-Kandidierende werden über den Stand des Verfahrens informiert; gegebenenfalls sind individuelle Briefe zu verfassen.

C-Kandidierende werden mit einem Standardbrief darüber informiert, dass sie nicht weiter in das Verfahren einbezogen werden und die eingereichten Unterlagen zurückerhalten bzw. elektronische Unterlagen gelöscht werden.

Probenvortrag und Gespräch mit der Berufungskommission

Der Ablauf der Vorstellungstermine beinhaltet die folgenden Schritte:

1. Probenvortrag (öffentlich)
2. Diskussion zum Probenvortrag (öffentlich)
3. ggf. Probelehrveranstaltung
4. Gespräch mit der Bewerberin bzw. dem Bewerber über Forschung und Lehre (nicht-öffentlich)
5. Gespräch mit Studierendenvertreterinnen und -vertretern

Die Berufungskommission stellt sicher, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern vergleichbare Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen und die Vorträge und Gespräche unter einheitlichen Bedingungen stattfinden (Dauer von Vortrag, Diskussion und Gespräch mit der Kommission, technische Ausstattung und Unterstützung).

Die Beurteilung der **Probenvorträge** richtet sich nach den folgenden Kriterien:

Präsentation

- Sprache, Rhetorik
- Kontakt mit dem Auditorium
- Didaktik, Medieneinsatz
- Berücksichtigung der Zeitvorgaben

Vortragsinhalt

- Einleitung und Aufbau des Vortrags
- These, Fragestellung, Thema
- Ergebnis
- Wird er den Adressatinnen und Adressaten gerecht?

Diskussion

- Aufnahme der Fragen

- Form und Inhalt der Beantwortung
- Kommunikations- und Interaktionsverhalten

Das Gespräch mit der Bewerberin oder dem Bewerber muss zwingend einem strukturierten Interviewleitfaden folgen. Damit wird gewährleistet, dass die gleichen Fragen in der gleichen Reihenfolge gestellt werden. Ein Merkblatt (siehe 3.4 Beilagen) benennt zentrale Themenfelder für das **Kommissionsgespräch** sowie Regeln für die Vorbereitung und den Ablauf des **Interviews**. Das Gespräch mit der Berufungskommission wird schriftlich protokolliert, da dies der Transparenz des Verfahrens und der abschliessenden Beurteilung der Kandidierenden dient.

Für Entscheidungen der Berufungskommission dürfen Erwägungen bzgl. des Privatlebens der Kandidierenden nicht ausschlaggebend sein. Persönliche Fragen (Familienstand, Kinder, u.a.) sind in dieser Phase des Berufungsverfahrens zu vermeiden, damit Entscheidungen für die weitere Auswahl allein auf den wissenschaftlichen Leistungen und Potentialen basieren. Für Kandidierende mit berufstätigen Partnerinnen bzw. Partnern wird im Rahmen der Berufungsverhandlung aktiv nach Vereinbarkeitslösungen gesucht (vgl. Abschnitt 2.2)¹.

Einholen externer Gutachten

Im Anschluss an die Probevorträge legt die Berufungskommission fest, welche externen Professorinnen und Professoren um ein Gutachten über die Kandidatinnen und Kandidaten der engeren Wahl gebeten werden². Ein vergleichendes Gutachten sollte dann erstellt werden, wenn es von der Berufungskommission als sinnvoll für die Bewertung der Kandidierenden erachtet wird. Bei der **Auswahl der Gutachtenden** orientiert sich die Kommission vorzugsweise an strategischen Partnern und Mitgliedern internationaler Verbände, bei denen die Universität Zürich Mitglied ist (z.B. LERU, Universitas 21). Mindestens eine Gutachterin ist zu beauftragen.

Auf mögliche Befangenheiten der Gutachterinnen und Gutachter ist zu achten; es gelten die Ausstandsrichtlinien der Universität Zürich (siehe 3.2 Rechtsgrundlagen). Eine Unterrichtung der Gutachtenden durch die Kommissionsvorsitzende bzw. den Kommissionsvorsitzenden wird vorausgesetzt. Die Gutachtenden müssen ihre Nicht-Befangenheit in Form einer schriftlichen Stellungnahme explizit machen und die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis befolgen.

Zur Erstellung der Gutachten erhalten externe Gutachtende folgende Unterlagen:

- Ausstandsrichtlinien
- Ausschreibungstext
- Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die begutachtet werden sollen, inklusive aller eingesendeten Schriften
- Auswahlkriterien und deren Gewichtung

Die Gutachten bewerten (vergleichend) folgende Punkte:

- Qualität, Originalität und Innovativität der wissenschaftlichen Arbeiten sowie Einschätzung des wissenschaftlichen Gesamtwerks
- Begutachtung der eingereichten Schriften
- Lehrerfahrung und -kompetenz (ggf. Lehrkonzept, Lehrportfolio)
- Inhaltliche Passung in Bezug auf Anforderungsprofil und Auswahlkriterien

¹ Die Frage nach der Umsetzungsbereitschaft ist eine sachliche Frage, die gestellt werden darf.

² Externe Mitglieder einer Berufungskommission können mit der Ausarbeitung eines Gutachtens beauftragt werden.

- Schriftliche Stellungnahme zur Befangenheit (Ausstandsrichtlinien)

Überlegungen zur Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten sind nicht an die Gutachtenden weiterzugeben. Erst nach Erhalt der Gutachten legt die Berufungskommission die Rangfolge fest.

Beschlussfassung und Liste

Auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse und der Gutachten erstellt die Berufungskommission eine Berufsungsliste. Ein Einer- bis Dreivorschlag ist möglich. In der Regel wird eine Dreierliste erstellt.

Die Antragsstellung auf Berufung von Professorinnen und Professoren erfolgt durch die Berufungskommission. Dabei sind die Vorgaben der Universitätsleitung zum formalen und inhaltlichen Aufbau des Berufsungsantrags zu berücksichtigen (siehe 3.2 Rechtsgrundlagen). Auf die Vollständigkeit der eingereichten Berufsungsanträge ist zwingend zu achten.

Kommunikation

Die Dekanin oder der Dekan informieren die Personen, welche von der Berufungskommission auf die Berufsungsliste gesetzt worden sind. Dabei weisen sie ausdrücklich darauf hin, dass die Information keine rechtliche Implikation hat, weil die Universitätsleitung frei ist, von dem Vorschlag abzuweichen oder ihn zurückzuweisen.

Kandidatinnen und Kandidaten auf der von der Universitätsleitung genehmigten Liste werden durch die Abteilung Professuren informiert. Diejenigen, die nicht auf der Liste aufgeführt werden, werden möglichst gleichzeitig über den Stand des Verfahrens informiert. Nach Abschluss des Verfahrens werden den Kandidierenden, bei denen dies bisher noch nicht erfolgt ist, die eingereichten Unterlagen retourniert. Elektronische Unterlagen werden gelöscht.

3 Anhang

3.1 Literatur

Färber, C.; Spangenberg, U. (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt/New York: Campus.

Johnson, S.K.; Hekman, D.R.; Chan, E.T. (2016): If There's Only One Woman in Your Candidate Pool, There's Statistically No Chance She'll be hired, Harvard Business Review, verfügbar unter: <https://hbr.org/2016/04/if-theres-only-one-woman-in-your-candidate-pool-theres-statistically-no-chance-shell-be-hired> (21.01.2018).

Steering Group of Human Resources Management (2015): Open, Transparent and Merit Based Recruitment of Researchers, European Union, verfügbar unter: <https://www.ucc.ie/en/media/support/hrresearch/OTM-R-finaldoc.pdf> (21.01.2018).

Technische Universität München: Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft, verfügbar unter: https://www.abf.wi.tum.de/fileadmin/w00bjr/www/Dokumente/Gendergerechte_Personalauswahl_und_Befoerderung_AuBeFuehr.pdf (21.01.2018).

Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Chancengleichheit in Anstellungsverfahren – ein Leitfaden, verfügbar unter:

http://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e152701/e332576/e332600/e357754/afg_leitfaden_chancengleichheit_anstellungsverfahren_ger.pdf (21.01.2018).

Universität Freiburg: Berufungsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Leitfaden, verfügbar unter: <http://www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/berufungsleitfaden.pdf> (21.01.2018).

University of Michigan: Handbook for Faculty Searches and Hiring (2016), verfügbar unter: <http://advance.umich.edu/resources/handbook.pdf> (21.01.2018).

Universität Zürich, Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät: Recruitment for Excellence, verfügbar unter: http://www.mnf.uzh.ch/dam/jcr:b13591f5-cc5f-4d55-8388-84b6a95735e0/genderLine-Diagram23Juni_webSeite.pdf (21.01.2018).

Universität Zürich, Rechtswissenschaftliche Fakultät: Leitfaden zum Berufungsverfahren, verfügbar unter: https://www.uzh.ch/cmsssl/ius/dam/jcr:00000000-38f3-557c-0000-00002f00af02/Leitfaden_2016_07_20.pdf (21.01.2018).

Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf> (21.01.2018).

3.2 Rechtsgrundlagen

- Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2)
- Universitätsgesetz vom 15. März 1998 (UniG, LS 415.11)
- Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO, LS 415.111)
- Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (PVO-UZH, LS 415.21)
- Verordnung über die Forschung und Lehre der Universität im Gesundheitsbereich (VO F&L im Gesundheitsbereich, LS 415.16)
- Richtlinien für die Anwendung der Ausstandsbestimmung in Berufungs- und Beförderungsverfahren vom 20. März 2018 (Ausstandsrichtlinien)
- Verhaltenskodex Gender Policy vom 11. August 2005

- Vorgaben zum Aufbau von Strukturberichten vom 20. März 2018
- Vorgaben zum Aufbau von Berufungsanträgen vom 20. März 2018
- Vorgaben zur Schaffung und Besetzung von Assistenzprofessuren und Förderungsprofessuren vom 29. Oktober 2015
- Merkblatt Teilzeitprofessuren an der Universität Zürich (UZH) – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vom 3. September 2015

3.3 Tabelle Rechtsgrundlagen einzelner Verfahrensschritte

Verfahrensschritt	Akteur/in	Rechtsgrundlagen/Vorgaben
Erstellung einer Lehrstuhlplanung	Fakultät	§ 10 Abs. 1 UniO; VO F&L im Gesundheitsbereich
Genehmigung der Lehrstuhlplanung	Universitätsrat auf Antrag der Universitätsleitung	§ 10 Abs. 2 UniO
Verfassen des Strukturberichts	Struktur-/Berufungskommission	§ 56 Abs. 3 Ziff. 2 UniO; Vorgaben zum Aufbau von Strukturberichten; VO F&L im Gesundheitsbereich
Einsetzen der Berufungskommission	Universitätsleitung auf Antrag des Fakultätsvorstands	§ 10 Abs. 4 UniO; VO F&L im Gesundheitsbereich
Zusammensetzung der Berufungskommission: - Mind. zwei externe Expertinnen oder Experten - Ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien	Fakultätsversammlung (ThF) Fakultätsausschuss Fakultätsvorstand Stände	Organisationsreglemente der Fakultäten; § 26 UniO § 34a UniG § 20 Abs. 2 UniG; Verhaltenskodex Gender Policy
Öffentliche Ausschreibung	Fakultät	§ 10 Abs. 3 UniO
Bestimmung externer Gutachter	Berufungskommission	Ausstandsrichtlinien
Erstellen der Berufsliste (Einer- bis Dreiervorschlag)	Berufungskommission	§ 10 Abs. 5 UniO; Ausstandsrichtlinien
Antragstellung auf Berufung	Berufungskommission	§ 34a UniG; Vorgaben zum Aufbau von Berufungsanträgen; Ausstandsrichtlinien; VO F&L im Gesundheitsbereich
Antrag auf Ernennung der oder des Vorgesprochenen	Antrag der Universitätsleitung an Universitätsrat Vetsuisse-Rat	§ 10 Abs. 8 UniO
Prüfung des Antrags und Einleitung von Berufsverhandlungen	Universitätsleitung	§ 10 Abs. 7 UniO; Ausstandsrichtlinien

3.4 Beilagen

- Vorlage Umgang mit Teilzeitprofessuren und flexiblen Arbeitsmodellen in Berufungsgeschäften
- Mustervorlage für Berufungskommissionen: Bewertungsbogen
- Merkblatt Kommissionsgespräch



Vorlage

Umgang mit Teilzeitprofessuren und flexiblen Arbeitsmodellen in Berufungsgeschäften

Die UZH unterstützt die Möglichkeit der Teilzeitanstellung auf Stufe Professur und entwickelt innovative, flexible Arbeitsmodelle für ihre Führungspersonen.

Die aktuellen Grundlagen der praktischen Umsetzung sind im Merkblatt "Teilzeitprofessuren an der Universität Zürich"¹ zusammengefasst.

Ziele der Vorlage

Die Vorlage richtet sich an die Mitglieder von Struktur- und Berufungskommissionen. Auf der Basis der bestehenden Richtlinien formuliert sie konkrete Handlungsempfehlungen für Szenarien, in denen Teilzeitprofessuren oder andere flexible Arbeitsmodelle im konkreten Auswahlverfahren als Option in Betracht gezogen werden.

Die Vorlage unterstützt in diesem Sinne die Kommissionsmitglieder, in einzelnen Verfahrensschritten entsprechende einheitliche Kriterien und Standards einzubeziehen bzw. zu diskutieren. Ausgewählt wurden Vorgehensweisen, die sich bereits in der Hochschulpraxis bewährt haben.

Mögliche Verfahrensunsicherheiten im Bereich flexibler Arbeitsmodelle werden mit Hilfe der Vorlage reduziert und zentrale Fragen zu Teilzeitanstellungen auf Stufe Professur systematisch erfasst.

Allgemein

Die Ausschreibung von Professuren mit Teilzeitmöglichkeit ist an der UZH grundsätzlich möglich. Das Einverständnis des Fachbereichs und der jeweiligen Fakultätsleitung ist dafür erforderlich. Dies gilt auch bei der Erwägung weiterer flexibler Arbeitsmodelle, z.B. Co-Leitungsmodelle, Jobsharing, temporäre Anpassungen des Beschäftigungsgrades. Hierfür sind die bestehenden personalrechtlichen Grundlagen zu berücksichtigen.

Für Institute und Fakultäten ist die Wahl flexibler Arbeitsmodelle im Rahmen bestehender Möglichkeiten mit einer Bereitschaft zu Flexibilität und entsprechender zusätzlicher Planung verbunden. Gleichzeitig bieten alternative und individuelle Arbeitsmodelle den Vorteil, die Attraktivität der Stelle, z.B. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben, v.a. bei hochqualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten zu erhöhen. Bei Sharing-Modellen besteht u.a. der Vorteil einer kontinuierlichen Präsenz, sich ergänzender Expertise sowie besser abgestimmter Entscheide.

Teilzeitprofessuren und flexible Arbeitsmodelle in Berufungsgeschäften

Folgende spezifische Aspekte gilt es zu berücksichtigen, wenn Teilzeitprofessuren und flexible Arbeitsmodelle vonseiten der Berufungskommission ins Anstellungsverfahren integriert werden. Dies betrifft folgende Verfahrensschritte:

¹ Vgl. das Merkblatt «Teilzeitprofessuren an der Universität Zürich (UZH) – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben» <http://www.prof.uzh.ch/de/Teilzeitprofessuren.html>, sowie das von der UL im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2017-20 bewilligte Projekt des CHES - Center for Higher Education and Science Studies: „Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH“, das die Priorisierungen des Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) gemäss dem Beschluss UL vom 23.6.2016 umsetzt.



Ausschreibung

- Die Option, dass die Stelle flexibel, z.B. in Teilzeit oder im Jobsharing wahrgenommen werden kann, soll in der Ausschreibung transparent formuliert werden.
- Spezifische Anforderungen für eine entsprechende Bewerbung werden von der Auswahlkommission intern festgelegt und ebenfalls in der Ausschreibung dargelegt (z.B. bei Jobsharing oder Teilzeitprofessur: Einforderung eines Konzepts der Kandidatinnen und Kandidaten zur konkreten Ausgestaltung des Arbeitsmodelles).
- Die entsprechenden personalrechtlichen Rahmenbedingungen sind von der Kommission zu berücksichtigen und im Zweifelsfall zu prüfen.

Auswahlverfahren

Für Bewerbungen im Jobsharing, flexiblen Arbeitsformen oder in Teilzeitpensen kann die Einreichung zusätzlicher Dokumente ein sinnvolles Instrument darstellen. Voraussetzung ist, Erfordernisse in die Ausschreibung zu integrieren und die personalrechtlichen Spielräume im Voraus abzuklären. In jedem Fall muss gewährleistet sein, dass die formalen Anforderungen des ausgeschriebenen Stellenprofils erfüllt sind.

Denkbar ist beispielsweise:

- Für Anstellungen im Jobsharing eine gemeinsame Bewerbung zu ermöglichen und ein Kooperations-Konzept der Kandidierenden einzufordern.
- Bei gemeinsamen Bewerbungen eine zusätzliche Einzelbewerbung zu erlauben.
- Für Anstellungen in Teilzeitpensen können entsprechend angepasste Konzepte für die Ausgestaltung der Stelle angefordert werden.

Auch die korrekte Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten, die sich von einer Teilzeitstelle auf eine Vollzeitprofessur bewerben, ist in Relation mit den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern zu setzen, die vorgängig auf Vollzeitstellen tätig waren (z.B. Schlüssel für biographisches vs. wissenschaftliches Alter).

Probenvortrag und Gespräch

Kandidatinnen und Kandidaten mit Wunsch Jobsharing werden in der Regel gemeinsam zum Probenvortrag geladen, jedoch in Einzelgesprächen interviewt.

Bei den Gesprächen sollte die Gelegenheit wahrgenommen werden, im Vorfeld spezifische Fragen zum jeweiligen Arbeitsmodell im Interviewleitfaden festzulegen, u.a. bei Teilzeit oder Sharing-Modellen: Frage nach konkreter Ausgestaltung des Pensums, Aufgabenteilung und Arbeitsorganisation, spezifische Erfordernisse der Teambildung und Mitarbeitendenführung, Entscheidungsprozesse bei Konflikten, Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Veränderung des Anstellungsgrades.

Anstellungsverhandlung und Regelungen im Angebot bzw. der Anstellungsverfügung

Bei flexiblen Arbeitsformen empfiehlt sich in der Regel eine Zusatzvereinbarung in Angebot und Anstellungsverfügung. Diese ist auf die rechtlichen Grundsatzdokumente abzustimmen.

Jobsharing-Formate sind in der Regel dienstrechtlich teilzeitlichen Arbeitsverhältnissen gleichgestellt. Anstellungsverhandlungen in solchen Fällen werden mit beiden Bewerberinnen oder Bewerbern gemeinsam geführt; individuelle Punkte zum Anstellungsverhältnis werden hingegen einzeln besprochen.

Schlussbemerkungen

Die aufgeführten Hinweise verstehen sich als praxiserprobte Vorschläge zu einer möglichen Ausgestaltung der jeweiligen Verfahrensschritte.

Bei der Wahl anderer Prozedere, die je nach flexiblem Arbeitsmodell erforderlich werden, empfiehlt es sich, die diskutierten und kommissionsintern beschlossenen Vorgehensweisen schriftlich festzuhalten und allen Bewerbenden transparent mitzuteilen.



Mustervorlage für Berufungskommissionen: Bewertungsbogen

Die Forschung zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer Bewerberinnen insgesamt weniger hoch bewerten als ihre männlichen Mitbewerber (z.B. Van den Brink/ Benschop 2011). Dem kann entgegen gewirkt werden, indem einzelne Kriterien der Reihe nach beurteilt werden, um zu einer Gesamtbeurteilung zu gelangen. Diese Kriterienliste dient als allgemeine Richtlinie und kann bei Bedarf angepasst werden.

Um diese Kriterien anzuwenden, müssen Sie die folgenden Bedingungen erfüllen: Sie ...

- ... haben den Lebenslauf der sich bewerbenden Person gelesen
- ... sind vertraut mit den akademischen Tätigkeiten der sich bewerbenden Person
- ... haben die Empfehlungsschreiben der sich bewerbenden Person gelesen
- ... haben den Probevortrag der sich bewerbenden Person besucht
- ... haben die sich bewerbende Person persönlich kennengelernt
- ... haben die sich bewerbende Person im Rahmen eines Mittagessens/ Abendessens getroffen
- Weiteres (bitte ausführen): _____

Bitte bewerten Sie die sich bewerbende Person hinsichtlich der folgenden Aspekte:

	6	5	4	3	2	1
Potenzial für (Nachweis von) wissenschaftliche Erfolge						
Potenzial für (Nachweis von) Forschungsproduktivität						
Potenzial für (Nachweis von) Drittmittelinwerbung						
Potenzial für (Nachweis von) wissenschaftliche Zusammenarbeit						
Potenzial für (Nachweis von) Nachwuchsförderung						
Eignung/Passung hinsichtlich der Prioritäten des Instituts						
Fähigkeit, positiv zum Umfeld des Instituts beizutragen						
Potenzial (nachgewiesene Fähigkeit), diverse Studierende auf Masterstufe oder höher anzusprechen und zu betreuen						
Potenzial (nachgewiesene Fähigkeit), diverse Studierende auf Bachelorstufe zu unterrichten und zu betreuen						



Merkblatt Kommissionsgespräch

- Verwenden Sie einen Interviewleitfaden, der Inhalt und Reihenfolge der Fragen festlegt und auf dem Anforderungsprofil und den Auswahlkriterien aufbaut.
- Der Interviewleitfaden wird allen Kommissionsmitgliedern vorgelegt.
- Protokollieren Sie das gesamte Gespräch der Kandidierenden mit der Kommission.
- Machen Sie während des Gesprächs schriftliche Notizen zu Ihrem Eindruck und halten Sie Informationen über die Person fest. Achten Sie darauf, dass diese Notizen nur Beobachtungen, keine Bewertungen der Person beinhalten.
- Halten Sie die Fragen möglichst kurz und spezifisch. Vermeiden Sie Suggestivfragen, die eine Antwort nahelegen.
- Achten Sie im Gespräch auf eine geschlechtergerechte Sprache und die sprachliche Fassung mit weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen, z.B. „zukünftige Stelleninhaberin“ und „zukünftiger Stelleninhaber“.
- Persönliche Fragen (Familienstand, Kinder, u.a.) sind in dieser Phase des Berufungsverfahrens zu vermeiden, damit Entscheidungen für die weitere Auswahl alleine auf den wissenschaftlichen Leistungen und Potentialen der Kandidierenden basieren.

Ablauf und Themenfelder

1. Begrüssung und Vorstellung der Kommission
2. Erläuterung des Zwecks und Ablaufs des Interviews
3. Themenfelder:
 - Allgemeines Interesse
 - Motivation für die Bewerbung
 - Aktuelle Prioritäten in der Forschung
 - Mögliche Forschungsprojekte und Drittmittel
 - Lehre
 - Lehrkonzept, Lehrphilosophie
 - Innovative Lehrmethoden, Einsatz digitaler Lehrmittel
 - Fach xy
 - Besondere Stärken, Gewinn für die Fakultät/Klinik
 - Interdisziplinarität
 - Internationalität und internationale Sichtbarkeit
 - Beitrag zur internationalen Vernetzung der Fakultät/Klinik
 - Wissenschaftlicher Nachwuchs
 - Betreuung Doktorierende, Assistierende
 - Konzepte/Ideen zur Nachwuchsförderung
 - Bei Teilzeitmöglichkeit/flexiblen Arbeitsformen (Co-Leitungen, Jobsharing, etc.)
 - Klärung des Arbeitsformats / Vorstellung der internen Rahmenbedingungen
 - Abfrage Konzept zur spezifischen Arbeitsorganisation und Aufgabenteilung in Lehre/ Forschung/ universitäre Selbstverwaltung/ Führung von Mitarbeitenden und Erreichbarkeit
 - Abschliessende Fragen
 - Anderweitige Bewerbungen
 - Wohnort, Umzug nach Zürich
4. Information für die Bewerberin/ den Bewerber (Verfahrensablauf, Ausstattungs- u. Lohnrahmen)
5. Fragen der Bewerberin/ des Bewerbers an die Berufungskommission

Quellen

Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Chancengleichheit in Anstellungsverfahren – ein Leitfaden, Bern, verfügbar unter: (http://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e152701/e332576/e332600/e357754/afg_leitfaden_chancengleichheit_anstellungsverfahren_ger.pdf) (08.01.2018).
Technische Universität München, Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft, verfügbar unter: https://www.abf.wi.tum.de/fileadmin/w00bjr/www/Dokumente/Gendergerechte_Personalauswahl_und_Befoerderung_AuBeFuehr.pdf (21.01.2018).