

Berufungsrichtlinie

A. (Wieder-)Besetzung einer Professur, Berufungskommission, Ausschreibung	2
I. Antrag auf (Wieder-)Besetzung und auf Bestätigung der Zusammensetzung der Berufungskommission	2
II. Öffentliche Ausschreibung/Notwendiger Inhalt des Ausschreibungstextes	3
III. Berufungskommission	5
IV. Regelungen zur Gleichstellung	9
B. Auswahlverfahren, Berufungsvorschlag, Ruferteilung, Ernennung	9
I. Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber	10
II. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Berufungsvortrag	11
III. Berufungsvortrag und Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Vorschlagsliste	12
IV. Begutachtung	12
V. Berufsungsliste und Berufsungsbericht	14
VI. Beschlussfassung der Fakultät über den Berufungsvorschlag	16
VII. Rektoratsentscheidung und Anhörungsverfahren Senat zum Berufungsvorschlag	17
VIII. Beteiligung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V am Berufungsvorschlag	17
IX. Erteilung des Rufs durch Rektor/in und Berufsungsverhandlungen	18
X. Ernennung/Einstellung	20
XI. Informationen an die Bewerberinnen und Bewerber während des Berufsungsverfahrens	21
C. Sonderfälle	21
I. Hausberufungen	21
II. Verzicht auf Ausschreibung in Ausnahmefällen	22
III. Tenure-Track-Verfahren	23
D. Inkrafttreten, Außerkrafttreten	25

A. (Wieder-)Besetzung einer Professur, Berufungskommission, Ausschreibung

I. Antrag auf (Wieder-)Besetzung und auf Bestätigung der Zusammensetzung der Berufungskommission

- (1) Die Fakultät stellt an das Rektorat einen schriftlichen oder elektronischen Antrag auf (Wieder-)Besetzung einer Professur. Um eine rechtzeitige Entscheidung zu gewährleisten, sollte der Antrag spätestens 1 ½ Jahre vor dem voraussichtlichen Freiwerden einer Professur eingereicht werden. Das Initiativrecht des Rektorats bleibt unberührt.
- (2) Der Antrag soll beinhalten:
 - Darstellung von Bedeutung und Aufgaben der Professur in Forschung und Lehre sowie fachliche und strukturelle Einbindung
 - Strategische Einordnung der Professur in das Lehr- und Forschungsprofil der Fakultät
 - Begründung für eine mögliche Änderung der Denomination; ggf. Angabe, ob und wie die bisherigen Aufgaben der Professur weiter erfüllt werden
 - Stellennummer
 - Erklärung über die verfügbare personelle und sächliche Ausstattung für das Rektorat
 - Angabe, ob die Professur als Voll- oder Teilzeitprofessur ausgeschrieben werden soll
 - Auslastungsnachweis
 - deutsch- und englischsprachigen Ausschreibungstext (inhaltliche Anforderungen s.u. II.)
 - Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. der Universitätsmedizin ist über jedes anstehende Berufungsverfahren frühzeitig und umfassend zu informieren. Der Ausschreibungstext ist von der Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten abzufassen.
- (4) Das Rektorat prüft und entscheidet bei Freiwerden einer Professur auf Vorschlag der Fakultät darüber, ob die Aufgabenbeschreibung der Stelle beibehalten oder geändert, die Stelle einer anderen Fakultät zugewiesen oder nicht wieder besetzt wird.
- (5) Das Rektorat erörtert den Antrag in der Dienstberatung und entscheidet durch Beschluss nach Anhörung des Senats. Das Rektorat informiert in seinem monatlichen Senatsbericht über seine Entscheidung.

- (6) Der engere Senat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln eine abweichende Entscheidung treffen (vgl. § 59 Absatz 2 Satz 2 i. V. m. § 16 Absatz 3 Satz 3 LHG M-V).
- (7) Ausschreibungen von Professuren werden dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V nach Beschlussfassung angezeigt. Das Ministerium behält sich nach Eingang der Anzeige eine Äußerungsfrist von zwei Wochen vor. Erhebt es innerhalb dieser Frist keine Einwendungen, kann die Hochschule die Ausschreibung wie angezeigt veranlassen.
- (8) Mit Rücksicht auf übergeordnete Aspekte der Landesentwicklung kann das Ministerium eine andere Zuweisung der Professorenstelle verlangen (vgl. § 59 Absatz 2 Satz 3 LHG M-V).

II. Öffentliche Ausschreibung/Notwendiger Inhalt des Ausschreibungstextes

- (1) Professuren sind, sofern nicht ein Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr.1–3 LHG M-V vorliegt, öffentlich auszuschreiben. Öffentliche Ausschreibung erfordert eine über eine universitätsinterne Publikation hinausgehende Veröffentlichung, beispielsweise in einer einschlägigen überregionalen Zeitung und/oder in einer speziellen Fachzeitschrift. Die englischsprachige Ausschreibung soll auf der Homepage, auf Internetportalen (z.B. Euraxess) und über Fachgesellschaften veröffentlicht werden.
- (2) Die Ausschreibung darf keinerlei Passagen enthalten, die den Benachteiligungsverboten des § 1 AGG¹ (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) zuwiderlaufen.
- (3) Die Ausschreibung soll in deutscher und englischer Sprache erfolgen.
- (4) Der Ausschreibungstext soll folgende Angaben enthalten:
 - Denomination der Professur (Kennzeichnung der fachlichen Ausrichtung) sowie Fakultät und wissenschaftliche Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist
 - Funktionsbeschreibung der Stelle, insbesondere die wahrzunehmenden Forschungs- und Lehraufgaben einschließlich des Umfangs der Lehrverpflichtung, soweit diese vom regelhaft geltenden Wert von acht Lehrveranstaltungsstunden abweicht (bspw. bei künstlerischen Professuren)
 - Besoldungsgruppe
 - Zeitpunkt der Besetzung
 - Einstellungsvoraussetzungen (v.a. § 58 ff. LHG M-V)

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.

- bei einer Professur mit erziehungswissenschaftlichen oder fachdidaktischen Aufgaben in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung: Hinweis, dass ein Nachweis über eine dreijährige schulische Lehrtätigkeit erbracht werden soll
- bei einer Professur der Universitätsmedizin: Hinweis über die Erbringung des Nachweises über Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich des LHG M-V eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist
- bei einer Professur in der Theologischen Fakultät: Hinweis auf Artikel 4.2. des Vertrages zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 20. 01. 1994 (Güstrower Vertrag)
- Hinweis über die, je nach Funktionsbeschreibung der Stelle, besonderen persönlichen Voraussetzungen: praktische Erfahrungen der Bewerberin/des Bewerbers in Wissenschaft, in Krankenversorgung, Führungspositionen o.ä.
- Hinweis, ob die Bereitschaft zur Übernahme englischsprachiger Lehre erwartet wird
- Hinweis, ob Auslandserfahrung wünschenswert ist
- Hinweis, ob ein Lehrkonzept erwartet wird
- Hinweis auf die einzureichenden (üblichen) Unterlagen, d.h. Lebenslauf, aus dem der wissenschaftliche Werdegang hervorgeht; Schriften- und Lehrveranstaltungsverzeichnis; Nachweis über akademische Prüfungen, Ernennungen und pädagogische Eignung
- eine Ansprechperson und deren Kontaktdaten für nähere Auskünfte: in der Regel die Dekanin/der Dekan oder eine fachnahe Hochschullehrerin/ein fachnaher Hochschullehrer
- Anschrift und Bewerbungsfrist (i.d.R. von mindestens vier Wochen)²
- folgende Standardformulierung: „Gemäß § 61 LHG M-V wird die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder, wenn sich der Bewerber nicht auf Dauer zur Verfügung stellt, im Beamtenverhältnis auf Zeit oder entsprechend im Angestelltenverhältnis besetzt. Diese Ausschreibung richtet sich an alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht. Die Universität will eine Erhöhung des Frauenanteils dort erreichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen werden nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt. Bewerbungskosten können vom Land Mecklenburg-Vorpommern nicht übernommen werden.“
- Abweichend für die UMG lautet der erste Satz der Standardformulierung: „Die Besetzung der Stelle erfolgt gemäß § 61 LHG Mecklenburg-

² Die Bewerbungsfrist wird gemeinhin nicht als Ausschlussfrist verstanden. Dies eröffnet die Möglichkeit, nach Ablauf der Frist mögliche weitere Kandidatinnen/Kandidaten anzusprechen.

Vorpommern. Vorgesehen ist eine Einstellung in ein privatrechtliches Dienstverhältnis mit der Universitätsmedizin Greifswald.“

III. Berufungskommission

1. Zusammensetzung der Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission ist nach Personengruppen zu besetzen. Hierbei handelt es sich um folgende Gruppen:
 - Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (d.h. Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und -professoren)³
 - Akademische Mitarbeiter/innen
 - Studierende
- (2) Die Mitglieder der Berufungskommission sind stimmberechtigt. Die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer müssen über die absolute Mehrheit der Stimmen verfügen.
- (3) Eine Mindest- bzw. Maximalmitgliederzahl für Berufungskommissionen ist nicht festgelegt. Gehören der Kommission mehr als sechs Professorinnen und Professoren an, müssen ihr jeweils zwei Vertreterinnen oder Vertreter der akademischen Mitarbeiter/innen und der Studierenden angehören. In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin gehören zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen auch (Ober-)Ärzte, Assistenzärzte sowie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Kliniken oder Instituten.
- (4) In die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind fachnahe Professorinnen und Professoren einzubeziehen, darunter mindestens eine/ein auswärtige/r Wissenschaftlerin/Wissenschaftler sowie auf Vorschlag des Rektorats mindestens eine/ein Vertreterin/Vertreter einer anderen Fakultät. Gleiches gilt für den Dekan/die Dekanin, es sei denn, dass im Ausnahmefall und mit seinem/ihrem Einverständnis auf ihn/sie verzichtet wird.
- (5) Gemäß Absprache und langjähriger Übung zwischen den Universitäten Rostock und Greifswald soll ein/e fachnahe/r auswärtige/r Wissenschaftler/in aus der Universität Rostock stammen, sofern dort eine entsprechend fachnahe Professur besetzt ist.
- (6) Den Vorsitz in der Berufungskommission führt in der Regel die Dekanin/der Dekan; aus fachlichen oder organisatorischen Gründen kann der Fakultätsrat

³ Zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zählen nur die (hauptberuflichen) Professorinnen und Professoren sowie die Juniorprofessorinnen und -professoren. Dieses enge Verständnis schließt apl. Prof., Honorarprof., Prof. Vertreter, Gastprof. etc. aus und ergibt sich aus §§ 59 III 1,2, 52 II, V i. V. m. § 50 I, 55 I LHG M-V. Auch § 7 Abs. 5 GO bestätigt dies indirekt. Dort werden zwar die vorgenannten Personen der Gruppe der Hochschullehrer zugeordnet, doch nur mit aktivem, nicht passivem Wahlrecht; das Recht zur Übernahme von Funktionen ergibt sich daraus also gerade nicht; vielmehr ist dies gerade auch im Bereich der Gremien nicht vorgesehen.

mit Einverständnis der Dekanin/des Dekans ein anderes Mitglied der Berufungskommission aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren als Vorsitzende/n bestimmen.

- (7) In Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren in klinischen Bereichen der Universitätsmedizin muss der Ärztliche Vorstand mit beratender Stimme hinzugezogen werden, sofern er nicht gewähltes Mitglied der Berufungskommission ist.
- (8) Scheidet ein Mitglied der Berufungskommission vorzeitig aus, sind hierüber die/der Kommissionsvorsitzende sowie das Dekanat unverzüglich zu informieren, damit der Fakultätsrat ein neues Mitglied bestimmen kann.
- (9) Sämtliche Mitglieder der Berufungskommission werden vom Fakultätsrat bestimmt und nach Anhörung des Senats durch das Rektorat bestätigt.
- (10) Frauen und Männer sollen in Berufungskommissionen angemessen vertreten sein. Es wird empfohlen, Geschlechterparität anzustreben. Anträgen auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn Frauen nicht angemessen vertreten sind. Der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer soll mindestens eine fachnahe Frau angehören. Gehört der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer keine Frau an, muss aus der Gruppe der Akademischen Mitarbeiter/innen eine Frau benannt werden, es sei denn, dass keine geeignete Mitarbeiterin zur Verfügung steht.
- (11) Die Mitglieder der Berufungskommission sind zur Verschwiegenheit über alle Vorgänge, Ergebnisse und personenbezogenen Daten verpflichtet, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Berufungskommission zur Kenntnis gelangen.
- (12) In Berufungskommissionen sind ständige Gäste nicht zugelassen. Zur Klärung bestimmter Sachverhalte kann die Berufungskommission jedoch beschließen, sachverständige Personen zeitweilig zu den Beratungen hinzuzuziehen. Die hinzugezogenen Personen werden von der/dem Kommissionsvorsitzenden über die Vertraulichkeit ihrer Arbeit sowie der auf dieser Grundlage erlangten Informationen hingewiesen. Dies ist zu protokollieren. Sachverständige Personen sind nicht stimmberechtigt.
- (13) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann die Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Berufungsverfahren auf ihre jeweilige Fakultätsbeauftragte übertragen.
- (14) Die Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre jeweilige Fakultätsbeauftragte sind berechtigt, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Auf Verlangen ist der Gleichstellungsbeauftragten und/oder ihrer Fakultätsbeauftragten Einsicht in alle Unterlagen des Berufungsverfahrens zu gewähren.

- (15) Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht Mitglied der Berufungskommission. Sie hat jedoch beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

2. Mitwirkungshindernisse/Befangenheit

- (1) Im Rahmen jedes Berufungsverfahrens ist zu prüfen und zu dokumentieren, ob die Berufungskommissionsmitglieder die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen und Bewerbern aufweisen.
- (2) Spätestens in der auf die Sichtung der Bewerbungsunterlagen folgenden Sitzung der Berufungskommission befragt die/der Vorsitzende die Mitglieder, ob möglicherweise Gründe vorliegen, die objektiv geeignet sind, Misstrauen gegen eine unparteiische Mitwirkung im Berufungsverfahren zu rechtfertigen⁴. Dies ist zu protokollieren.
- (3) Sobald ein Kommissionsmitglied (im Verlauf des Verfahrens) die Besorgnis der nicht hinreichenden Distanz gegenüber einer Bewerberin/einem Bewerber in Bezug auf sich selbst oder ein anderes Mitglied der Kommission hegt, ist es verpflichtet, diese Besorgnis der/dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen und gegenüber der Kommission offen zu legen. Ist der/die Vorsitzende selbst betroffen, ist er verpflichtet, die Besorgnis der Kommission mitzuteilen. Entsprechende Stellungnahmen sind zu protokollieren. Die Berufungskommission entscheidet, ob die Distanz hinreichend ist oder nicht.⁵ Die/der Betroffene darf an dieser Entscheidung nicht mitwirken. Ein Mitglied, das nicht über die hinreichende Distanz gegenüber einer Bewerberin/einem Bewerber verfügt, ist von der Entscheidung über diesen Bewerber auszuschließen. Die vorgenannten Mitwirkungsverbote schließen die jeweilige Beratung mit ein und gebieten, dass der Betreffende den Raum verlässt. Erforderlichenfalls ist ein Ersatzmitglied zu bestimmen (vgl. A. III. 1. (10)).
- (4) Als Mitglied der Berufungskommission scheiden aus:
- die Hochschullehrerin/der Hochschullehrer, deren/dessen Stelle neu besetzt werden soll, insbesondere in sog. vorgezogenen Berufungsverfahren und Tenure-Track-Verfahren
 - Bewerberinnen/Bewerber auf die zu besetzende Stelle
 - Angehörige⁶ einer Bewerberin/eines Bewerbers

⁴ Vgl. § 21 VwVfG M-V.

⁵ Für die Beurteilung dieser Frage kommt es weder auf die subjektive Sicht desjenigen an, der die Rüge erhebt, noch darauf, ob sich derjenige, gegen den sich die Rüge richtet, persönlich für befangen hält. Maßgeblich ist vielmehr, ob bei vernünftiger Betrachtung nach den konkreten Umständen des Falles die Besorgnis der Befangenheit berechtigt ist, OVG M-V, Beschluss vom 21.04.2010, Az: 2 M 14/10, Rn. 25, zit. n. juris.

⁶ Als Angehörige gelten Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner

- (5) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes M-V, insbesondere §§ 20f. VwVfG M-V.
- (6) In Zweifelsfällen sollte das Rektorat kontaktiert werden.

3. Verfahren während der Sitzungen der Berufungskommission

- (1) Zu jeder Sitzung der Berufungskommission sind sämtliche Mitglieder sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. ihre jeweilige Fakultätsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung schriftlich oder elektronisch einzuladen.
- (2) Die Berufungskommission tagt nichtöffentlich.
- (3) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel der Mitglieder anwesend sind. Im Falle der Beschlussunfähigkeit ist mit einer Frist von mindestens fünf Arbeitstagen schriftlich oder elektronisch zu einer neuen Sitzung einzuladen. Bei dieser Sitzung ist die Berufungskommission unabhängig von der Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig, wenn in der Einladung darauf hingewiesen worden ist. Eine telefonische Zuschaltung eines Berufungskommissionsmitglieds ist möglich.
- (4) Die Berufungskommission hat die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Berufungsvortrag und ihren Berufungsvorschlag förmlich zu beschließen.
- (5) Schriftliche Voten von abwesenden Mitgliedern werden grundsätzlich nicht berücksichtigt.
- (6) Entscheidungen werden mit der Mehrheit der Anwesenden getroffen. Kommt bei Entscheidungen, die die Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern unmittelbar berühren, ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so genügt die einfache Mehrheit der anwesenden Stimmen der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.⁷
- (7) In jeder Sitzung wird ein Protokoll angefertigt, das die wesentlichen Ergebnisse festhält und neben dem Datum und dem Sitzungsort mindestens folgende Angaben enthalten muss:

der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder. Angehörige sind diese Personen auch dann, wenn die die Beziehung begründende Ehe, Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht, die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist bzw. die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind. Vgl. § 20 Abs. 5 VwVfG M-V.

⁷ Rechenbeispiel 1: Kommission mit $5 + 2 + 2 = 9$ Mitgliedern. Erste Sitzung: 6 anwesend, daher beschlussfähig. Beschlüsse mit $4 : 2 : 0$ oder $3 : 2 : 1$ möglich. Bei Patt ($3 : 3 : 0$) ist Beschluss möglich, weil absolute Mehrheit der Hochschullehrer (3) zugestimmt hat. Rechenbeispiel 2: Kommission mit $6 + 2 + 2 = 10$ Mitgliedern. Erste Sitzung: 5 anwesend, nicht beschlussfähig. Zweite Sitzung: 5 anwesend, beschlussfähig. Beschlüsse mit $3 : 2 : 0$ usw. möglich. Bei Patt ($2 : 2 : 1$) ist kein Beschluss möglich.

- die namentliche Benennung der anwesenden und fehlenden Mitglieder und die Feststellung der Beschlussfähigkeit
- den Wortlaut der Änderungen des vorangegangenen Protokolls
- die Abstimmungsergebnisse/Beschlüsse
- die wesentlichen inhaltlichen Ergebnisse der Diskussion
- Äußerungen, deren Aufnahme in das Protokoll beantragt wird
- Namen und Unterschrift der protokollierenden Person und der/des Kommissionsvorsitzenden

IV. Regelungen zur Gleichstellung

- (1) Es wird erwartet, dass die/der Vorsitzende der Berufungskommission nach geeigneten Bewerberinnen sucht und diese zur Bewerbung auffordert. Nach Möglichkeit sollen ihn die Kommissionsmitglieder dabei unterstützen. Eine aktive Suche ist bereits im Vorfeld des Berufungsverfahrens möglich und gewünscht. Aber auch während des Berufungsverfahrens kann aktiv nach listenfähigen Kandidatinnen gesucht werden. Dies ist auch noch nach Ablauf der Bewerbungsfrist (die eine bloße Ordnungs- und keine Ausschlussfrist ist) solange möglich, wie die durch die Bewerbungsfrist geschützten legitimen Interessen der Universität und/oder Fakultät nicht konkret beeinträchtigt werden.⁸
- (2) Zur Suche können neben der aktiven persönlichen Ansprache auch einschlägige Datenbanken (wie etwa AcademiaNet, FemConsult, femdat[Schweiz], FEMtech [Österreich]) genutzt werden. Darüber hinaus wird empfohlen, Ausschreibungen über bestehende Verteiler zu verbreiten sowie überall dort zu veröffentlichen, wo geeignete Frauen erreicht werden können (z.B. in wissenschaftlichen Netzwerken, bei Fachgesellschaften).

B. Auswahlverfahren, Berufungsvorschlag, Ruferteilung, Ernennung

I. Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

- (1) Die Bewerberinnen und Bewerber sind von der Berufungskommission nach dem Prinzip der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, Art. 33 Abs. 2 GG) auszuwählen. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Funktionsbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien.
- (2) Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

⁸ Vgl. OVG NRW, Urteil vom 19. Mai 2011, Az.: 6 B 427/11.

- (3) Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt.
- (4) Die Berufungskommission soll die Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber im Sinne des Ausschreibungstextes und der Funktionsbeschreibung in Forschung und Lehre sowie unter Beachtung der Vorgaben in § 58 Abs. 1 LHG M-V möglichst vor Ablauf der Bewerbungsfrist, spätestens zu Beginn des Auswahlverfahrens festlegen.
- (5) Die Auswahlkriterien müssen dokumentiert und begründet werden.
- (6) Ist die Bewerbung einer/eines Schwerbehinderten eingegangen, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich von der/dem Kommissionsvorsitzenden hierüber zu informieren.

1. Fachbezogene Voraussetzungen:

- (1) abgeschlossenes Hochschulstudium

- (2) pädagogische Eignung:

Die pädagogische Eignung soll durch eine entsprechende Vorbildung nachgewiesen werden. Nachweise der pädagogischen Eignung können von den Bewerberinnen und Bewerbern wie nachfolgend erbracht werden:

- Darstellung der eigenen Erfahrungen in der Lehre
- Ergebnisse von Lehrevaluationen
- besondere Lehrmaterialien
- Konzepte für eigene Lehrveranstaltungen bzw. Lehrmodule
- Fort- und Weiterbildung im Bereich der universitären Lehre/Hochschuldidaktik

Die pädagogische Eignung wird insbesondere im Rahmen des Berufungsvortrags überprüft. Die Berufungskommission kann die Bewerberinnen/Bewerber zusätzlich auch um eine Lehrprobe und/oder um die Vorstellung und Diskussion eines auf die ausgeschriebene Professur zugeschnittenen Lehrkonzepts bitten.

- (3) besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder gegebenenfalls eine entsprechend nachgewiesene besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit
- (4) darüber hinaus vorbehaltlich von nachfolgend (5):
 - zusätzliche wissenschaftliche Leistungen

Diese werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation erbracht; im Übrigen durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin

oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland.

Beachte: Vorgenanntes gilt nur bei der erstmaligen Berufung auf eine Universitätsprofessur.

Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.

- bei künstlerischen Professuren stattdessen zusätzliche künstlerische Leistungen oder
 - zusätzliche zwingende Voraussetzungen in bestimmten Fächern (dreijährige schulische Lehrtätigkeit, Nachweis über Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt (s.o. II. (3))
- (5) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von vorgenannten Voraussetzungen als Professorin/Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

2. Weitere Kriterien/Anforderungen

Die Berufungskommission kann von den in die engere Wahl genommenen Bewerberinnen und Bewerbern neben dem in den Bewerbungsunterlagen enthaltenen Schriftenverzeichnis die Nennung oder Übersendung von bis zu fünf Publikationen erbitten, um die Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation durch die Berufungskommission und die externen Gutachterinnen oder Gutachter zu erleichtern. In Bezug auf die Publikationen sollen Qualität und Originalität ausschlaggebend sein; die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit darf sich nicht nur auf quantitative Angaben stützen (Zitationsindices, Drittmittelzahlen). Die Anzahl der Publikationen ist in Relation zum wissenschaftlichen Werdegang zu bewerten; nur insofern ist auch die Lebenssituation der Bewerberinnen und Bewerber relevant und zu berücksichtigen.

II. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Berufungsvortrag

- (1) Die Berufungskommission wählt nach den festgelegten Kriterien die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für eine persönliche Vorstellung mit einem Vortrag und einem Vorstellungsgespräch aus. Für die anderen Bewerbungen sind im Berufungsbericht jeweils die entscheidenden Gründe für die Nichtberücksichtigung anzugeben.

- (2) Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist insbesondere auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten. Die Universität Greifswald verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Professuren zu erhöhen. Grundsätzlich sollen daher alle Bewerberinnen, die die Anforderungen der zu besetzenden Professur erfüllen, zu einem Berufungsvortrag eingeladen werden. Auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Berufungsvortrag einzuladen, wenn sie die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.
- (3) Schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern ihnen nicht offensichtlich die fachliche Eignung fehlt. Gründe für eine Nichteinladung sind mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen und aktenkundig zu machen.

III. Berufungsvortrag und Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Vorschlagsliste

- (1) Die Probevorträge sind hochschulöffentlich.
- (2) Nach Abschluss der Vorträge führt die Berufungskommission mit allen Kandidatinnen bzw. Kandidaten in vergleichbarer Weise ein vertrauliches, nicht-öffentliches Gespräch zu ihren/ Vorstellungen zur Ausfüllung der Professur und den dazu erforderlichen Ressourcen.
- (3) In besonders begründeten Ausnahmefällen können der Probevortrag und das nicht-öffentliche Gespräch mittels Videokonferenz durchgeführt werden.
- (4) Anschließend werden in der Regel die drei besten Kandidatinnen/Kandidaten für die Vorschlagsliste ausgewählt. Die Berufungskommission kann dabei vorbehaltlich der Begutachtungen eine vorläufige Reihenfolge festlegen.

IV. Begutachtung

- (1) Für den Berufungsvorschlag werden über jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber insgesamt drei Gutachten von Professorinnen oder Professoren anderer Hochschulen benötigt; zwei (Einzel-)Gutachten sowie ein weiteres, (interindividuell) vergleichendes Gutachten. Möglich ist auch die Einholung dreier vergleichender Gutachten, von denen mindestens eines sich besonders ausführlich und begründet dem interindividuellen Vergleich widmet und zwei sich in Art und Umfang über die Einzelkandidatinnen/Einzelkandidaten äußern, wie dies ansonsten in Einzelgutachten erfolgt.
- (2) In künstlerischen Fächern kann ein Gutachten durch das einer künstlerisch ausgewiesenen Persönlichkeit außerhalb des Hochschulbereichs ersetzt werden.
- (3) Die Bewerberin/der Bewerber hat kein Recht auf Einsicht in die Berufsakten, insbesondere nicht in die Berufungsgutachten.

- (4) Eine vorläufige Reihung der Bewerberinnen und Bewerber darf nicht an die Gutachterinnen/Gutachter weitergegeben werden.⁹

1. Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter

- (1) Die Gutachterinnen/Gutachter müssen die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen/Bewerbern aufweisen. Sie sind verpflichtet, offen zu legen, ob Gründe für eine nicht hinreichende persönliche Distanz vorliegen. Bei Verdacht der Parteilichkeit darf die jeweilige Person nicht als Gutachterin/Gutachter ausgewählt werden.
- (2) Die Begutachtenden müssen vorbehaltlich von IV. (2) fachlich geeignete Professorinnen/Professoren einer auswärtigen Hochschule sein (d.h. zulässig sind neben den hauptamtlichen Professorinnen/Professoren auch apl. Professorinnen/Professoren). Im Regelfall müssen sie die an die Besetzung der Professur gestellten Voraussetzungen erfüllen.
- (3) Die Gutachterinnen/Gutachter müssen bereits bei der Bitte um Gutachtenerstellung von der/dem Kommissionsvorsitzenden auf Folgendes hingewiesen werden:
- Besondere Aspekte, die im Gutachten behandelt werden sollen
 - Stellungnahme zum Bestehen etwaiger Mitwirkungshindernisse
 - Erforderlichkeit vertraulicher Behandlung der Bewerbungsunterlagen und Verschwiegenheitspflicht
 - in Hausberufungsverfahren (C.I.) Hinweis auf die Notwendigkeit der expliziten Feststellung, ob und inwieweit ein Qualitätsvorsprung der Hausbewerberin/des Hausbewerbers vorhanden ist
- (4) Es soll der Bitte um Gutachtenerstellung das Merkblatt „Umgang mit Befangenheit in Berufungsverfahren“ beigelegt werden.

2. Mindestanforderungen an die Gutachten

- (1) Das Gutachten lässt die Person und die Stellung der Gutachterin/des Gutachters erkennen und ist von ihr/ihm unterschrieben.
- (2) Im Gutachten muss eine Aussage zur fachlichen (inkl. pädagogischen) und persönlichen Eignung der Bewerberinnen/Bewerber und zum Vorliegen der fachbezogenen Einstellungs Voraussetzungen getroffen werden. Sofern die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden, muss ausgeführt und begründet werden, durch welche konkreten wissenschaftlichen Leistungen die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden (nur bei Berufung in ein erstes Professorenamt; vgl. § 58 Absatz 2 Satz 2 LHG M-V).

⁹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, 2005, S. 56 und st. Rspr.

- (3) Das primär vergleichende Gutachten muss eine ausführlich begründete Aussage zur Reihung treffen.

V. Berufungsliste und Berufsbericht

- (1) Die Berufungskommission hat auf der Grundlage aller ihr zur Verfügung stehenden Informationen, unter Beachtung der in der Ausschreibung genannten und von ihr ergänzten Auswahlkriterien und unter besonderer Berücksichtigung der Ausführungen in den Gutachten abschließend darüber zu beraten und zu entscheiden, welche Kandidatinnen/Kandidaten in welcher Reihenfolge für die Berufsliste vorgeschlagen werden.
- (2) In der Regel sollen drei Bewerberinnen/Bewerber in bestimmter Reihenfolge benannt werden.
- (3) Einer- und Zweier-Listen bedürfen einer besonderen Begründung. Listen mit mehr als drei Kandidatinnen/Kandidaten sind nur ausnahmsweise zulässig. Im Berufsbericht muss im Fall einer Platzierung von zwei Kandidaten auf einem Listenplatz dezidiert angeführt werden, wer nach welchen Kriterien darüber entscheidet, wer berufen werden soll.
- (4) Die Berufungskommission erstellt unter Federführung der/des Vorsitzenden einen Berufsbericht, in dem der Ablauf der Arbeit der Berufungskommission und die wesentlichen Gründe für die Auswahlentscheidungen auch für Fachfremde nachvollziehbar darzulegen sind. Eine Angabe der Abstimmungsergebnisse ist notwendig. Ein abweichendes Votum kann zu Protokoll gegeben werden. In dem konkreten Fall ist dies dem Berufsbericht als Anlage anzufügen.
- (5) Der Berufsbericht muss aus sich heraus verständlich sein, insbesondere ist auf folgende Punkte einzugehen:
 - Die fachliche und persönliche Eignung sowie die Eignung zur Lehre sind für jede Bewerberin/jeden Bewerber zu begründen. Dabei sind jedenfalls die wesentlichen Auswählerwägungen darzulegen, d.h. es ist dazu Stellung zu nehmen, inwieweit die Bewerberinnen und Bewerber das spezifische Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erfüllen und wie die Reihenfolge begründet wird.¹⁰ Verweise auf Gutachten allein reichen dazu nicht aus. Die Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität der Bewerberinnen und Bewerber darf nicht nur auf quantitative Indikatoren gestützt werden (Drittmittelzahlen, Zitationsindices), sondern muss sich auf eine inhaltliche Würdigung des wissenschaftlichen Werkes stützen.
 - Sollte keine Dreier-Liste vorgeschlagen worden sein, ist diese Abweichung zu begründen.

¹⁰ Hess. VGH, Beschluss vom 05.09.2000, Az.: 1 TG 2709/00.

- Stimmt die Berufungskommission in ihrer vorgeschlagenen Reihung nicht mit einem oder mehreren Gutachten überein, so ist dies zu begründen.
 - Bei einer angestrebten Hausberufung (C.I.) ist darzustellen, inwiefern die Kandidatin/der Kandidat deutlich besser geeignet ist als die auswärtigen Bewerberinnen und Bewerber (sog. Qualifikationsvorsprung).
 - Die Erörterung der Besorgnis der nicht hinreichenden persönlichen Distanz eines Berufungskommissionsmitglieds gegenüber einer Bewerberin/einem Bewerber (A.III.2.) ist in jedem Berufsberichtsbericht zu dokumentieren. Liegen Hinweise darauf nicht vor, ist dies in den Bericht aufzunehmen und darzustellen, dass das Thema erörtert wurde. Liegt dagegen ein Hinweis/eine Meldung vor, sind der Sachverhalt, der wesentliche Verlauf der Überprüfung sowie die tragenden Argumente der Entscheidung darzutun.
 - Sofern die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden, muss ausgeführt und begründet werden, durch welche konkreten wissenschaftlichen Leistungen die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden.
 - Für jede nicht berücksichtigte Kandidatin/jeden nicht berücksichtigten Kandidaten ist eine kurze Begründung dafür anzugeben, warum er oder sie in diesem Stadium des Verfahrens ausgeschieden ist.
 - Für den Fall, dass sich keine Frauen auf der Liste befinden, muss gesondert und dezidiert darauf eingegangen werden, dass auch eine aktive Suche nicht zum gewünschten Erfolg geführt hat.
 - Für den Fall, dass sich schwerbehinderte Menschen beworben haben, muss gesondert darauf eingegangen werden, aus welchen Gründen sie nicht in der Liste berücksichtigt wurden.
 - Die Dokumentation der Entscheidungen der Berufungskommission muss das Datum und die anwesenden Mitglieder erkennen lassen.
 - Die Zusammensetzung der Berufungskommission ist zu dokumentieren.
 - Die Bewerberlage nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist zu dokumentieren.
 - Sämtliche zum Berufungsvortrag und Kommissionsgespräch eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten sind aufzulisten, ebenso wie die Themen der Vorträge.
 - Die Diskussion der Berufungskommission (Auswertung der Vorträge und Vorstellungsgespräche, Stellungnahme zu jeder/jedem Vortragenden, Begründung der vorläufigen Reihung, Auswahl und Benennung der Gutachter etc.) ist zu dokumentieren.
- (6) Zum Berufungsvorschlag nimmt die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die jeweilige Fakultätsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung Stellung.
- (7) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet den Berufsberichtsbericht nebst Bewerbungsunterlagen, Sitzungsprotokollen und Stellungnahmen dem Dekanat zu.

VI. Beschlussfassung der Fakultät über den Berufungsvorschlag

- (1) Der Fakultätsrat berät über den Berufsungsbericht einschließlich des Berufungsvorschlags (Berufungsliste). Er kann Änderungen verlangen oder das Berufungsverfahren mit bestimmten Auflagen oder Wünschen an die Berufungskommission zurückgeben.
- (2) In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin muss der Vorstand sein Einvernehmen zum Berufungsvorschlag erteilen. Das Einvernehmen kann nur aus wichtigem Grund, insbesondere wegen begründeter Zweifel an der Eignung einer oder eines Vorgeschlagenen für die Aufgaben in der Krankenversorgung oder im öffentlichen Gesundheitswesen, verweigert werden. Insbesondere, wenn in diesen Verfahren eine Hausberufung angestrebt ist, soll der Vorstand vor seiner Entscheidung über den Berufungsvorschlag die jeweils betroffene Leiterin/den jeweils betroffenen Leiter der klinischen Einrichtung anhören.
- (3) Nach Zustimmung des Fakultätsrats zum Berufungsvorschlag leitet die Dekanin/der Dekan – mit Ausnahme des Dekanats der Universitätsmedizin – die Berufungsvorlage über das Referat Personal und Berufungen, das die formale Vollständigkeit sowie die Schlüssigkeit prüft und ggf. fehlende Unterlagen nachfordert, dem Rektorat zu.

Die Berufungsvorlage für das Rektorat besteht aus dem Berufungsvorschlag sowie den im Folgenden aufgeführten Unterlagen und Anhängen:

- Abschlussbericht der Berufungskommission (Begründung der Auswahlentscheidung inkl. Abstimmungsergebnisse und Sondervoten)
 - tabellarische Übersicht über den Verfahrensgang, inkl. Zeitplan (Prüfbogen des Bildungsministeriums)
 - Angaben zu den Abstimmungsergebnissen im Fakultätsrat
 - Stellenausschreibung (Ausschreibungstext und Medien, in denen veröffentlicht wurde, sind anzugeben)
 - Liste der Bewerberinnen und Bewerber (Namentliche Auflistung aller Bewerberinnen/Bewerber mit Angaben über Alter [Geburtsdatum], derzeitige Adresse, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung sowie Kenntlichmachung der zum Vorstellungsvortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber)
 - Gutachten
 - Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. Beteiligungsnachweis der Schwerbehindertenvertretung
 - Personalunterlagen (Bewerbungsunterlagen, insbesondere Lebensläufe, Veröffentlichungs- und Vortragsübersichten, Listen der bisher gehaltenen Lehrveranstaltungen)
- (4) Der Berufungsvorschlag soll dem Rektorat innerhalb von neun Monaten nach Veröffentlichung der Ausschreibung der Stelle vorgelegt werden.

VII. Rektoratsentscheidung und Anhörungsverfahren Senat zum Berufungsvorschlag

- (1) Das Rektorat erörtert vor seiner Entscheidung den Berufungsvorschlag in der Dienstberatung.
- (2) Werden dabei Mängel und Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert, wird der betreffenden Fakultät die Möglichkeit zur Nachbesserung gegeben.
- (3) Das Rektorat kann in begründeten Fällen von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags abweichen, nachdem es die am Berufungsverfahren Beteiligten (Fakultätsrat und Berufungskommission) dazu gehört hat.
- (4) Nimmt das Rektorat zu dem Vorschlag insgesamt ablehnend Stellung, so hat es seine Bedenken der Fakultät schriftlich mitzuteilen und ihr Gelegenheit zu erneuter Beratung zu geben. Es ist insbesondere zu prüfen, ob die Liste ergänzt, die Stelle neu ausgeschrieben wird oder sie eine neue Verwendung erhält.
- (5) Schließt sich das Rektorat vorläufig dem Vorschlag der Fakultät an, bittet es den engeren Senat um Stellungnahme. Erhebt dieser durch Beschluss Einwände gegen den Vorschlag, wird der Fakultät Gelegenheit zur Stellungnahme bzw. Abhilfe gegeben. Liegen die Stellungnahme der Fakultät und gegebenenfalls der veränderte Berufungsbericht vor, entscheidet das Rektorat endgültig; der Beschluss und die Abstimmungsverhältnisse sind zu protokollieren.
- (6) Der Senat wird über die Entscheidung und, soweit er inhaltlich Stellung genommen hat, zur Sicherstellung eines effektiven Anhörungsverfahrens über die wesentlichen Gründe informiert.

VIII. Beteiligung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V am Berufungsvorschlag

- (1) Nach der Entscheidung des Rektorats ist der Berufungsvorschlag unverzüglich dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V vorzulegen, das innerhalb einer Frist von vier Wochen Stellung nimmt.¹¹ Die Vorlage an das Ministerium erfolgt durch das Referat Personal und Berufungen bzw. das Dekanat der Universitätsmedizin.
- (2) Der Kanzler bestätigt, dass die Finanzierung der Professur dauerhaft gesichert ist. Dies ist dem Ministerium schriftlich oder elektronisch zu bestätigen. In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin ist die Finanzierungsbestätigung des kaufmännischen Vorstands den Unterlagen beizufügen.

¹¹ Vgl. Abschnitt 2 RiLi BM.

- (3) Ist die Bewerberin/der Bewerber, der/dem der Ruf erteilt werden soll, an einer anderen Hochschule als Professor/in beschäftigt, prüft das Ministerium in Absprache mit dieser Hochschule, ob Gründe gegen die Ruferteilung durch die Universität Greifswald bestehen.¹²
- (4) Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V bzw. das Referat Personal und Berufungen holt die Zustimmung zum Zwecke der Versorgungslastenteilung gemäß Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLastTStV) ein.
- (5) Hat das Ministerium rechtsaufsichtliche Einwände gegen die Berufung der/des Vorgeschlagenen, gibt es der Universität Gelegenheit zur Stellungnahme und ggf. Abänderung des Berufungsvorschlags.

IX. Erteilung des Rufs durch Rektor/in und Berufungsverhandlungen

- (1) Bestehen seitens des Ministeriums keine Einwände, erteilt die Rektorin/der Rektor den Ruf.
- (2) Die Erteilung des Rufs wird im Referat Personal und Berufungen bzw. im Geschäftsbereich Personal der Universitätsmedizin vorbereitet. Im Rufschreiben bittet die Rektorin/der Rektor die Bewerberin/den Bewerber um eine Darstellung der Lehr- und Forschungsziele, um detaillierte Informationen zur benötigten Ausstattung (Sachmittel, z.B. Literatur, Geräte einschl. PC u. ä.) und weitere notwendige Ressourcen sowie um Angaben zu den gegenwärtigen Bezügen.
- (3) Zudem wird die Bewerberin/der Bewerber gebeten, sich mit der Dekanin/dem Dekan in Verbindung zu setzen, um Vorgespräche zu führen und mit ihr/ihm gemeinsam eine Ausstattungsliste zu erstellen.
- (4) Das Referat Personal und Berufungen stimmt die Realisierung der geforderten Ausstattung und Ressourcen mit der Dekanin/dem Dekan und den zuständigen Verwaltungseinrichtungen ab. Hinsichtlich der Berufungs-Leistungsbezüge erfolgt eine Abstimmung zwischen dem Referat Personal und Berufungen und der Dekanin/dem Dekan.
- (5) Das Referat Personal und Berufungen erstellt eine tabellarische Übersicht über die Forderungen der Bewerberin/des Bewerbers, das Angebot der Fakultät/Universität, das verbleibende Delta und mögliche Angebotsverbesserungen.
- (6) Sobald die Abstimmungen erfolgt sind und die entsprechenden Angaben vorliegen, wird ein Termin für die Berufungsverhandlungen vereinbart.

¹² Vgl. Nr. 3 Abs. 1, 2 KMK-Vereinbarung über die Besetzung von Professor/innenstellen vom 10. November 1978 i.d.F. vom 15. August 2002.

- (7) Die Berufungsverhandlungen nach Ruferteilung führt die Rektorin/der Rektor, unter Einbeziehung der/des jeweiligen Dekanin/Dekans und der Kanzlerin/des Kanzlers. Die Rektorin/der Rektor ist zuständig für den Abschluss von Berufungsvereinbarungen sowie die Vornahme von Berufungszusagen im Benehmen mit der Kanzlerin/dem Kanzler.
- (8) Im Interesse einer zügigen Besetzung kann die Rektorin/der Rektor im Einvernehmen mit der Dekanin/dem Dekan der Bewerberin/dem Bewerber eine Frist zur Annahme oder Ablehnung des Berufsangebots setzen.
- (9) In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin führt der Vorstand die Berufsverhandlungen, wobei der Wissenschaftliche Vorstand vorrangig die Angebote zur Ausstattung für Lehre und Forschung unterbreitet, der Ärztliche Vorstand die Ausstattung für die Krankenversorgung.
- (10) Gehaltsfestlegungen und Ausstattungsangebote sind Bestandteil der Berufsverhandlungen. Über die Gewährung von Berufsleistungsbezügen zur W2- und W3-Besoldung entscheidet das Rektorat im Benehmen mit der zuständigen Fakultätsleitung.
- (11) Die Rektorin/der Rektor hat darauf zu achten, dass bei der Berufung Zusagen über die Ausstattung der Stelle nur im Rahmen der in der Ressourcenverteilung durch das Rektorat vorgesehenen Mittel gegeben werden. Darüber hinaus sind Zusagen zu befristen; die Befristungsdauer beträgt höchstens fünf Jahre.
- (12) Um auszuschließen, dass eine erweiterte Ausstattung einer Professur nutzlos wird, kann eine Zusage der Universität in Berufs- und Bleibeverhandlungen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass die Professorin/der Professor für eine angemessene, im Einzelnen zu bestimmende Zeit (i.d.R. drei Jahre, maximal fünf Jahre) an der Universität verbleiben wird. Für den Fall eines von der Professorin oder dem Professor zu vertretenden vorzeitigen Ausscheidens aus der Universität kann eine Erstattung der Mittel für die erweiterte Ausstattung vereinbart werden.
- (13) Das Referat Personal und Berufungen bzw. das Dekanat der Universitätsmedizin erstellt nach Rücksprache mit der Rektorin/dem Rektor sowie der Dekanin/dem Dekan die Berufsvereinbarung und die Berufungszusage und übermittelt diese an die Kandidatin/den Kandidaten.
- (14) Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsverhandlungen (Annahme des Rufes durch die Kandidatin/den Kandidaten) legt das Rektorat dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V den Ernennungsvorschlag vor.

X. Ernennung/Einstellung

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V ernennt die Professorinnen und Professoren bzw. stellt sie ein.¹³

Soll eine Professur an der Theologischen Fakultät besetzt werden, bedarf dies hinsichtlich Lehre und Bekenntnis der/des Vorgeschlagenen der Zustimmung der zuständigen Landeskirche (Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland), die das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V einholt. Gegen ein ausdrückliches kirchliches Votum kann die/der Vorgeschlagene nicht berufen und ernannt werden.¹⁴

XI. Informationen an die Bewerberinnen und Bewerber während des Berufungsverfahrens

- (1) Nach Eingang der Bewerbung erhalten die Bewerberinnen/Bewerber Eingangsbestätigungen, die vom Dekanat erstellt und versendet werden.
- (2) Nach Auswahl für die Berufungsvorträge informiert die/der Kommissionsvorsitzende die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber schriftlich darüber, dass sie zunächst nicht zum Vortrag eingeladen sind. Weitere Informationen und/oder Begründungen sind in diesem Verfahrensstadium nicht notwendig, da es sich lediglich um ein unverbindliches Schreiben zum Stand des Verfahrens und nicht um einen rechtlich bindenden Zwischenbescheid handelt.
- (3) Nach der Bestätigung des Berufungsvorschlags durch das Ministerium werden die Nichtlistenplatzierten – die zum Vortrag eingeladen wurden – schriftlich darüber informiert, dass sie nicht auf der Berufsungsliste stehen. Die Listenplatzierten werden darüber informiert, dass und an welcher Stelle sie auf der Liste stehen. Bei Bedarf kann die Information auch bereits direkt nach der Entscheidung des Rektorats mit dem Hinweis erfolgen, dass die Stellungnahme des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V noch aussteht.
- (4) Nach Annahme des Rufes werden alle nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber durch ein Schreiben der Rektorin, welches von den Dekanaten vorbereitet wird, über den Ausgang des Verfahrens informiert. Mit diesem Schreiben erfolgt die Bekanntgabe der/des erfolgreichen Bewerberin/Bewerbers und deren/dessen beabsichtigte Ernennung, verbunden mit der ablehnenden Bescheidung der Mitbewerberin/des Mitbewerbers. Die Mitteilung erfolgt so rechtzeitig vor der Ernennung, dass ein Zeitraum von zwei Wochen verbleibt,

¹³ Professorinnen und Professoren werden entweder in das Beamtenverhältnis berufen oder in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt (vgl. näher § 61 LHG M-V). Das Vorliegen der Voraussetzungen prüft das Referat Personal und Berufungen bzw. der Geschäftsbereich Personal der Universitätsmedizin zeitnah nach Ruferteilung durch die Rektorin/den Rektor.

¹⁴ Vgl. Art. 4 Abs. 2 Güstrower Vertrag.

der den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit gibt zu prüfen, ob sie die Auswahlentscheidung der Universität angreifen wollen.

C. Sonderfälle

I. Hausberufungen

- (1) Um die Innovationskraft der Universität zu stärken, die Mobilität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre fachliche sowie persönliche Unabhängigkeit in der Qualifikationsphase zu fördern und eine fachlich unbegründete Bevorzugung einzelner Bewerberinnen/Bewerber zu verhindern, dürfen Mitglieder der Universität Greifswald¹⁵ nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden (Hausberufung).
 - Mitglieder der Universität Greifswald sind Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren, Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem hauptberuflichen Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der Universität Greifswald stehen. (vgl. § 59 Absatz 6 i.V.m. § 55 Absatz 1 LHG M-V)
 - Ein „begründeter Ausnahmefall“¹⁶ liegt vor, wenn
 - ✓ es an anderen hervorragend geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern mangelt (Dies kann bspw. vorkommen bei besonders starker Spezialisierung in einem Fach oder bei besonders seltenen Fachkenntnissen, die für das in Frage stehende Forschungsfeld jedoch unverzichtbare Voraussetzung sind.) oder
 - ✓ die betreffende Person einen deutlich über das übliche Maß hinausgehenden Qualifikationsvorsprung gegenüber den anderen Bewerberinnen und Bewerbern aufweist oder
 - ✓ die Hausbewerberin/der Hausbewerber einen Ruf an eine andere Hochschule hat oder die Ruferteilung unmittelbar bevorsteht.
 - Liegt einer dieser Ausnahmefälle vor und wird dementsprechend eine Hausbewerberin/ein Hausbewerber vorgeschlagen, so soll dieser Vorschlag mindestens zwei Bewerberinnen/Bewerber enthalten.
- (2) Bewirbt sich eine Juniorprofessorin/ein Juniorprofessor der Universität Greifswald, so gelten für diese Bewerbungen die vorgenannten Anforderungen. Darüber hinaus sollen diese Bewerberinnen und Bewerber nur dann berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität Greifswald ausgeübt haben.
- (3) Hausberufungen setzen einen von Beginn an offenen Umgang mit der Bewerbung der Hauskandidatin/des Hauskandidaten voraus. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit eventuell bestehenden Näheverhältnissen

¹⁵ Mitgliedschaft zum Zeitpunkt der Bewerbung auf eine Professur.

¹⁶ Es wird empfohlen, im Vorfeld der Erstellung der Berufsliste Kontakt mit dem Rektorat aufzunehmen.

zur Bewerberin/zum Bewerber, die den objektiven Anschein der nicht hinreichenden persönlichen Distanz von Mitgliedern der Berufungskommission begründen können.

- (4) Unter den unter II. genannten Voraussetzungen kann bei einer beabsichtigten Hausberufung auf eine Ausschreibung der Professur verzichtet werden. Das Verfahren entspricht im Übrigen dem Berufungsverfahren zur Besetzung von W2- und W3-Professuren.

II. Verzicht auf Ausschreibung in Ausnahmefällen

- (1) Das Berufungsverfahren mit Ausschreibungsverzicht ist analog zu den Berufungsverfahren ohne Ausschreibungsverzicht durchzuführen.
- (2) Auf eine Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn
- eine befristet besetzte Professur mit der oder dem Berufenen unbefristet oder erneut befristet besetzt werden soll und eine Weiterbeschäftigung im besonderen Interesse der Universität liegt oder
 - für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Person zur Verfügung steht, deren Gewinnung bzw. Bindung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegt, und das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V die Zustimmung erteilt hat.
- (3) Der Fakultätsrat beschließt (unter Darlegung der entsprechenden Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr.1-3 LHG M-V) den Ausschreibungsverzicht und die Zusammensetzung der Berufungskommission. Im Fall der Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors der Universität Greifswald als Professorin/Professor kann auf Mitglieder der Evaluationskommission zurückgegriffen werden.
- (4) Das Rektorat beschließt über den Ausschreibungsverzicht (im Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 LHG M-V auf der Grundlage des Antrags und der Angaben der Fakultät) und über die vom Fakultätsrat bestimmte Berufungskommission nach Anhörung des Senats.
- (5) Im Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 LHG M-V wird die Zustimmung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V eingeholt (Dies kann ggf. auch schon vor Anhörung des Senats erfolgen).
- (6) Grundlage der Entscheidungen nach Ziff. (3) und (4) ist die Prognose, dass auch ohne Ausschreibung eine sachlich überzeugende Besetzung der Stelle möglich ist. Die Richtigkeit dieser Einschätzung ist im Rahmen des Berufungsverfahrens von den an diesem beteiligten Stellen der Universität zu überprüfen.

III. Tenure-Track-Verfahren

1. Antrag der Fakultät

- (1) Die Tenure-Track-Option setzt voraus, dass der Fakultät eine entsprechende W2/W3-Stelle zur Verfügung steht. Die Fakultät beantragt die Tenure-Track-Option bereits mit dem Antrag auf Ausschreibung der W1-Juniorprofessur unter Bezeichnung der W2/W3-Stelle beim Rektorat.
- (2) In dem Ausschreibungstext der W1-Juniorprofessur wird mit folgender Formulierung auf die Tenure-Track-Option nach W2/W3 hingewiesen: „Eine Berufung auf eine W2-/W3-Professur wird angestrebt, wenn die Einstellungsvoraussetzungen vorliegen und die Berufungsfähigkeit der Kandidatin/des Kandidaten auf eine W2/W3-Professur im Rahmen eines entsprechenden Berufungsverfahrens (§ 58 ff LHG M-V analog) festgestellt wird.“
- (3) In den Ausschreibungstext ist zudem der Hinweis aufzunehmen, dass die Tenure-Track-Option im Regelfall nur dann umgesetzt werden kann, wenn die Juniorprofessorin/der Juniorprofessor nach ihrer/seiner Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität Greifswald ausgeübt hat (§ 59 Abs. 6 S. 2 LHG M-V).

2. Einleitung des Tenure-Verfahrens

- (1) Das Tenure-Verfahren kann frühestens nach erfolgreicher Zwischenevaluation mit der Feststellung der Bewährung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors für die erste Phase der Juniorprofessur durch die zuständige Fakultät eingeleitet werden. Das Verfahren soll spätestens 8 Monate vor Ablauf des letzten Dienstjahres der/des Juniorprofessorin/Juniorprofessors eingeleitet werden.
- (2) Das Tenure-Verfahren ist ein Berufungsverfahren mit Ausschreibungsverzicht nach § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 LHG M-V, das analog zu den Berufungsverfahren ohne Ausschreibungsverzicht durchzuführen ist.

3. Tenure-Berufungsverfahren

- (1) Die zuständige Fakultät setzt gemäß § 59 Abs. 3 LHG M-V und § 25 Abs. 2 S. 1–6 GO Universität eine Tenure-Berufungskommission ein. Für diese gelten die Regelungen für die Berufungskommission entsprechend (vgl. A. III.).

- (2) Die Tenure-Berufungskommission prüft die Berufungsfähigkeit und legt das Ergebnis in einem Berufsberichtsbericht dar.
- (3) Kriterien für die Feststellung der Berufungsfähigkeit sind:
- i. pädagogische Eignung, die durch einen Probevortrag und mit Ergebnissen von Lehrveranstaltungsevaluationen belegt werden kann
 - ii. wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre, die sich u.a. an folgenden Kriterien messen lassen:
 - Publikationen
 - Durchführung von Forschungsprojekten
 - Einwerbung von Drittmitteln
 - Transferleistungen
 - Lehrkonzeption und Lehrformen
 - Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- (4) Zur Beurteilung der Berufungsfähigkeit unter Berücksichtigung der v. g. Kriterien sind drei auswärtige Gutachten einzuholen, die von der Universität nicht angehören, international renommierten Professorinnen/Professoren des betreffenden Faches erstellt werden.
- (5) Die Tenure-Berufungskommission erstellt unter Berücksichtigung der v. g. Kriterien und der Gutachten den Berufsberichtsbericht. Dieser wird analog zum üblichen Berufungsverfahren dem Fakultätsrat, dem Senat zur Anhörung und dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt.

Rechtsgrundlagen:

Im Wesentlichen maßgebend für Berufsangelegenheiten der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald sind folgende rechtliche Vorschriften:

- Art. 33 GG und Art. 71 LV/MV
- §§ 58ff. LHG M-V sowie § 25 der Grundordnung (GO) der Universität
- Richtlinie des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V zum Besetzungsverfahren von Professuren
- §§ 100 ff. LHG M-V sowie die Regelungen der Satzung der Universitätsmedizin bei Berufungsverfahren in der Universitätsmedizin
- Art. 4 Abs. 2 des Güstrower Vertrages ergänzend bei Berufungsverfahren in der Theologischen Fakultät
- Juniorprofessoren-Berufungsordnung der Universität ergänzend bei der Besetzung von Juniorprofessuren
- Verwaltungsverfahrensgesetz M-V - soweit anwendbar

Das LHG M-V, die GO Universität, die Juniorprofessoren-Berufungsordnung sowie die Satzung der Universitätsmedizin sind – in der jeweils aktuellen Fassung – auf den Internetseiten der Universität bzw. der Universitätsmedizin verfügbar.

D. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.
Gleichzeitig tritt die Fassung vom 28.09.2015 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 21.12.2016.

Greifswald, den 12.01.2017

**Die Rektorin
der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Universitätsprofessorin Dr. Johanna Eleonore Weber**

Vermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 17.01.2017