

## Leitfaden für Berufungsverfahren an der Universität Luzern

Beschlossen durch den Senat der Universität Luzern am 8. Mai 2023 (Fassung vom 17. Juni 2024)

<b>1</b>	<b>Zielsetzung des Leitfadens</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Übersicht über den Ablauf des Verfahrens und Abgrenzungen</b> .....	<b>2</b>
2.1	Vor dem Berufungsverfahren: Strukturbericht.....	2
2.2	Regel: Besetzung des Lehrstuhls durch formelles Berufungsverfahren .....	3
2.3	Ausnahme: Direktberufung.....	3
2.4	Zu «Hausberufungen» insbesondere .....	4
2.5	Abgrenzung: Beförderungs-/Umwandlungsverfahren und Stellenumstrukturierungen .....	5
2.6	Abgrenzung: Professur als Recht zur Titelführung (insbes. Titular- und Gastprofessuren) .....	5
2.7	Drittmittelfinanzierte Professuren (Stiftungsprofessuren), Brückenprofessuren und SNF-Professuren .....	5
<b>3</b>	<b>Allgemeine Verfahrensgrundsätze</b> .....	<b>6</b>
3.1	Vertraulichkeit.....	6
3.2	Ausstandsregeln.....	6
3.3	Transparenz .....	6
3.4	Chancengleichheit und Diversität .....	7
3.5	Zügiges Arbeiten .....	8
<b>4</b>	<b>Das Berufungsverfahren im Einzelnen</b> .....	<b>8</b>
4.1	Strukturberichtsphase.....	8
4.1.1	<i>Zuständigkeit (Fakultät, Strukturkommission)</i> .....	8
4.1.2	<i>Inhalt des Strukturberichts</i> .....	9
4.2	Einsetzung der Berufungskommission .....	9
4.3	Ausschreibung.....	10
4.3.1	<i>Allgemeines und Zuständigkeit</i> .....	10
4.3.2	<i>Proaktive Suche, Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung im Speziellen</i> .....	10
4.3.3	<i>Bewerbungsunterlagen</i> .....	11
4.3.4	<i>Eingang der Bewerbungen</i> .....	11
4.4	Arbeit der Berufungskommission.....	12
4.4.1	<i>Festlegen der Evaluationskriterien und deren Gewichtung</i> .....	12
4.4.2	<i>Freigabe der Bewerbungen an die Berufungskommission</i> .....	12
4.4.3	<i>Erste Sichtung der Bewerbungen und Kategorien</i> .....	12
4.4.4	<i>Vorbereitung der Sitzung der Berufungskommission</i> .....	13
4.4.5	<i>Diskussion der Bewerbungen in der Berufungskommission</i> .....	13
4.4.6	<i>Evaluation der Forschungsleistung und Schriftbegutachtung</i> .....	14
4.4.7	<i>Einladung zu Bewerbungsvorträgen und Gesprächen</i> .....	14

4.4.8	Gespräch mit der Berufungskommission .....	15
4.4.9	Zusätzliche Verfahrenselemente .....	15
4.4.10	Abschliessende Diskussion in der Berufungskommission und Erstellen der Berufungsliste .....	16
4.4.11	Berichterstattung .....	16
4.5	Entscheid der Fakultät .....	17
4.6	Abschluss des Verfahrens .....	17
<b>5</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>19</b>
Anhang 1	Prozessablauf Berufungsverfahren	
Anhang 2	Vorlage Strukturbericht	
Anhang 3	Empfehlungen und Muster Ausschreibungstext	
Anhang 4	Evaluationskriterien (Beurteilung der Bewerbungen und des Vortrages)	
Anhang 5	Leitfaden für das Bewerbungsgespräch mit der Kommission	
Anhang 6	Muster Berufungsbericht	
Anhang 7	Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte	
Anhang 8	Akademisches Alter: Erläuterungen und Beispiele gemäss SNF	
Anhang 9	DORA-Deklaration	
Anhang 10	Berufungsreglement der Universität Luzern	
Anhang 11	Reglement betreffend Ausstand in Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie in Ver- fahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors	
Anhang 12	Weitere kantonale und universitäre Rechtsgrundlagen	

## 1 Zielsetzung des Leitfadens

Professorinnen und Professoren sind für die Lehre, Forschung und Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung für die Universität von zentraler Bedeutung. Entsprechend sorgfältig soll das Berufungsverfahren erfolgen. Der vorliegende Leitfaden konkretisiert die Verfahren zur Besetzung von Professuren an allen Fakultäten der Universität Luzern. Er ergänzt das Berufungsreglement und erläutert die dort sowie in anderen einschlägigen Erlassen der Universität Luzern und des Kantons statuierten Regeln. Er hat **Empfehlungscharakter** und klärt Grundsätze und Abläufe mit dem Ziel, Qualität, Verfahrenstransparenz, Effizienz sowie die Chancengleichheit im Berufungsverfahren zu gewährleisten. Der Leitfaden richtet sich an die am Verfahren beteiligten universitären Organe und Personen, an Bewerbende und an die interessierte Allgemeinheit.

Der **Anhang** zum Leitfaden enthält verschiedene Muster, Vorlagen und Merkblätter. Er wird den mit Berufungsverfahren befassten Gremien und Personen der Universität Luzern zur Verfügung gestellt, aber nicht veröffentlicht. Gemäss Beschluss des Senats vom 8. Mai 2023 ist für die Aktualisierung des Anhangs das Prorektorat Personal und Professuren abschliessend zuständig.

## 2 Übersicht über den Ablauf des Verfahrens und Abgrenzungen

### 2.1 Vor dem Berufungsverfahren: Strukturbericht

Mit Blick auf die Dauer von Berufungsverfahren sollte die **Planung** frühzeitig an die Hand genommen werden. Gemäss § 1 Abs. 4 Berufungsreglement soll die Berufungskommission in der Regel mindestens 1.5 Jahre vor einer fälligen Emeritierung eingesetzt werden und das Berufungsverfahren einleiten. Wird eine Professur aus anderen Gründen frei, so ist ebenfalls für die rechtzeitige Einsetzung der Berufungskommission zu sorgen.

Dem Berufungsverfahren geht die Entscheidung vor, mit welcher Ausrichtung ein Lehrstuhl bzw. eine Professur neu geschaffen, wiederbesetzt oder umgewandelt werden soll. Diese Planung erfolgt durch die Fakultäten, sie ist allerdings durch den Senat und den Universitätsrat zu genehmigen.<sup>1</sup> Diesem Zweck dient ein sogenannter **Strukturbericht** (für Einzelheiten siehe Ziff. 4.1 und Anhang 2). Soll ein Lehrstuhl nicht mehr wiederbesetzt werden, kann sich ebenfalls ein Strukturbericht aufdrängen, z.B. wenn Stellenprozente einer Professur zur Umwandlung oder Aufstockung einer anderen Professur verwendet werden; ein Berufungsverfahren erübrigt sich dann allerdings.

Der **Ausschreibungstext** wird üblicherweise als Entwurf dem Strukturbericht angefügt; allerdings ist für die eigentliche Ausschreibung die Fakultät verantwortlich (§ 5 Abs. 1 und 2 Berufungsreglement; siehe dazu auch Ziff. 4.1.2).

## 2.2 Regel: Besetzung des Lehrstuhls durch formelles Berufungsverfahren

Wird der Strukturbericht durch Senat und Universitätsrat genehmigt, kann durch die Fakultät das eigentliche (formelle) **Berufungsverfahren** eingeleitet werden (dazu im Einzelnen hinten, Ziff. 4). Dieses beginnt mit der Einsetzung der Berufungskommission und der Ausschreibung der zu besetzenden Stelle durch die Fakultätsversammlung. Die Berufungskommission schliesst ihre Arbeit mit einem Bericht und einer Berufsungsliste ab, die der Fakultätsversammlung zur abschliessenden Prüfung übermittelt werden (§ 6 Berufungsreglement). Der Entscheid der Fakultät wird sodann dem Senat vorgelegt. Dessen Entscheid über die Berufung bedarf schliesslich der Genehmigung durch den Universitätsrat.

Im Anschluss an den Entscheid des Universitätsrates folgt das eigentliche **Anstellungsverfahren** (Berufungsverhandlungen und Ausstellung des Vertrages) unter Mitwirkung der Rektorin oder des Rektors, der Prorektorin oder des Prorektors Personal und Professuren, der Dekanin oder des Dekans sowie der zu berufenden Person. Dieses Verfahren folgt den entsprechenden Vorgaben des Universitätsrates und ist nicht Gegenstand des vorliegenden Leitfadens.

## 2.3 Ausnahme: Direktberufung

Sogenannte Direktberufungen, d.h. die Besetzung von Professuren ohne Ausschreibung, sind an der Universität Luzern **ausnahmsweise** erlaubt (vgl. § 1 Abs. 3 Berufungsreglement). Direktberufungen wohnt eine gewisse Ambivalenz inne. Einerseits bergen sie das Risiko, dass eine Professorin oder ein Professor berufen wird, die oder der sich in einem offenen, transparenten und strukturierten Berufungsverfahren womöglich nicht gegen die Mitbewerbenden durchgesetzt hätte. Andererseits hätte ein vollständiges Verbot von Direktberufungen die unerwünschte Folge, dass eine herausragende Persönlichkeit, die eine eigentliche «Idealbesetzung» wäre, nicht gewonnen werden kann, weil sie sich aus konkreten Gründen (insbesondere mit Blick auf ihre aktuelle berufliche Position) keinem Berufungsverfahren stellen kann oder will.

Vor diesem Hintergrund schliesst das Berufungsreglement Direktberufungen nicht aus, sondern regelt diese wie folgt: «Von einem Verfahren nach Absatz 2 (d.h. von einem ordentlichen Berufungsverfahren unter Mitwirkung einer Kommission) kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn die Berufung einer Persönlichkeit mit herausragendem Ausweis in Forschung und Lehre nur auf dem Wege der Direktberufung möglich ist.» (§ 1 Abs. 3 Berufungsreglement). Ein besonderes **Verfahren** für Direktberufungen sieht das Berufungsreglement nicht vor. Folgende Punkte sind jedoch im Hinblick auf die erwähnten Bedenken gegenüber einer Direktberufung zu beachten:

- Die Direktberufung erlaubt kein Abweichen vom Erfordernis, einen **Strukturbericht** zu erstellen und genehmigen zu lassen; dieses Erfordernis ergibt sich aus dem Statut der Universität Luzern und nicht aus den Verfahrensbestimmungen des Berufungsreglements. Entsprechend kann keine

---

<sup>1</sup> § 18 Abs. 2 Bst. e Statut der Universität Luzern.

Direktberufung erfolgen, wenn nicht der Bedarf, die Finanzierung und die Infrastruktur geklärt sind (vgl. zum Inhalt des Strukturberichts im Einzelnen Ziff. 4.1.2 und Anhang 2).

- Eine Direktberufung ist nur dann zulässig, wenn ausnahmsweise die Besetzung der Stelle mit der gewünschten herausragenden Persönlichkeit nicht möglich wäre, wenn ein ordentliches Berufungsverfahren durchgeführt würde. Die Direktberufung dient somit nicht der Verfahrensverkürzung oder -vereinfachung. Sie ist vielmehr nur erlaubt, wenn die spezifischen Bedingungen der Direktberufung erfüllt sind, d.h. wenn die für die zu besetzende Position **am besten geeignete Persönlichkeit** anders als durch Direktberufung nicht für eine Anstellung an der Universität Luzern gewonnen werden könnte.

Damit impliziert die Direktberufung sorgfältige Abklärungen u.a. betreffend das mögliche Bewerberfeld, die Gleichstellungssituation in der betroffenen Fakultät und den Leistungsausweis der Persönlichkeit, die auf diesem Wege berufen werden soll. Diese Abklärungen orientieren sich an **denselben Evaluationskriterien**, die bei einem ordentlichen Berufungsverfahren angewandt werden (dazu Ziff. 4.4.1) und sie sind zuhanden der universitären Organe (Fakultät, Senat, Universitätsrat) zu dokumentieren. In Anlehnung an § 4 Abs. 1 Berufungsreglement gehören zu dieser Dokumentation, neben den üblichen Unterlagen (CV, Publikationsliste, Ausweis über die Lehrbefähigung usw.) auch mindestens **zwei externe Gutachten**, das die Voraussetzungen der Direktberufung («herausragender Ausweis in Forschung und Lehre») bestätigen. Für interne und externe Berichte und Gutachten sind sinngemäss die Ausstandsregeln anwendbar, die für ordentliche Berufungsverfahren gelten (dazu Ziff. 3.2 und Anhang 11).

Da von einem Strukturbericht, wie erwähnt, nicht abgesehen werden kann, muss es aus Gründen der Verfahrenseffizienz als zulässig angesehen werden, den Strukturbericht mit dem Antrag auf Direktberufung einer bestimmten Persönlichkeit zu verbinden, sodass das Berufungsgeschäft in den damit befassten Organen jeweils nur einmalig traktandiert werden muss.

## 2.4 Zu «Hausberufungen» insbesondere

Die Berufung einer Person, «die bei Eröffnung des Berufungsverfahrens an der Universität Luzern angestellt» ist «und die nie während einer angemessenen Dauer auf postdoktoralem Niveau an einer anderen Universität oder einer akademisch vergleichbaren Einrichtung gelehrt oder geforscht» hat, ist an der Universität Luzern ausdrücklich zulässig (vgl. § 2 Abs. 3 Berufungsreglement). Im akademischen Sprachgebrauch wird von einer «Hausberufung» gesprochen.

Hausberufungen können auf erhebliche **Vorbehalte** stossen, wobei es je nach Disziplin bzw. Fakultät bei der Wahrnehmung deutliche Unterschiede gibt. Unter anderem kann der Vorwurf der «Vetternwirtschaft» im Raum stehen; zu denken ist sodann an mögliche Abhängigkeiten, die insbesondere in kleinen Fächern geschaffen werden. Im Berufungsreglement werden Hausberufungen zwar nicht untersagt. Allerdings ist vorgesehen, dass eine solche «Anstellung in der Regel mit der Verpflichtung zu verbinden» ist, «vor dem Antritt der Professur einen entsprechenden Forschungsaufenthalt von mindestens einem halben Jahr zu absolvieren» (§ 2 Abs. 3 Berufungsreglement).

Für eine Hausberufung ist ein **ordentliches Berufungsverfahren** durchzuführen (keine Direktberufung; siehe aber sogleich, Ziff. 2.5) und es ist besonders sorgfältig auf Ausstandsgründe zu achten; idealerweise werden betreffend die während des Verfahrens bereits an der Universität angestellte Person mindestens zwei Gutachten von universitätsexternen Expertinnen oder Experten eingeholt, von denen mindestens eine Person Mitglied der Berufungskommission sein sollte. Von einem Berufungsverfahren kann einzig dann abgesehen werden, wenn die betroffene Person einen Ruf an eine andere Universität mit ausgezeichneter Reputation erhalten hat, der auf dem Weg der Hausberufung abgewehrt werden soll.

In Fakultäten oder Disziplinen, in denen Hausberufungen klar negativ konnotiert sind, kann die Bewerbung einer betroffenen Person mit dieser Begründung bereits in der ersten Sitzung der Berufungskommission zurückgestellt werden, ohne dass eine eingehende Beurteilung anhand der Evaluationskriterien stattfinden müsste (vgl. Ziff. 4.4.5).

## 2.5 Abgrenzung: Beförderungs-/Umwandlungsverfahren und Stellenumstrukturierungen

Weder eine Hausberufung noch eine Direktberufung liegt dann vor, wenn eine Assistenzprofessorin oder ein Assistenzprofessor auf ein Ordinariat befördert wird. Diese **Umwandlungsverfahren** unterliegen nicht dem Berufsreglement, sondern den spezifischen Erlassen der Universität (Reglement über die Anstellung von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren, SRL 539h).

Ebenso wenig ist das Berufsreglement anwendbar, wenn eine **bestehende Professur** eine inhaltliche Erweiterung oder Neuausrichtung erfahren oder wenn die Anstellung anderweitig **umstrukturiert** werden soll, wie dies insbesondere bei Erhöhung oder Reduktion des Anstellungsgrades oder der Entfristung einer ausserordentlichen Professur zutrifft. Diese Umstrukturierungen, die zu einer Änderung der Anstellung führen, bedürfen der Genehmigung durch den Universitätsrat, der Anstellungsbehörde für Professuren ist. Es wird sich in der Regel ein kurzer Strukturbericht aufdrängen, in dem die Gründe für die Umstrukturierung dargelegt werden; je nach Art und Bedeutung der Umstrukturierung wird die betroffene Fakultät den Antrag an Senat und Universitätsrat gegebenenfalls mit weiteren Unterlagen, etwa einem externen Gutachten, dokumentieren.

## 2.6 Abgrenzung: Professur als Recht zur Titelführung (insbes. Titular- und Gastprofessuren)

Kein Berufungsverfahren erfolgt dann, wenn keine Anstellung als Professorin oder Professor (mit Lehrstuhl) erfolgt, sondern lediglich eine **Titelverleihung** stattfindet. Die Voraussetzungen der Titelverleihung sind im «Reglement zur Verleihung von Titular-, Honorar- und ständigen Gastprofessuren sowie von Professuren für medizinische Wissenschaften an der Universität Luzern» (SRL 539s) geregelt.

## 2.7 Drittmittelfinanzierte Professuren (Stiftungsprofessuren), Brückenprofessuren und SNF-Professuren

Für das Verfahren der Besetzung von drittmittelfinanzierten Professuren (**Stiftungsprofessuren**) gelten die Regeln gemäss der Fundraising-Policy der Universität Luzern.<sup>2</sup> Danach ist die Mitwirkung des Sponsors oder Donators an Entscheidungen im Berufungsverfahren nicht zulässig.

Die Fundraising-Policy ist nicht anwendbar auf sogenannte «**Brückenprofessuren**», bei denen die Universität Luzern eine Anstellung gemeinsam mit einem institutionellen Partner (z.B. Luzerner Kantonsspital) vornimmt. Soll eine ordentliche oder ausserordentliche Professur oder eine Assistenzprofessur als Brückenprofessur besetzt werden, ist es zulässig, dass der institutionelle Partner der Universität Luzern ein Mitglied ohne Stimmrecht in die Berufungskommission entsendet (§ 4 Abs. 5<sup>bis</sup> Berufsreglement, Fassung vom 5. April 2023, Inkrafttreten am 1. August 2023). Nicht davon betroffen sind Brückenprofessuren, bei denen eine Anstellung an der Universität Luzern lediglich in der Form eines Lehr- und Forschungsauftrages erfolgt, allenfalls verbunden mit einer Titelverleihung (z.B. Titularprofessur oder Professur für medizinische Wissenschaften); für solche Anstellungen findet kein Berufungsverfahren statt (vgl. Ziff. 2.6).

---

<sup>2</sup> Reglement über die Einwerbung und Entgegennahme von Spenden und Sponsoringbeiträgen (Fundraising) an der Universität Luzern und Merkblatt zum Reglement.

Professurenstellen, die im Rahmen der verschiedenen Personenförderungs- bzw. Karriereinstrumente durch den **SNF** finanziert werden, sind nicht Gegenstand des vorliegenden Leitfadens. Auf die Vergabe dieser Fördergelder hat die Universität Luzern keinen direkten Einfluss; die Fakultätsversammlung der betroffenen Fakultät muss allerdings einem entsprechenden SNF-Antrag vorgängig zustimmen. Wird eine solche Professur vom SNF bewilligt, erfolgt ohne Berufungsverfahren und Genehmigungspflicht der universitären Organe eine Anstellung gemäss den SNF-Konditionen (§ 1 Abs. 3<sup>bis</sup> Berufungsreglement).

### 3 Allgemeine Verfahrensgrundsätze

#### 3.1 Vertraulichkeit

Sämtliche an Berufungen involvierte Personen unterliegen der **Geheimhaltungspflicht** und haben Informationen über die Beratungen, die Kandidatinnen und Kandidaten und den Stand des Verfahrens streng vertraulich zu behandeln. Sämtliche Unterlagen sind angemessen gegen unbefugte Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Verletzungen der Vertraulichkeitspflicht verstossen gegen das Personal- und das Datenschutzrecht des Kantons Luzern, sie sind überdies strafrechtlich relevant (Amtsgeheimnis, Art. 320 StGB) und können personal- und verwaltungsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Die **Auskunftserteilung** nach innen und aussen ist ausschliesslich Sache der oder des Kommissionsvorsitzenden (§ 7 Abs. 1 Berufungsreglement) bzw. nach Abschluss der Tätigkeit der Berufungskommission Sache der Dekanin oder des Dekans und der Rektorin oder des Rektors.

#### 3.2 Ausstandsregeln

Die **Ausstandspflicht** für Personen, die an Berufungsverfahren mitwirken, bestimmt sich nach § 14 ff. VRG. Diese Bestimmungen wurden für die Universität Luzern im Kontext von Berufungsverfahren konkretisiert im «Reglement betreffend Ausstand in Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie in Verfahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors» (SRL 539t) (Anhang 11). Dieses Reglement ist allen Kommissionsmitgliedern vor der ersten Kommissionssitzung zuzustellen, verbunden mit der Aufforderung, allfällige Ausstandsgründe umgehend nach der ersten Sichtung der Liste der Bewerbungen an den oder die Kommissionsvorsitzende/n zu melden.

Liegt ein Ausstandsgrund im Zusammenhang mit einem Kommissionsmitglied vor, darf dieses am Verfahren nicht mehr mitwirken. Es genügt nicht, sich im Zusammenhang mit der betroffenen Bewerbung lediglich der Stimme zu enthalten oder den Raum zu verlassen (vgl. § 4 des Reglements). Anders kann lediglich dann vorgegangen werden, wenn sich bereits bei der ersten Sichtung der eingegangenen Bewerbungen zeigt, dass die fragliche Bewerbung nicht weiterverfolgt werden soll (z.B. «C»-Kandidatur, siehe hinten, Ziff. 4.4.3). Das von einem Ausstandsgrund betroffene Kommissionsmitglied darf bei dieser Sachlage am weiteren Verfahren betreffend die anderen Bewerbungen weiter mitwirken, sofern nach Auffassung des oder der Kommissionsvorsitzenden keine negativen Auswirkungen auf das Verfahren und dessen Wahrnehmung durch die Betroffenen oder Dritte führt.

#### 3.3 Transparenz

Die Berufungskommission ist für den wertschätzenden Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern verantwortlich. Diese sind durch den oder die Vorsitzende/n der Berufungskommission bzw. nach Abschluss von deren Tätigkeit durch die Dekanin oder den Dekan jeweils zeitnah nach jedem Verfahrensschritt über den Eingang ihrer Unterlagen, den allgemeinen Verfahrensstand sowie den individuellen Stand ihrer Bewerbung in den beteiligten Gremien zu informieren.

Die zu Beginn des Berufungsverfahrens durch die Berufungskommission schriftlich festgelegten Auswahlkriterien (§ 5 Abs. 2 Berufungsreglement) sind konsistent im Verfahrensverlauf für die Leistungsbewertung anzuwenden. Die Kriterien sollten im weiteren Verlauf des Verfahrens grundsätzlich nur

noch verfeinert, aber nicht mehr abgeändert werden; ist eine Anpassung erforderlich, muss dies entsprechend dokumentiert werden.

Entscheidungsrelevante Vorgänge und Diskussionen, Meinungsbildungsprozesse, Abstimmungen und Ergebnisse der Kommissionssitzungen sollten protokolliert werden. Unsachliche Hinweise oder Bemerkungen über Bewerbende sind nicht akzeptabel und durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission zu unterbinden.

### 3.4 Chancengleichheit und Diversität

Die Universität Luzern strebt eine **ausgewogene Vertretung der Geschlechter** auf allen Stufen und durch alle Gremien an. Ein wichtiges Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den Assistentenprofessuren sowie den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren.

Sie verfolgt dieses Ziel mit verschiedenen Regelungen und Massnahmen:

- In jedem Verfahren wirkt eine Chancengleichheitsdelegierte oder ein Chancengleichheitsdelegierter als stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission mit.
- Bereits in der Strukturberichtsphase ist die Gleichstellungssituation des jeweiligen Fachbereichs und der Fakultät zu klären und es sind die Gleichstellungsziele zu benennen, weshalb bereits in diesem Stadium die oder der Chancengleichheitsdelegierte eingebunden wird (dazu Ziff. 4.1.1 und das Merkblatt in Anhang 7).
- Es wird auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in der Zusammensetzung der Berufungskommissionen geachtet; dringend empfohlen sind mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder des untervertretenen Geschlechts.
- Je nach Gleichstellungssituation, ist die Berufungskommission gehalten, eine proaktive Suche durchzuführen; der oder die Vorsitzende der Berufungskommission lädt geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten persönlich zur Bewerbung ein (§ 5 Abs. 1<sup>bis</sup> Berufsreglement; vgl. Ziff. 4.3.2).
- Ausnahmsweise ist die Ausschreibung, die sich nur an das unterrepräsentierte Geschlecht richtet, zulässig (§ 5 Abs. 1 Berufsreglement).
- Die eingegangenen Bewerbungen sind nach vorgängig festgelegten Kriterien zu beurteilen (Ziff. 4.4.1), damit eine unbewusste Voreingenommenheit möglichst nicht zum Tragen kommt.
- Als wirkungsvolles Instrument hat sich sodann die vorgezogene Besprechung der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen bzw. des untervertretenen Geschlechts in der ersten Auswahl-sitzung erwiesen.
- Beim Vergleich des Potenzials von Bewerbenden und ihrer wissenschaftlichen Produktivität ist es sinnvoll, die tatsächliche Zeit zu berücksichtigen, die ihnen für die Forschung zur Verfügung stand, abzüglich z.B. Mutterschaftsurlaub. Studien zeigen, dass die Produktivität von Männern und Frauen vergleichbar wird, wenn das akademische anstelle des biologischen Alters berücksichtigt wird. Einzelheiten dazu ergeben sich aus dem Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte (Anhang 7) und den Empfehlungen des SNF (Anhang 8); die oder der Chancengleichheitsdelegierte stellt sicher, dass die Berufungskommission diese Grundsätze kennt.
- Schliesslich ist zu beachten, dass die Universität Luzern die DORA-Deklaration (Anhang 9) unterzeichnet hat. Daher ist bei der Bewertung der Bewerbenden ein Abstellen auf Zitierraten und dergleichen unzulässig, vielmehr ist mit Bezug auf das Kriterium der Forschungsleistung

die Qualität des gesamten Forschungsoutputs umfassend zu bewerten. Dabei müssen unterschiedliche und auch untypische Karrierewege fair evaluiert werden.

Neben dem Anliegen der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter sind auch **weitere Aspekte der Diversität** von Bedeutung. Die Berufungskommission ist daher gehalten, nicht nur mögliche Diskriminierungen zu vermeiden, sondern sowohl bei der Ausschreibung als auch im ganzen Auswahlprozess bewusst dem Anliegen einer möglichst grossen Vielfalt von Forschenden und Lehrenden an der Universität Rechnung zu tragen. Die Fachstelle für Chancengleichheit steht den Verfahrensbeteiligten für die Umsetzung dieses Anliegens bei Bedarf beratend zur Seite. Die Universität Luzern hat eine Diversity-Strategie verabschiedet, die auch in Berufungsverfahren von Bedeutung ist und in der u.a. die unterschiedlichen Aspekte von Diversität erläutert werden.

### 3.5 Zügiges Arbeiten

Gemäss § 1 Abs. 5 Berufsreglement ist die Berufungskommission gehalten, zügig zu arbeiten, um eine rasche Besetzung der ausgeschriebenen Stelle zu gewährleisten. Daher ist eine gute zeitliche Planung der Sitzungen ohne lange Pausen zwischen einzelnen Terminen anzustreben. Idealerweise sollte das eigentliche Auswahlverfahren im Anschluss an die Stellenausschreibung innerhalb eines Semesters durchgezogen werden. Die Sitzungstermine für die einzelnen Verfahrensschritte der Berufungskommission (vgl. dazu Ziff. 4.4) sind mit den Sitzungen der Fakultätsversammlung, des Senats und des Universitätsrats abzustimmen und wenn möglich bereits zu Beginn des Verfahrens mit den Kommissionsmitgliedern zu vereinbaren.

## 4 Das Berufungsverfahren im Einzelnen

### 4.1 Strukturberichtsphase

#### 4.1.1 Zuständigkeit (Fakultät, Strukturkommission)

Wird ein Lehrstuhl bzw. eine Professur aufgrund einer Emeritierung, Wegberufung oder aus anderen Gründen frei oder wird der Lehrstuhl bzw. die Professur neu geschaffen, muss als Grundlage des Berufungsverfahrens ein Strukturbericht erstellt und durch die universitären Organe (Senat und Universitätsrat) genehmigt werden (dazu schon Ziff. 2.1). Die Zuständigkeit für das Verfassen des Strukturberichts wird in den Rechtsgrundlagen der Universität Luzern nicht näher geklärt; jedenfalls steht aber fest, dass der Senat auf **Antrag der betroffenen Fakultät** entscheidet. Daher obliegt grundsätzlich der Dekanin oder dem Dekan die Verantwortung dafür, den Prozess zur Erstellung des Strukturberichts zu initiieren und diesen in der Fakultät zur Abstimmung zu bringen.

Je nach den fakultären Gepflogenheiten kann der Entwurf des Berichts in einer Arbeitsgruppe, einem Seminar, einem Fachbereich oder einer ähnlichen Struktur erfolgen. Im Hinblick darauf, dass gestützt auf den Strukturbericht später die Stellenausschreibung und ein Berufungsverfahren erfolgen soll, kann es gegebenenfalls hilfreich sein, bereits zu diesem Zeitpunkt eine **externe Expertin oder einen externen Experten**, die oder der als Mitglied der Berufungskommission vorgesehen ist, beizuziehen. Zudem drängt sich das rechtzeitige Planen der späteren Berufungskommission aus Effizienzgründen auf, weil damit unmittelbar nach der Genehmigung des Strukturberichts durch den Universitätsrat die Berufungskommission, deren Zusammensetzung nun bereits klar ist, ihre Arbeit aufnehmen kann.

Von besonderer Bedeutung ist überdies der **rechtzeitige Einbezug des oder der Chancengleichheitsdelegierten**, weil diese Person gemäss Berufsreglement (§ 4 Abs. 1 und 1<sup>bis</sup>) zwingend vor Beschluss des Ausschreibungstextes konsultiert werden muss und weil die Gleichstellungssituation im betroffenen Fach vorgängig abzuklären ist. Das Ergebnis dieser Abklärungen sollte in den Strukturbericht Eingang finden.



#### 4.1.2 Inhalt des Strukturberichts

Die anwendbaren Rechtsgrundlagen enthalten keine Einzelheiten zum Inhalt des Strukturberichts. Er ist so zu verfassen, dass die zuständigen universitären Gremien (Senat, Universitätsrat) darüber und die geplante Ausschreibung in Kenntnis aller wesentlichen Umstände entscheiden können. Für Einzelheiten wird auf die entsprechende Vorlage (**Anhang 2**) verwiesen.

Wenn die im Zusammenhang mit dem Strukturbericht erforderliche **Analyse der Gleichstellungssituation** ergibt, dass eine unausgeglichene Bewerbungslage zu erwarten ist, die auch mit proaktiver Suche nicht zu verbessern ist, muss die Fakultät erwägen, ob die fachliche Ausrichtung der Professur angepasst werden kann.

Gemäss § 5 Abs. 1 Berufungsreglement ist die Fakultät «dafür verantwortlich, dass **fachrelevante Kriterien für die Besetzung der Professur** formuliert werden.» Dies geschieht ebenfalls im Strukturbericht (für die Evaluationskriterien siehe aber Ziff. 4.4.1)

Der konkrete **Ausschreibungstext** kann den universitären Gremien als unverbindlicher Entwurf vorgelegt werden (siehe Ziff. 3.1). Die anwendbaren Verfahrensbestimmungen verlangen allerdings nicht, dass der Ausschreibungstext durch Senat und Universitätsrat genehmigt werden muss, vielmehr ist dafür abschliessend die Fakultät zuständig, sodass der eigentliche Text auch erst nach Genehmigung des Strukturberichts definitiv formuliert werden kann. Mindestens die wesentlichen Eckpunkte der Professur (u.a. fachliche Ausrichtung, Ausgestaltung der Professur, Beschäftigungsgrad; vgl. Anhang 2) müssen aber zwingend in den Strukturbericht aufgenommen werden, damit dieser durch Senat und Universitätsrat vorbehaltlos genehmigt werden kann.

Die **Zusammensetzung der Berufungskommission** muss im Strukturbericht nicht erwähnt werden, weil für deren Einsetzung die Fakultät abschliessend verantwortlich ist.

## 4.2 Einsetzung der Berufungskommission

Nach der Genehmigung des Strukturberichts durch den Universitätsrat, allenfalls auch schon früher, wird die Berufungskommission durch die **Fakultätsversammlung** eingesetzt (§ 3 Abs. 1 Berufungsreglement). Es kann hilfreich sein, die «internen» (d.h. aus der berufenden Fakultät stammenden) Mitglieder der Berufungskommission bereits vorgängig zu bestimmen und in die Ausarbeitung des Strukturberichts einzubeziehen. Die Fakultät kann ferner auch das «externe» (d.h. einer anderen Universität angehörende) Mitglied der Berufungskommission bereits vorgängig und unter dem Vorbehalt anfragen, dass der Strukturbericht durch den Universitätsrat genehmigt wird.

Die **Zusammensetzung der Berufungskommission** ergibt sich aus § 4 Berufungsreglement (Anhang 10). Wie erwähnt (Ziff. 3.4), ist auf eine möglichst ausgewogene Vertretung beider Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommission zu achten. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang überdies auf § 4 Abs. 2 Berufungsreglement (Fassung vom 5. April 2023, Inkrafttreten am 1. August 2023), wonach die oder der **Chancengleichheitsdelegierte** durch die Fakultät aus einer Liste der Gleichstellungskommission zu wählen ist. Ergänzungen dieser Liste können durch die Fakultäten jederzeit bei der GLK beantragt werden; die entsprechenden Personen müssen allerdings entsprechend qualifiziert sein. Die Fachstelle für Chancengleichheit bietet im Hinblick auf Berufungsverfahren Fortbildungen und Coachings an.

Die Universität Luzern hat vergleichsweise strikte **Ausstandsregeln** (dazu Ziff. 3.2). Damit das Verfahren nicht durch Nachwahlen verzögert wird, sollten idealerweise bereits bei der Bestimmung der Berufungskommission ein bis zwei Ersatzmitglieder ernannt werden, die ohne Weiteres in die Kommission nachrücken können, falls nach der ersten Sichtung der Bewerbungen ein Kommissionsmitglied die Kommission verlassen muss. Stehen aufgrund von Ausstandsgründen nicht mehr genügend fachnahe Fakultätsmitglieder zur Verfügung, kann die Berufungskommission mit zusätzlichen externen Mitgliedern besetzt werden (§ 1 Abs. 4 Berufungsreglement). **Amtsvorgängerinnen oder Amtsvorgänger** bzw. Emeriti können gemäss § 4 Abs. 5 Berufungsreglement grundsätzlich nicht

als Mitglieder der Berufungskommission ernannt werden; ein beratender Beizug im Laufe des Verfahrens ist jedoch – unter Beachtung allfälliger Befangenheitsgründe – zulässig.

### 4.3 Ausschreibung

#### 4.3.1 Allgemeines und Zuständigkeit

Für den Ausschreibungstext ist gemäss § 5 Abs. 1 Berufsreglement die Fakultätsversammlung zuständig. Allerdings wird sich der Einbezug der Berufungskommission u.U. aufdrängen, damit die fachrelevanten Kriterien möglichst treffend umschrieben werden können. Zudem muss die Berufungskommission vor Sichtung der Bewerbungen die Evaluationskriterien festhalten (siehe Ziff. 5.4.1); auch aus diesem Grund ist es hilfreich, ausgewählte Mitglieder der Kommission bereits für den Ausschreibungstext, der diese Kriterien zumindest in groben Zügen umreisst, beizuziehen. Die oder der Chancengleichheitsdelegierte ist vor Beschluss des Ausschreibungstextes zwingend zu konsultieren.

Die Professur ist «national und in der Regel auch international, unter Einschluss des nicht-deutschsprachigen Auslandes» auszuschreiben (§ 5 Abs. 1 Berufsreglement).

Für Empfehlungen und Vorlagen zur Ausschreibung siehe **Anhang 3**.

#### 4.3.2 Proaktive Suche, Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung im Speziellen

Gemäss § 5 Abs. 1<sup>bis</sup> Berufsreglement klärt die Fakultät im Vorfeld der Ausschreibung die Gleichstellungssituation im Fach der betreffenden Professur ab; diese Analyse fliesst bereits in den Strukturbericht ein (Ziff. 4.1.2). Ist eine unausgeglichene Bewerbungslage zu erwarten, ist die Berufungskommission gehalten, proaktiv nach geeigneten Kandidierenden des untervertretenen Geschlechts zu suchen. Eine aktive Suche, Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung muss sich nicht auf das Merkmal der Geschlechtszugehörigkeit beschränken, sie kann sich auch auf andere Merkmale der Diversität beziehen, beispielsweise auf die internationale Herkunft, auf Menschen mit Behinderung oder auf Menschen, die im Schweizer Kontext zu ethnischen, kulturellen oder anderen Minderheiten gehören. Zu denken ist auch an mögliche Bewerberinnen und Bewerber mit einem nicht-linearen Karriereverlauf (siehe dazu auch vorne, Ziff. 4.4).

Zielführend sind die folgenden **Schritte** einer proaktiven Suche:

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

Für die proaktive Einladung ist gemäss § 5 Abs. 1<sup>bis</sup> Berufsreglement **die oder der Vorsitzende der Kommission** verantwortlich. Sie oder er lädt geeignete Kandidierende unter Verweis auf die Ausschreibung zur Bewerbung ein. Die Einladung erfolgt aus Gründen der korrekten Dokumentation schriftlich oder per Mail. Sie ist so zu formulieren, dass keine falschen Erwartungen geweckt werden; daher sollte darauf hingewiesen werden, dass die Einladung zur Bewerbung nicht bedeutet, dass die eingeladene Person im Verlauf des Verfahrens in die engere Auswahl kommen wird.

Das Berufsreglement lässt zwar im Hinblick auf die Gleichstellungssituation im Fach der betreffenden Professur eine persönliche Einladung auch noch **nach Ablauf der Bewerbungsfrist** zu (§ 5 Abs. 1<sup>bis</sup>); indessen sollte davon nur ausnahmsweise Gebrauch gemacht werden. Befriedigt die Bewerbungslage nicht, ist einer Verlängerung der Frist, verbunden mit einer erneuten und gegebenenfalls breiteren Streuung der Ausschreibung der Vorzug zu geben; innerhalb der verlängerten Frist

können dann weitere spezifische Einladungen zur Bewerbung erfolgen. Ausnahmsweise, bei klar unbefriedigender Bewerbungslage, ist zu erwägen, ob das Verfahren abgebrochen und ein neuer Strukturbericht mit inhaltlicher Neuausrichtung der Professur erstellt werden kann.

#### 4.3.3 Bewerbungsunterlagen

Vollständige und möglichst einheitliche Bewerbungsunterlagen dienen der Transparenz, der Chancengleichheit und dem zügigen Fortkommen im Verfahren. Daher sollten von allen Bewerbenden dieselben Unterlagen verlangt werden. Exemplarisch – mit Unterschieden je nach Disziplin und angepasst auf die konkrete ausgeschriebene Stelle – können folgende Unterlagen eingefordert werden:

- Motivationsschreiben
- Curriculum Vitae (einschliesslich Diplome und Urkunden)
- Erklärung zu akademischem Alter (vgl. Anhang 8)
- Forschung:
  - o Publikationsverzeichnis, allenfalls beschränkt auf die fünf relevantesten Publikationen;
  - o Aktuelle wissenschaftliche Projekte; bei Assistenzprofessuren eine detaillierte Beschreibung der Qualifikationsarbeit(en)
- Lehre:
  - o Auflistung der Lehrveranstaltungen, ggf. Lehrkonzept, Lehrportfolio, Evaluationen
  - o Hochschuldidaktische Fortbildungen
- Erfahrung in der Nachwuchsförderung (u.a. Betreuung von Promotionen, Masterarbeiten)
- Weitere Leistungen und Erfolge, z.B.
  - o Berufs-, Führungs- und Managementenerfahrung (auch ausserhalb des akademischen Kontexts)
  - o Auszeichnungen, Preise und Stipendien
  - o Drittmittelinwerbung
  - o Auslandsaufenthalte oder entsprechende Erfahrungen (Forschungsnetzwerke usw.)
  - o Gutachterinnen- und Gutachterstätigkeit
  - o Erfahrung im Wissenstransfer
  - o Erfahrung in der akademischen Selbstverwaltung
- Erklärung zu Vielfalt, Inklusion und Diversität (evtl. auch erst im Hinblick auf das Gespräch mit der Kommission)
- Bei der Möglichkeit von Teilzeitprofessuren (Job-Sharing oder Job-Splitting): Konzept zur Realisierung

Die Liste der einzureichenden Bewerbungsunterlagen soll den Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle entsprechen; beispielsweise ist bei der Ausschreibung von Assistenzprofessuren darauf hinzuweisen, dass entsprechende Erfahrungen bzw. Erfolge für eine erfolgreiche Bewerbung nicht zwingend sind. Andernfalls besteht das **Risiko einer unerwünschten Selbstselektion**, die erfahrungsgemäss insbesondere Bewerbungen von Frauen betrifft.

Damit die Bewerbungsunterlagen vollständig und einheitlich eingereicht werden, ohne dass die Ausschreibung unnötig mit einer entsprechenden Liste belastet wird, kann sich der **Verweis** in der Ausschreibung auf eine entsprechende Website aufdrängen; u.U. erfolgt auch die Einreichung der Unterlagen über ein gesichertes webbasiertes Tool (insbes. Selectus).

#### 4.3.4 Eingang der Bewerbungen

Den Bewerberinnen und Bewerbern wird eine schriftliche Empfangsbestätigung zugestellt. Darin werden auch weitere Informationen über den Berufungsprozess, die nächsten Verfahrensschritte sowie der Zeitplan kommuniziert. Sind die eingereichten Bewerbungsunterlagen nicht vollständig, wird die betreffende Person aufgefordert, die fehlenden Unterlagen umgehend nachzureichen. Nicht erwünschte Unterlagen werden der Berufungskommission nicht zugänglich gemacht.

## 4.4 Arbeit der Berufungskommission

### 4.4.1 Festlegen der Evaluationskriterien und deren Gewichtung

Innerhalb des Rahmens, den der Strukturbericht setzt, sind die Evaluationskriterien und deren Gewichtung **durch die Berufungskommission schriftlich** festzuhalten (§ 5 Abs. 2 Berufsreglement). Damit eine erste Sichtung und individuelle Einschätzung der Bewerbungen durch die Kommissionsmitglieder bereits vor der ersten Sitzung erfolgen kann (dazu Ziff. 5.4.2), sollte dies bereits vor der Ausschreibung erfolgen. Dadurch ist auch besser gewährleistet, dass der Ausschreibungstext und die Liste der einzureichenden Bewerbungsunterlagen auf die Evaluationskriterien abgestimmt sind. Eine Klärung der Evaluationskriterien und deren Gewichtung auf dem Zirkularweg auf Vorschlag der oder des Kommissionsvorsitzenden ist zulässig, alternativ kann dies in einer Sitzung der Berufungskommission erfolgen.

Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission ist dafür verantwortlich, den Kommissionsmitgliedern vor der ersten Sichtung der Bewerbungen und anschliessend anlässlich jeder Sitzung die Kriterien und deren Gewichtung in Erinnerung zu rufen.

### 4.4.2 Freigabe der Bewerbungen an die Berufungskommission

Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission ist dafür verantwortlich, die eingegangenen Bewerbungen und die dazugehörigen Unterlagen der Kommission zugänglich zu machen. Dabei ist auf Datensicherheit und Vertraulichkeit zu achten.

Insbesondere bei zahlreichen Bewerbungen ist es zulässig, dass die oder der Kommissionsvorsitzende anhand **rein formaler Kriterien** (z.B. fehlendes Doktorat) eine **erste Selektion** vornimmt, damit die Kommission nur diejenigen Bewerbungen sichten muss, die formal überhaupt in Frage kommen könnten (vgl. Anhang 4). Aus Gründen der Transparenz ist diesfalls eine Liste mit den nicht zur Sichtung bereitgestellten Bewerbungen zu erstellen und spätestens in der ersten Sitzung der Berufungskommission bekannt zu geben.

### 4.4.3 Erste Sichtung der Bewerbungen und Kategorien

Die erste, unverbindliche Sichtung und Bewertung der Bewerbungen durch die Kommissionsmitglieder sollte **vor der entsprechenden Kommissionsitzung** erfolgen. Dadurch wird der Gruppendynamik, die sich anlässlich einer Präsenzsitzung ergibt, vorgebeugt und zugleich sichergestellt, dass jedes Kommissionsmitglied sich einen persönlichen Überblick über die Bewerbungen verschafft.

Für die erste Sichtung kann ein geeignetes Tool (insbes. Selectus) verwendet werden; dies dient der Transparenz, der Chancengleichheit (weil die hinterlegten Evaluationskriterien systematisch abgefragt werden) und unterstützt das professionelle Arbeiten der Kommission. Die Bewerbungen sollten im Hinblick auf die individuellen Beurteilungen in alphabetischer Reihenfolge angeführt werden; bei Unterrepräsentation eines Geschlechts sind die entsprechenden Bewerbungen voranzustellen (siehe Ziff. 4.4).

Die oder der Kommissionsvorsitzende sorgt vor Beginn dieses Verfahrens dafür, dass alle Kommissionsmitglieder die Evaluationskriterien und deren Bewertung kennen. Sie oder er erinnert daran, dass allfällige Ausstandsgründe umgehend gemeldet werden müssen und dass Bewerbungen, für die ein Ausstandsgrund vorliegt, nicht bewertet werden dürfen. Die Kommissionsmitglieder beurteilen jede Bewerbung anhand der schriftlich festgelegten Kriterien und teilen sie anschliessend anhand des Resultats zusammenfassend in eine der folgenden Kategorien ein:

A = Bewerbende, die grundsätzlich alle Kriterien gut oder sehr gut erfüllen und daher für die Professur ernsthaft in Betracht gezogen werden sollten.

- B = Bewerbende, die zwar nicht alle Kriterien vollständig erfüllen, aber auch nicht wegen fehlender Eignung direkt vom weiteren Verfahren ausgeschlossen werden sollten. Auch wenn diese Personen nicht einer Idealkandidatur entsprechen, erfüllen sie grundsätzlich die wesentlichen Kriterien und könnten bei Fehlen von besser geeigneten Bewerbungen berufen werden.
- C = Kandidierende, die die Evaluationskriterien klar nicht erfüllen und daher für die ausgeschriebene Stelle sicher nicht berücksichtigt werden können («lieber die Stelle gar nicht als mit dieser Person besetzen»).

Sind **sehr zahlreiche Bewerbungen** zu beurteilen, kann die erste Selektion durch die Kommissionsmitglieder tabellarisch erfolgen, ohne dass jede Bewerbung anhand jedes einzelnen Evaluationskriteriums eingeordnet werden muss. Die Bewertungskriterien können für die erste Selektion vereinfacht bzw. reduziert werden. Allenfalls drängt sich zudem meist eine zusätzliche Kommissionssitzung auf, die der Reduktion auf eine angemessene Zahl von möglicherweise in Frage kommenden Bewerbungen dient; nur diese werden anschliessend anhand aller Evaluationskriterien nochmals individuell genauer geprüft.

#### 4.4.4 Vorbereitung der Sitzung der Berufungskommission

Der oder die Kommissionsvorsitzende nimmt die individuellen Bewertungen der Kommissionsmitglieder vor der ersten Präsenzsitzung der Berufungskommission zur Kenntnis. Eine entsprechende **Übersicht** wird den Kommissionsmitgliedern zusammen mit der Einladung zur Sitzung zugestellt.

Zu klären sind überdies allfällige **Ausstandsgründe**. Aus dem anwendbaren «Reglement betreffend Ausstand in Berufs- und Beförderungsverfahren sowie in Verfahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors» (Anhang 11) ergibt sich, dass ein Kommissionsmitglied, das betreffend eine Bewerbung in den Ausstand treten muss, die Berufungskommission dauerhaft zu verlassen hat. Entsprechend ist gegebenenfalls ein Ersatzmitglied (vgl. Ziff. 4.2) bereits für die erste Sitzung in die Kommission einzuladen, falls sich abzeichnet, dass die betroffene Bewerbung weiterverfolgt werden wird. Soll hingegen die betroffene Bewerbung aufgrund der individuellen Bewertungen bzw. aufgrund der ersten Diskussion der Bewerbungen in der Berufungskommission (unter Ausschluss des betroffenen Kommissionsmitglieds) nicht weiterverfolgt werden, kann von diesem Vorgehen abgesehen werden und das betroffene Kommissionsmitglied darf in der Kommission verbleiben (§ 4 Abs. 1 Reglement).

#### 4.4.5 Diskussion der Bewerbungen in der Berufungskommission

In der Kommissionssitzung werden insbesondere die A- und B-Kandidierenden besprochen. Für Bewerbungen, die uneinheitlich beurteilt wurden, ist entsprechend mehr Zeit für die Diskussion einzuplanen.

Zu bewerten sind sowohl **bisherige Leistungen** als auch das **Potenzial** der Bewerbenden. Alle Bewertungen sind nachvollziehbar, unter Bezugnahme auf die Bewerbungsunterlagen und die festgehaltenen Evaluationskriterien und mit Blick auf das massgebende akademische Alter zu begründen; die Begründungen sind im Protokoll festzuhalten. Ergibt sich nach der Diskussion ein klares Bild darüber, welche Bewerbungen in erster Linie weiterverfolgt werden sollen, kann direkt und parallel zur Einholung von Gutachten die Einladung zu einem Probevortrag und Gespräch erfolgen. Alternativ kann die Berufungskommission in einem Zwischenschritt zuerst die bisherige Forschungsleistung evaluieren und erst in einer weiteren Sitzung den Entscheid über die Einladungen treffen.

Ist die **Bewerbungslage unbefriedigend**, entscheidet die Berufungskommission über das weitere Vorgehen. Denkbar sind eine nochmalige proaktive Suche (dies auch bei einer zu kleinen Anzahl Bewerbungen des untervertretenen Geschlechts, vgl. Ziff. 4.3.2), eine nochmalige Ausschreibung mit verlängerter Frist oder ein Antrag an die Fakultät zum Abbruch des Verfahrens.

Die Bewerberinnen und Bewerber werden im Anschluss an die Sitzung in angemessener Form durch den oder die Kommissionsvorsitzende über den Stand des Verfahrens informiert.

#### *4.4.6 Evaluation der Forschungsleistung und Schriftbegutachtung*

Für jede in der engeren Wahl verbliebenen Bewerbung werden in der Regel zwei Gutachten zur Forschungsleistung erstellt. Damit die Gutachten vergleichbar sind, kann die Berufungskommission Beurteilungskriterien definieren. Je nach Disziplin sind nicht nur Publikationen, sondern auch Konferenzbeiträge, Working papers u.ä. in die Beurteilung einzubeziehen. Die Evaluation muss sich zwingend an die Vorgaben der DORA-Deklaration (Anhang 9) halten.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die habilitiert sind, ist die erteilte Lehrbefugnis (*Venia Legendi*) für die Kommission nicht verbindlich; insbesondere kann auch bei zu enger Lehrbefugnis durch spätere Forschungsleistungen die Eignung für die ausgeschriebene Stelle ausgewiesen sein.

Die Gutachten sind durch Kommissionsmitglieder zu erstellen, die selbst über hinreichende Fachkenntnisse verfügen; Studierendenvertretungen sind nicht für die Erstellung von Schriftgutachten einzusetzen. Sofern es die Umstände erfordern, können für die Evaluation der Forschungsleistung und Schriftbegutachtung externe Gutachtende beigezogen werden. Diese sind durch die Kommissionsvorsitzende oder den Kommissionsvorsitzenden sorgfältig zu instruieren, damit die Begutachtung anhand der Evaluationskriterien erfolgt. Die im «Reglement betreffend Ausstand in Berufs- und Beförderungsverfahren sowie in Verfahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors» (Anhang 11) umschriebenen Befangenheitsgründe gelten auch für externe Gutachtende. Die vergleichende Beurteilung der Forschungsleistung der Bewerbungen erfolgt in jedem Fall durch die Berufungskommission.

#### *4.4.7 Einladung zu Bewerbungsvorträgen und Gesprächen*

Die in die engere Wahl genommenen Kandidierenden werden zu einem Bewerbungsvortrag mit anschliessendem Gespräch mit der Berufungskommission (dazu Ziff. 4.4.8) eingeladen. Soweit es die Bewerbungslage zulässt, sollte vermieden werden, nur eine einzige Person des unterrepräsentierten Geschlechts auszuwählen. Dadurch kann der sogenannte «Token Effekt» vermieden werden, der zu einer voreingenommenen Bewertung der Kandidatur führen kann.

Die Berufungskommission legt fest, welche Art von Bewerbungsvortrag (Lehrvortrag, wissenschaftlicher Vortrag, Probevorlesung usw.) erwartet wird und wer das Zielpublikum des Vortrages ist. Dabei gilt für alle Kandidierenden dasselbe Format. Ebenso werden vorgängig die Evaluationskriterien festgelegt; erfolgt der Bewerbungsvortrag im Rahmen eines Lehrgefässes, kann zusätzlich ein Evaluationsfragebogen für die Studierenden erstellt werden. Die eingeladenen Kandidierenden sind entsprechend zu informieren. Gegebenenfalls ist auch das konkrete Thema des Vortrages rechtzeitig mitzuteilen. Zudem ist über die Zusammensetzung der Berufungskommission zu informieren.

Die Bewerbungsvorträge sind mindestens fakultätsöffentlich, sie dürfen aber auch im Rahmen von Lehrveranstaltungen (als Probevorlesung) durchgeführt werden. Bei der Ankündigung der Vorträge ist dem Bedürfnis der Kandidatinnen und Kandidaten nach Vertraulichkeit Rechnung zu tragen.

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

#### 4.4.8 Gespräch mit der Berufungskommission

Im Anschluss an die Vorträge finden Gespräche mit den Kandidierenden statt. Das Gespräch mit der Berufungskommission soll einem strukturierten Interviewleitfaden folgen (vgl. Anhang 5) und wird protokolliert.

Das Gespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen sowie dem Klären von berufsrelevanten Fragen, die sich nicht abschliessend aus den Bewerbungsunterlagen, der Evaluation der Forschung und dem Bewerbungsvortrag ergeben. Insbesondere soll das Gespräch auch die Berufungskriterien Sozialkompetenz, Führungskompetenz und Eignung bzw. Bereitschaft für Leitungsaufgaben abdecken (vgl. § 2 Berufsreglement). Sozial- und Führungskompetenz von Professorinnen und Professoren sind für die Universität von grosser Bedeutung. Zudem besteht im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung ein hoher Bedarf an Professuren, die bereit sind, Leitungsaufgaben (u.a. Dekan/Dekanin, Prorektor/Prorektorin, Leitung von und Mitarbeit in verschiedenen universitären Gremien und Kommissionen) zu übernehmen. Das Gespräch mit der Berufungskommission soll daher auch Klarheit darüber verschaffen, ob die Bewerbenden zu Leitungsaufgaben bereit und allenfalls auch gewillt sind, bei noch fehlender Führungserfahrung eine entsprechende Weiterbildung zu besuchen oder ein Coaching in Anspruch zu nehmen.

Das Privatleben der Kandidierenden darf nicht in die Entscheidung einfließen. Persönliche Fragen (Familienstand, Kinder, psychische und physische Gesundheit, Organisation des Familienlebens und entsprechende Pläne u.a.) und Bemerkungen über die Kandidierenden sind ausgeschlossen; die oder der Kommissionsvorsitzende interveniert unverzüglich, falls ein Kommissionsmitglied entsprechende Fragen stellt oder Bemerkungen macht. Zulässig sind hingegen Fragen zur Gewinnungsfähigkeit, zur beabsichtigten Wohnsitznahme sowie zum Zeitpunkt des Stellenantritts.

Es kann hilfreich sein, einige Gesprächsthemen den Kandidierenden bereits vorgängig mitzuteilen, damit eine entsprechende Vorbereitung möglich ist (z.B. eine Frage betreffend die mögliche Mitarbeit in einem künftigen Studiengang/Zentrum/Forschungsbereich der Fakultät oder Universität; Ideen zu Kooperationen innerhalb der Universität usw.). Denkbar ist auch eine vorgängige schriftliche Beantwortung der Fragen durch die Kandidierenden.

#### 4.4.9 Zusätzliche Verfahrenselemente

Je nach Usanz der Fakultät und den Umständen des Einzelfalls kann das Berufungsverfahren zusätzliche Elemente enthalten, die im Berufsreglement nicht vorgesehen sind. Den Fakultäten bzw. der Berufungskommission steht diesbezüglich ein Ermessen zu. Es ist allerdings darauf zu achten, dass solche Verfahrenselemente nicht in Widerspruch zu den gesetzlichen Grundlagen und den allgemeinen Verfahrensgrundsätzen (Ziff. 3) stehen.

##### a) *Zusätzliche Lehrprobe*

Handelt es sich beim Bewerbungsvortrag (Ziff. 4.4.7) um einen wissenschaftlichen Vortrag, kann zusätzlich eine «Lehrprobe» stattfinden.

##### b) *Externes Assessment*

Die Persönlichkeit der aussichtsreichsten Kandidaten kann durch ein professionelles externes Assessment abgeklärt werden. Ein solches Assessment darf nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Betroffenen stattfinden. Ein Widerruf der Einwilligung ist jederzeit möglich. Überdies ist auf strikte Gleichbehandlung aller Bewerbenden zu achten; unzulässig ist es insbesondere, ein Assessment nur mit einzelnen der für die Liste in Frage kommenden Bewerbenden durchzuführen. Der externe Dienstleister, der das Assessment durchführt, leitet die Ergebnisse an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission weiter. Sie oder er informiert die Kommission zusammenfassend und unter Berücksichtigung des Persönlichkeitsschutzes über die wesentlichen Ergebnisse.

#### *c) Separates Gespräch mit Mittelbauangehörigen und Studierenden*

Separate Gespräche der Bewerbenden mit Mittelbauangehörigen und Studierenden sind grundsätzlich zulässig. Sie dürfen aber nicht dazu führen, dass die Mittelbau- und Studierendenvertretungen der Berufungskommission wegen Terminkollisionen nicht bei den Gesprächen anderer Bewerbender mit der Kommission teilnehmen können. Durch entsprechende Instruktion ist sicherzustellen, dass die für die Gespräche mit der Berufungskommission geltenden Grundsätze (gleiche Fragen, keine unzulässigen Fragen, Vertraulichkeit usw.) eingehalten werden. Die Eindrücke aus den Gesprächen werden durch die Mittelbau- bzw. Studierendenvertretung der Kommission zur Kenntnis gebracht.

#### *d) Präsentation der Universität bzw. der Fakultät*

Die Universität hat ein Interesse daran, sich gegenüber den Bewerbenden als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und den Bewerbenden, die in die engere Auswahl gekommen sind, frühzeitig das konkrete Arbeitsumfeld zu zeigen. Entsprechend sind Führungen durch das Gebäude und ähnliches zulässig. Heikler sind ausserhalb des strukturierten Rahmens stattfindende Gespräche mit den Bewerbenden in der Fakultät bzw. in einem kleineren Kreis von Kommissionsmitgliedern sowie gemeinsame Essen. Zwar gebietet allenfalls die Usanz oder die Höflichkeit, gegenüber aus dem Ausland angereisten Bewerbenden Gastfreundschaft zu zeigen; informelle Gespräche können sodann wichtige Hinweise zur Sozialkompetenz und Passfähigkeit von Bewerbenden geben. Allerdings besteht die Gefahr, dass Themen, die für die Berufung an sich keine Rolle spielen dürfen (z.B. Familiensituation; vgl. dazu auch Ziff. 4.4.8) angesprochen werden. Die oder der Kommissionsvorsitzende muss daher, falls solche Anlässe oder Treffen stattfinden, durch geeignete Vorkehrungen und Instruktion der Teilnehmenden sowie bei der Moderation der Diskussionen in der Berufungskommission sicherstellen, dass keine sachfremden Kriterien in den Kommissionsentscheid einfließen. Entsprechende Einladungen dürfen überdies nicht nur an einzelne Bewerbende ausgesprochen werden, sondern nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung an alle, und idealerweise sollte die ganze Kommission teilnehmen.

#### *4.4.10 Abschliessende Diskussion in der Berufungskommission und Erstellen der Berufungsliste*

Sind alle Vorträge und Gespräche (sowie allenfalls weitere Verfahrenselemente) durchgeführt worden, folgt in der Berufungskommission nochmals eine strukturierte Diskussion aller eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten. Diese werden unter Bezugnahme auf die zu Beginn der Kommissionsarbeit schriftlich festgelegten Evaluationskriterien und deren Gewichtung abschliessend und vergleichend bewertet.

Aufgrund dieser Diskussion erstellt die Berufungskommission eine Berufungsliste. In der Regel wird eine Dreierliste erstellt. Die Berufungskommission hat sich dabei auch dazu zu äussern, in welche Professorenkategorie (Assistenzprofessur mit oder ohne TT, ordentliche Professur, ausserordentliche Professur) die auf der Liste gereihten Kandidatinnen und Kandidaten einzuordnen sind. Sofern die Ausschreibung diesbezüglich einen Spielraum lässt, ist zudem die genaue Bezeichnung des Fachs zu ergänzen. Die Liste ist als Reihung zu verstehen: Die auf dem 1. Platz geführte Person soll gewonnen bzw. berufen werden. Gelingt dies nicht, folgt die auf dem 2. Platz geführte Person etc.

Das Ergebnis dieser Entscheidung wird zusammen mit dem Abstimmungsergebnis der Fakultätsversammlung zur abschliessenden Prüfung übermittelt (§ 6 Abs. 1 Berufsreglement).

#### *4.4.11 Berichterstattung*

Im Anschluss an die letzte Kommissionssitzung verfasst die oder der Kommissionsvorsitzende einen ausführlichen **Berufsbericht** zuhanden der Fakultätsversammlung. Bei der Ausarbeitung des Berichts kann auf den Strukturbericht (Ziff. 4.1.2) Bezug genommen werden. Der Berufsbericht enthält folgende Elemente (siehe auch das Muster in Anhang 6):



- Zusammenfassung der Vorgeschichte der Ausschreibung (Zusammenfassung Strukturbericht)
- Ausschreibungstext und Modalitäten der Ausschreibung; ggf. proaktive Suche
- Zusammensetzung der Berufungskommission; evtl. Umgang mit Ausstandsgründen und Nachbesetzungen
- Evaluationskriterien gemäss Beschluss der Berufungskommission
- Überblick über die eingegangenen Bewerbungen (Zahl, Anteil beider Geschlechter)
- Zusammenfassung der Arbeitsschritte der Kommission (erste Auswahl, Diskussion der interessanten Bewerbungen, Begutachtung der Forschungsleistung usw.)
- Zusammenfassung der Beurteilung der näher in Betracht gezogenen Bewerbungen
- Entscheidfindung der Kommission über die Berufsungsliste

Der **Bericht der Senatsberichterstatterin oder des Senatsberichterstatters** dient der objektiven Beurteilung, ob das Verfahren in der Berufungskommission ordnungsgemäss durchgeführt wurde. Daher sollte der Bericht nach Abschluss der Kommissionsarbeit so rasch wie möglich erstellt und dem Berufsungsbericht ebenfalls angefügt werden, damit die Fakultät für ihren Entscheid über vollständige Informationen verfügt.

Die oder der **Chancengleichheitsdelegierte** erstellt ebenfalls einen Bericht (zu den Inhalten siehe das Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte, Anhang 7); dieser ist dem Berufsungsbericht ebenfalls anzufügen und zudem in Kopie der Fachstelle für Chancengleichheit zuzustellen.

#### 4.5 Entscheid der Fakultät

Die Fakultät diskutiert den Berufsungsbericht und die Berufsungsliste und beschliesst darüber. Gemäss § 21 Abs. 3 des Statuts der Universität Luzern bedürfen Anträge für die Berufung von Professorinnen und Professoren neben der Mehrheit der Fakultätsmitglieder auch der Mehrheit der Inhaberinnen und Inhaber ordentlicher und ausserordentlicher Professuren. Der Beschluss der Fakultät und die wesentlichen Erwägungen sind zu protokollieren.

Es ist daran zu erinnern, dass das «Reglement betreffend Ausstand in Berufsungs- und Beförderungsverfahren sowie in Verfahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors» sich auf sämtliche Gremien, die in das Berufsungsverfahren involviert sind, bezieht. Fakultätsmitglieder, die mit Bezug auf gelistete Bewerberinnen oder Bewerber einen Befangenheitsgrund haben, müssen sich jeder Mitwirkung bei der Beratung und Beschlussfassung enthalten (§ 5 Abs. 1 Reglement).

Im Anschluss an die Fakultätsversammlung informiert die Dekanin oder der Dekan sowohl die gelisteten als auch die nicht gelisteten Personen über den Stand des Verfahrens. Wo es sich ausnahmsweise rechtfertigt, kann die Dekanin oder der Dekan bereits vor der Fakultätssitzung aufgrund des Berufsungsberichts einzelne Kandidierende informieren und ihnen Gelegenheit zum Rückzug der Bewerbung geben; dies betrifft insbesondere ordentliche Professorinnen oder Professoren anderer Universitäten.

#### 4.6 Abschluss des Verfahrens

Der Antrag der Fakultät wird für die nächstmögliche Senatssitzung traktandiert. Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

- Berufsungsbericht

- Ergebnis der Abstimmung in der Fakultät; allenfalls mit den diesbezüglichen Erwägungen (insbesondere bei Abweichungen vom Berufsbericht)
- Bewerbungsunterlagen (ohne Publikationen) der gelisteten Kandidatinnen und Kandidaten
- Wenn möglich: Bericht des Senatsberichterstatters oder der Senatsberichterstatterin und Bericht der oder des Chancengleichheitsdelegierten

Der Senat ist zuständig für die Berufung (§ 18 Abs. 4 UniG), diese bedarf jedoch der Genehmigung durch den Universitätsrat (§ 16 Abs. 1 Bst. k UniG). Dem Antrag des Senats an den Universitätsrat sind dieselben Unterlagen beizufügen; zusätzlich ein Protokollauszug der Senatsitzung, falls dem Antrag der Fakultät nicht unverändert stattgegeben wurde (z.B. Änderung der Reihung der Berufsliste).

Die Dekanin oder der Dekan sorgt dafür, dass die Kandidierenden zeitnah über die Entscheidungen der Gremien informiert werden.

Im Anschluss an den Entscheid des Universitätsrates folgt das Anstellungsverfahren (Berufungsverhandlungen, Anstellungsvertrag); dieses richtet sich nach den entsprechenden Weisungen des Universitätsrates.

## **5 Anhang**

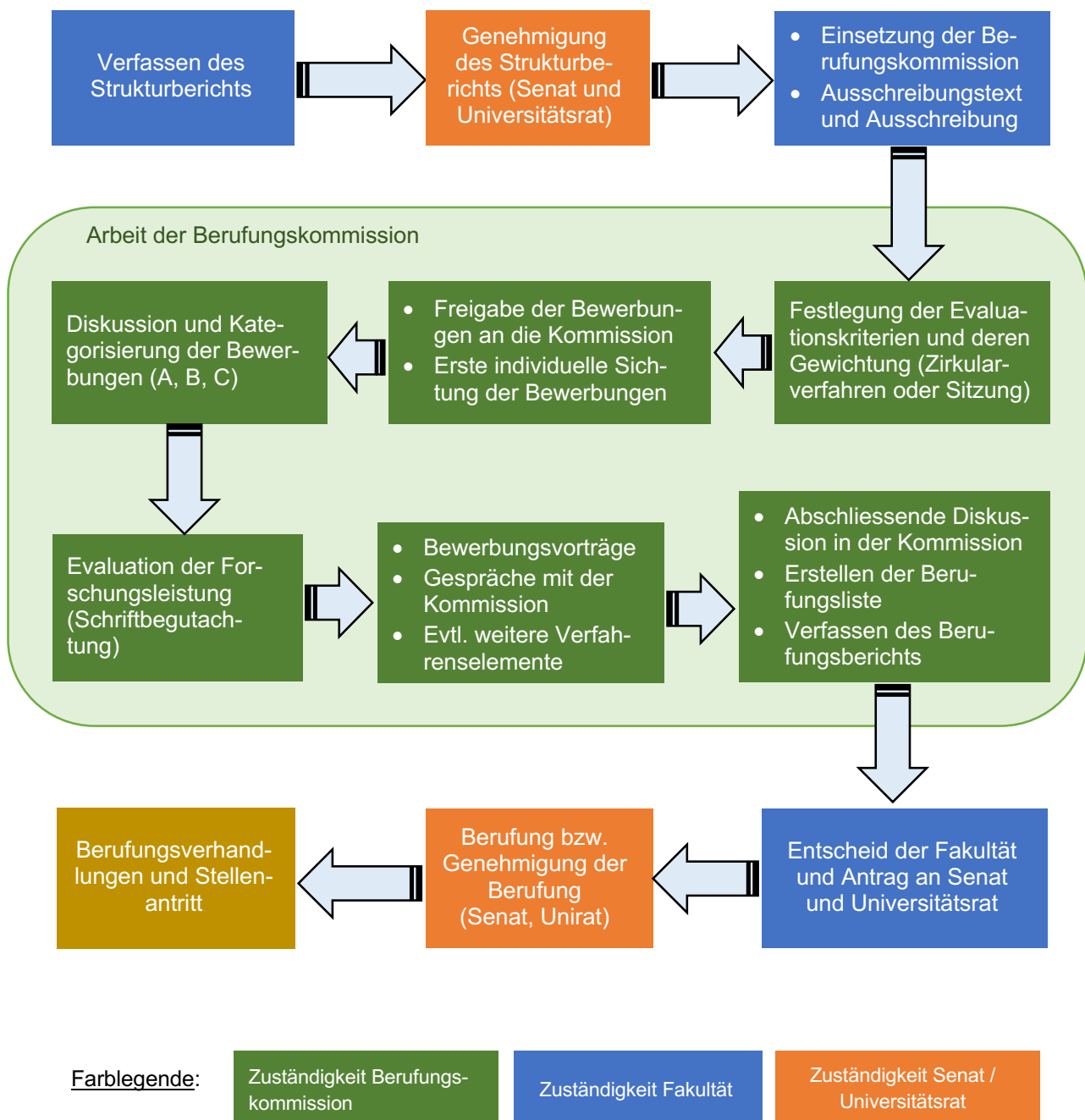
- Anhang 1    Prozessablauf Berufungsverfahren**
- Anhang 2    Vorlage Strukturbericht**
- Anhang 3    Empfehlungen und Muster Ausschreibungstext**
- Anhang 4    Evaluationskriterien (Beurteilung der Bewerbungen und des Vortrages)**
- Anhang 5    Leitfaden für das Bewerbungsgespräch mit der Kommission**
- Anhang 6    Muster Berufsbericht**
- Anhang 7    Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte**
- Anhang 8    Akademisches Alter: Erläuterungen und Beispiele gemäss SNF**
- Anhang 9    DORA-Deklaration**
- Anhang 10    Berufsreglement der Universität Luzern**
- Anhang 11    Reglement betreffend Ausstand in Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie in Verfahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors**
- Anhang 12    Weitere kantonale und universitäre Rechtsgrundlagen (Verweise)**

### Anhang 1: Prozessablauf

Stand: Juli 2024

Der hier abgedruckte Prozessablauf zeigt das Berufungsverfahren in vereinfachter Form. Je nach den Umständen des Einzelfalls (z.B. Anzahl Bewerbungen) und fakultären Besonderheiten (z.B. Festlegung der Evaluationskriterien durch Zirkularbeschluss oder anlässlich einer ersten Sitzung der Kommission) kann der Ablauf von der folgenden Darstellung abweichen. Für Einzelheiten ist auf den Leitfaden (Ziff. 4) zu verweisen.

#### Typischer Ablauf eines Berufungsverfahrens



### Anhang 2: Vorlage Strukturbericht

Stand: Juli 2024

Es handelt sich um eine Übersicht über die wichtigsten Punkte, die üblicherweise in einem Strukturbericht aufgegriffen werden sollten. Siehe dazu den Leitfaden Berufungsverfahren, Ziff. 2.1 und 4.1.

#### 1 Übersicht und Antrag

Knappe Zusammenfassung des Berichts («Executive Summary») und Antrag<sup>1</sup> an Senat und Universitätsrat.

#### 2 Aktuelle Situation in der Fakultät und im Fachbereich

Benennung der wissenschaftlichen Relevanz der fachlichen Ausrichtung des Lehrstuhls bzw. der Professur.

Was ist der Auslöser für den Strukturbericht? Grund für die gewünschte Neubesetzung (z.B. Emeritierung der bisherigen Professur). Was ist das Ziel des Stellenaus- oder -umbaus bzw. der Wiederbesetzung? Evtl. Altersstruktur im Fachbereich, absehbare künftige Entwicklungen bei den Professuren.

Was macht die Fakultät im betroffenen Bereich heute (Lehre, Forschung, Dienstleistung, Outreach, Stellenprozentage)? Was ist die Relevanz des betroffenen Fachs für die Schwerpunkte bzw. die strategische Ausrichtung der Universität Luzern, der Fakultät, des Instituts, des Seminars, der Forschungsstelle.

Welches sind die Entwicklungspotenziale der Forschungs- und Lehrinhalte? Welche Studiengänge und Organisationseinheiten sollen ggf. ergänzt oder ersetzt werden?

#### 3 Einbettung der neuen Professur

Einbettung der Professur in das Planungskonzept des Instituts, des Seminars oder der Forschungsstelle sowie der Fakultät und der Universität Luzern. Wo in der Fakultät ist die geplante Stelle angesiedelt? Warum braucht es sie mit Bezug auf die Hauptaufgaben der Universität, d.h. Lehre (Benennung der involvierten Studienprogramme, Beschreibung der Lehrinhalte und evtl. Lehrkonzepte), Forschung (Beschreibung der bisherigen und der zukünftigen Forschungsausrichtung) und Weiterbildung/Dienstleistungen?

Ggf. Bedeutung der Professur für andere Fakultäten und für die Universität Luzern, u.a. im Hinblick auf Kooperationen und interfakultäre Studiengänge. Welche Absprachen oder Planungskonzepte mit anderen Fakultäten gibt es?

Finanzierung der Professur: Ist Finanzierung der Stelle geklärt und gesichert? Falls die Stelle durch Drittmittel finanziert wird: Liegt ein entsprechender, verbindlicher und mit der Fundraising-Policy der Universität übereinstimmender Vertrag vor?

Wie viele Stellenprozentage stehen für die Professur zur Verfügung? Ist im Falle einer Assistenzprofessur die spätere Überführung in ein Ordinariat finanziell gesichert? Ist die Finanzierung der Ausstattung (Assistenzen, Sekretariat usw.) gesichert?

---

<sup>1</sup> Z.B. «Die Ausschreibung und Besetzung einer Professur für Kinder- und Jugendpsychologie (100%, open rank) per 1. Februar 2024 sei zu genehmigen.»

Ist die erforderliche Infrastruktur (Büroräumlichkeiten, spezielle Geräte, Labore usw.) vorhanden bzw. sind die nötigen Mittel vorhanden, um diese zu schaffen?

#### **4 Erwägungen zur geplanten Ausschreibung**

Soll ein Ordinariat, eine Assistenzprofessur oder Open Rank ausgeschrieben werden? Warum? Begründungspflichtig ist insbesondere, wenn eine Assistenzprofessur ohne TT ausgeschrieben werden soll, dies sollte die Ausnahme darstellen.

Auf welchen Zeitpunkt hin soll die Besetzung erfolgen?

Welche Anforderungen (fachrelevante Kriterien) sollen an die zu berufende Person gestellt werden, u.a. betreffend das genaue Forschungsgebiet, die akademischen Qualifikationen, Berufs- und Führungserfahrung, Lehrkompetenzen, Einwerbung von Drittmitteln? Dabei ist im Blick zu behalten, dass die Fakultät und die Universität auf geeignete Personen für Führungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung angewiesen ist; evtl. ist auf die mit der Professur verbundene Übernahme von spezifischen Ämtern oder die Mitarbeit in fachlichen und überfachlichen Gremien hinzuweisen.

Wie ist die voraussichtliche Bewerbungslage, d.h. wie ist der entsprechende «Markt»? Darf damit gerechnet werden, dass eine passende Persönlichkeit berufen werden kann? Ist mit internen Bewerbungen (d.h. mit einer möglichen «Hausberufung») zu rechnen?

Der Strukturbericht muss sich auch zur Gleichstellungssituation äussern: Wie ist die aktuelle Gleichstellungssituation in der Fakultät (insbes. Stellungnahme zu den Geschlechteranteilen auf Stufe Professur)? Wie ist die Gleichstellungssituation im betroffenen Fachgebiet? Welche Gleichstellungsziele hat sich die Fakultät gesetzt (Gleichstellungsplan gemäss jährlicher Leistungsvereinbarung mit der Universität)? Können diese mit der vorgesehenen Ausschreibung voraussichtlich erreicht werden?

Der Ausschreibungstext muss nicht in den Strukturbericht eingefügt werden, dies liegt in der abschliessenden Zuständigkeit der Fakultät. Usanzgemäss wird der Entwurf allerdings dem Universitätsrat dennoch vorgelegt.

### Anhang 3: Empfehlungen und Muster Ausschreibungstext

Stand: Juli 2024

#### 1 Inhalt

Der Ausschreibungstext für die zu besetzende Professurenstelle muss die folgenden Angaben enthalten:

- Organisatorische Zuordnung (Fakultät, Institut, Seminar, Forschungsstellen)
- Funktionsbezeichnung
- Zeitpunkt der Besetzung der Professur, ev. Möglichkeit zur Teilzeitprofessur
- Anforderungsprofil (Schwerpunktsetzungen in der Forschung und Lehre, Anforderungen und Stellenwert der Lehre)
- einzureichende Bewerbungsunterlagen (evtl. Verweis/Link auf detaillierte Liste von gewünschten Unterlagen)
- Bewerbungsfrist
- Hinweis auf Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ev. Dual Career
- Auskunftspersonen: für fachliche Angelegenheiten ist die oder der Kommissionsvorsitzende, für Fragen zum Verfahren das Fakultätsmanagement zuständig
- Angabe zur Einreichung der Bewerbung (insb. Bewerbungstools)

Mit einem Webseiten-Verweis können zudem weiterführende Informationen zur Verfügung gestellt werden (z.B. detailliertes Anforderungsprofil, zusätzliche Angaben zu den gewünschten Bewerbungsunterlagen usw.).

#### 2 Grundsätze zur Formulierung

Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- In der Ausschreibung soll die zu besetzende Professur so umschrieben werden, dass sich das gewünschte Zielpublikum möglichst konkret angesprochen fühlt (ohne einerseits Generalisten, andererseits Spezialisten auszuschliessen).
- Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes ist auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache zu achten. Für englischsprachige Ausschreibungen kann ein «Gender Decoder» (bspw. <https://genderdecoder.wi.tum.de/> oder <https://gender-decoder.katmatfield.com/>) herangezogen werden, der die Stellenausschreibung in Bezug auf Geschlechterstereotype prüft;
- Solange Frauen in der betreffenden Fakultät bzw. im betreffenden Fach (noch) stark unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung bewusst darauf zu achten, dass sich qualifizierte Wissenschaftlerinnen angesprochen fühlen (z.B. direkte Ansprache, siehe dazu das Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte); zudem sollten Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert werden. Ferner sollte darauf hingewiesen werden, dass sich die Universität Luzern und die entsprechende Fakultät für Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt und bei Anliegen betreffend «Dual Career» unterstützt. Für Standardformulierungen siehe Ziff. 3.4.

### 3 Beispiele von Ausschreibungstexten

Es handelt sich um unverbindliche Muster, die für die konkreten Bedürfnisse adaptiert werden können; die in der rechten Spalte benutzten Formulierungen sind teilweise redundant, d.h. es ist eine gezielte Auswahl zu treffen.

#### 3.1 Beispiel 1

Angabe	Formulierung
Organisatorische Zuordnung	Rechtswissenschaftliche Fakultät
Selbstpräsentation	<p>Die Universität Luzern ist eine moderne, persönliche und dynamische humanwissenschaftliche Universität im Herzen der Schweiz und Europas. Getreu dem Leitsatz «Moving Human Sciences» wollen wir die Universität Luzern mit sechs Fakultäten, zwei Akademien und künftig auch mit zwei universitären Forschungszentren zu einem zukunftsweisenden und international sichtbaren Zentrum von Forschung und Lehre zu Humanwissenschaften entwickeln.</p> <p>Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt für ihre rund 1300 Studierenden und 190 Doktorierenden auf ein breites und innovatives Lehrangebot mit nationaler und internationaler Ausrichtung. Die ausgezeichnete Betreuung der Studierenden, die enge Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis sowie ein motiviertes, dynamisches Team zeichnen die Fakultät aus.</p>
Datum Stellenantritt Geschlechtsneutral Offener Rank Möglichkeit Teilzeitprofessur	<p>Auf den <b>1. August 2024 oder nach Vereinbarung</b> suchen wir eine <b>Professur</b> mit Schwerpunkt im Zivilverfahrensrecht (<b>open rank 50-100%</b>)</p>
Direkte und aktive Ansprache Offene Formulierung Verantwortung Verantwortung und soft skills (Führungs-)Verantwortung	<p>Als Stelleninhaberin oder Stelleninhaber unterrichten <b>Sie</b> im Bereich des Zivilverfahrensrechts <b>und/oder</b> des materiellen Privatrechts mit Schwergewicht Obligationenrecht, vertreten das entsprechende Fach nachhaltig und sichtbar in der Forschung und beteiligen sich an der Weiterbildung.</p> <p>Zu Ihren weiteren Aufgaben gehören der <b>Aufbau ...</b></p> <p>Sie <b>fördern die interdisziplinäre Zusammenarbeit</b> mit ...</p> <p>Sie <b>gestalten ... mit und beteiligen sich</b> aktiv in der <b>Laufbahnplanung der akademischen Mitarbeitenden</b>.</p> <p>Sie haben zudem Interesse und sind bereit, die Entwicklung unserer Universität in <b>Selbstverwaltungsgremien</b> aktiv mitzugestalten.</p>
Offener Rank, offene Formulierung Fachliche Voraussetzung, offene Formulierung, passend zum ausgeschriebenen Rank Hard und soft skills	<p>Die Professur kann als <b>Ordinariat, Extraordinariat (je 50-75%) oder Assistenzprofessur (100%) mit Tenure Track</b> ausgestaltet werden.</p> <p>Für das Ordinariat und Extraordinariat sind eine abgeschlossene Habilitation <b>bzw. gleichwertige wissenschaftliche Qualifikationen</b> erforderlich, für die Assistenzprofessur die Promotion sowie ein fortgeschrittenes Habilitationsprojekt <b>bzw. gleichwertige wissenschaftliche Qualifikationen</b>.</p> <p>Sie bringen zudem eine <b>hohe Motivation für die Themen Chancengleichheit und Nachwuchsförderung</b> mit.</p> <p>... sind von Vorteil</p> <p>Die Universität Luzern legt neben einem <b>guten Arbeitsklima</b> grossen Wert darauf, Studierende sowie wissenschaftliche Nachwuchskräfte auf allen Stufen zu <b>fördern</b>; deshalb suchen wir eine Persönlichkeit mit hervorragenden <b>didaktischen Fähigkeiten, Freude an der Wissensvermittlung sowie mit hoher Sozialkompetenz</b>.</p>



	<p>Nebst der fachlichen Qualifikation zeichnet Sie ein hohes Mass an <b>Integrationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft</b> aus. Sie sind offen für <b>interfakultäre Zusammenarbeit in Lehre und Forschung</b>.</p> <p>Sie haben die Möglichkeit, im ... Umfeld zu arbeiten und sich <b>weiterzuentwickeln</b>. Ein <b>motiviertes und engagiertes Team unterstützt</b> Sie dabei in allen Belangen.</p>
<p>Diversität Chancengleichheit Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf direkte Ansprache an Frauen</p>	<p>Die Universität Luzern steht für ... und setzt sich für <b>Diversität, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit</b> ein. Im Bestreben, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen, ist die Universität Luzern an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.</p> <p>Die Rechtswissenschaftliche Fakultät implementiert spezifische Massnahmen im Berufungsverfahren, um den Anteil an Professorinnen zu erhöhen.</p> <p><i>Alternative Formulierung:</i> Die Universität Luzern strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre an und ermuntert deshalb qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich zur Bewerbung.</p>
<p>Sprachkenntnisse Direkte Ansprache</p>	<p>Der Fakultät ist die <b>Betreuung der italienischsprachigen Studierenden</b> und die Aufrechterhaltung eines entsprechenden Lehrangebots ein <b>grosses Anliegen</b>; sie <b>bittet</b> deshalb Kandidatinnen und Kandidaten mit entsprechenden Sprachkompetenzen <b>ausdrücklich um ihre Bewerbung</b>.</p>
<p>Auskünfte</p>	<p>Über <b>Verfahren und Anstellungsbedingungen</b> gibt Ihnen die Dekanin der Rechtswissenschaftlichen Fakultät gerne Auskunft: Prof. Dr. ..., Tel. +41 ...; ...@unilu.ch. Weitere Auskünfte mit Bezug auf die <b>inhaltliche Umschreibung</b> der Stelle erteilt Ihnen Prof. Dr. ..., Tel. +41 41 ...; ...@unilu.ch.</p>
<p>Einreichung der Bewerbungsunterlagen, evtl. mit Leitfaden</p>	<p>Ihre <b>elektronische Bewerbung</b> (als PDF Datei) mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis (aber ohne Schriften) und Referenzadressen reichen Sie bitte bis zum 16. Oktober 2023 mit untenstehendem Bewerbungsbutton ein.</p> <p><i>Alternative Formulierung:</i> Ihre elektronische Bewerbung reichen Sie bitte bis zum 16. Oktober 2023 ein, für Einzelheiten zu den gewünschten Unterlagen und zur Form der Bewerbung verweisen wir Sie auf unsere Website: ...</p>

### 3.2 Beispiel 2

Angabe	Formulierung
Organisatorische Zuordnung	Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin
Selbstpräsentation	<p>Die Universität Luzern ist eine moderne, persönliche und dynamische humanwissenschaftliche Universität im Herzen der Schweiz und Europas. Getreu dem Leitsatz «Moving Human Sciences» wollen wir die Universität Luzern mit sechs Fakultäten, zwei Akademien und künftig auch mit zwei universitären Forschungszentren zu einem zukunftsweisenden und international sichtbaren Zentrum von Forschung und Lehre zu Humanwissenschaften entwickeln.</p> <p>Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin fördert die Forschung und Lehre in den Bereichen Gesundheit, Medizin, Funktionsfähigkeit und Rehabilitation. Unsere Mission ist es, Gesundheit und Wohlbefinden für alle zu verbessern, indem wir ein diverses und inklusives Umfeld für innovative Forschung, Bildung und Dienstleistung schaffen.</p>
<p>Datum Stellenantritt Geschlechtsneutral, offener Rank</p>	<p>Auf den <b>1. August 2024</b> oder nach Vereinbarung suchen wir eine Professur für Interprofessional Primary Care (Open Rank)</p>

<p>Direkte und aktive Ansprache</p> <p>Anforderungen</p>	<p>Als Stelleninhaberin resp. Stelleninhaber sind <b>Sie</b> für die Entwicklung des Themenbereichs Versorgungsforschung in der interprofessionellen Grundversorgung zuständig. Wir <b>erwarten</b> von Ihnen die Entwicklung einer eigenständigen, langfristig orientierten und nachhaltigen Forschungsagenda mit inhaltlich innovativen Fragestellungen, die die Nutzung von neuen Datenquellen sowie bereits vorhandener Sekundärdaten aus dem Netzwerk unserer Partnerinstitutionen berücksichtigt. Ein Forschungsschwerpunkt soll in der Entwicklung, Pilotierung und Implementierung von neuen Tätigkeitsbereichen für zukünftige Gesundheitsfachberufe und integrierten Versorgungsmodellen liegen.</p>
<p>Hard skills</p> <p>Offene Formulierung</p> <p>(Führungs-)Verantwortung</p>	<p>Erfolgreiche Kandidierende weisen ein Doktorat in Medizin, Pflegewissenschaften, Therapiewissenschaften, Public Health <b>oder</b> Gesundheitswissenschaften auf. Ihre wissenschaftliche Leistung auf internationalem Niveau in der Versorgungsforschung zeichnet sich insbesondere durch eine breite und fundierte Kompetenz in quantitativer und qualitativer Forschungsmethodik aus, welche durch einschlägige wissenschaftliche Publikationen und Drittmiteleinwerbung dokumentiert ist. Daneben erwarten wir von Ihnen die <b>aktive Beteiligung in der Lehre und Nachwuchsförderung der Fakultät und die Entwicklung attraktiver Lehrangebote.</b></p>
<p>Soft skills</p> <p>Optionale, offene Formulierung</p> <p>Führungsverantwortung</p>	<p>Wichtig für diese Position ist ein hohes Mass an <b>Integrationsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft</b>, sowie <b>Sinn für übergeordnete Ziele</b>. Zudem ist die <b>Fähigkeit und Freude</b> an der Pflege von Aussenbeziehungen mit Stakeholdern aus dem Versorgungssystem sowie nationalen und internationalen Fachgesellschaften für diese Funktion essentiell. Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin versteht sich als <b>interdisziplinär</b>. Über die fachspezifischen Anforderungen hinaus sind deshalb <b>Kompetenzen in interdisziplinärer Lehre und Forschung über alle Fachbereiche erwünscht</b>. Erwartet werden die <b>Fähigkeit zur Teamarbeit und die Bereitschaft zur Mitgestaltung der weiteren Entwicklung der Fakultät.</b></p>
<p>Organisationskultur, Angebot, kooperative Arbeitshaltung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden</p>	<p>Wir bieten ein <b>inspirierendes</b> Arbeitsumfeld an einer <b>jungen und dynamischen Fakultät</b>, optimale Rahmenbedingungen für die <b>persönliche Weiterentwicklung</b>, und einen Arbeitsort mit <b>hoher Lebensqualität</b>.</p> <p><i>Alternative Formulierung:</i> Sie erhalten die Möglichkeit, im internationalen Hochschulumfeld zu arbeiten und sich weiterzuentwickeln. Ein motiviertes und engagiertes Team unterstützt Sie dabei in allen Belangen.</p>
<p>Führungsverantwortung</p> <p>Offene Formulierung</p>	<p>Mit der Anstellung ist die <b>Leitung oder Co-Leitung</b> des Zentrums für Hausarztmedizin und Community Care (ZHAM&amp;CC) an der Universität Luzern vorgesehen. Eine Praxistätigkeit neben der Anstellung an der Universität Luzern im Umfang von maximal 20% ist möglich.</p>
<p>Spracherfordernisse</p>	<p>Deutschkenntnisse auf Niveau B2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen müssen vorhanden sein.</p>
<p>Diversität, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, direkte Ansprache an Frauen</p>	<p>Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 2 des Berufungsreglements der Universität Luzern. Im Interesse der Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre an der Universität Luzern sind <b>Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht</b>.</p>
<p>Auskünfte</p>	<p>Prof. Dr. ... (Dekan der Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin) steht Ihnen für Fragen unter +41 41 ... oder ...@unilu.ch zur Verfügung.</p>
<p>Bewerbungsfrist</p> <p>Einzureichende Bewerbungsunterlagen</p> <p>Einreichung über Webtool</p>	<p>Die Bewerbungsfrist endet am <b>28. Oktober 2023</b>. Wir bitten Sie, sich gemäss den Vorgaben in unserem <a href="#">Leitfaden</a> über den untenstehenden Bewerbungsbutton zu bewerben.</p>

3.3 Beispiel 3

Angabe	Formulierung
Organisatorische Zuordnung	Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie
Selbstpräsentation	Unter dem Leitsatz «Moving Human Sciences» zeigt die Universität Luzern das Potenzial der Humanwissenschaften auf und treibt diese national und international voran. Dabei forschen und lehren wir zu Themen rund um Menschen und ihre Institutionen. Die Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie ...
Datum Stellenantritt Geschlechtsneutral Offener Rank	An der Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie der Universität Luzern ist per <b>1. August 2024 oder nach Vereinbarung</b> eine Professur für Kinder- und Jugendpsychologie (open rank) zu besetzen.
Direkte und aktive Ansprache  Anforderungen  Verantwortung	Als Lehrstuhlinhaberin resp. Lehrstuhlinhaber sind <b>Sie</b> für den Themenbereich Kinder- und Jugendpsychologie an der neu geschaffenen Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie zuständig. Der Studiengang in Psychologie wird im Herbstsemester 2024 mit dem Bachelor beginnen und sukzessive aufgebaut werden. Sie unterrichten die Bachelorvorlesung in Entwicklungspsychologie und übernehmen nach und nach weitere Lehrveranstaltungen auf Bachelor- und Masterstufe. Sie <b>beteiligen sich aktiv</b> in der weiteren Ausgestaltung und Feinplanung des Curriculums, insbesondere in der geplanten Mastertiefung in Kinder- und Jugendpsychologie, wo Sie die <b>Hauptverantwortung</b> übernehmen. Sie <b>bauen</b> ein innovatives Forschungsprogramm mit internationaler Ausstrahlung <b>auf</b> und helfen – <b>in Zusammenarbeit mit</b> der Professur für Klinische Psychologie – beim Aufbau einer Praxisstelle mit. Ebenfalls <b>engagieren</b> Sie sich beim Aufbau eines Doktoratsprogramms.
Offener Rank Offene Formulierung	Die Professur <b>kann</b> auf der Stufe (Extra-)Ordinariat oder Assistenzprofessur mit Tenure Track belegt werden. Für ein Ordinariat ist eine abgeschlossene Habilitation <b>oder</b> eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation erforderlich, für die Assistenzprofessur wird neben der Promotion der Nachweis der Leitung eigenständiger Forschungsprojekte erwartet
Hard skills  Optionale Formulierung von nicht zwingenden Anforderungen  Soft skills	In Ihrem Fachgebiet können Sie einschlägige Publikationen (peer-review) und kompetitiv eingeworbene Drittmittel vorweisen und bringen eine ausgewiesene Lehrexpertise mit. Praktische Erfahrungen in einem kinder- und jugendpsychologischen Tätigkeitsfeld <b>sind von Vorteil</b> . Nebst der fachlichen Qualifikation zeichnet Sie ein hohes Mass an <b>Integrationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft</b> aus. Sie sind offen für <b>interfakultäre Zusammenarbeit</b> in Lehre und Forschung.
Spracherfordernisse	Deutschkenntnisse auf Niveau C1 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen sollten vorhanden sein oder müssen innert angemessener Frist erworben werden.
Diversität, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, direkte Ansprache an Frauen	Die Universität Luzern strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre an und <b>bittet</b> qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung. <b>Teilzeitanstellungen oder Jobsharing</b> sind möglich und Gegenstand von Verhandlungen.
Diversity Statements und Organisationskultur	Die Universität Luzern fördert die <b>Vielfalt und Chancengleichheit</b> beim Personal und freut sich über Bewerbungen von <b>Menschen mit Beeinträchtigung, People of Color und von Menschen, die im Schweizer Kontext zu ethnischen Minderheiten</b> gehören.
Angebot	Als Lehrstuhlinhaberin oder Lehrstuhlinhaber der Professur für Kinder- und Jugendpsychologie an der Universität Luzern haben Sie die <b>einmalige</b>

	<p><b>Gelegenheit, sich am Aufbau</b> einer neuen Fakultät zu <b>engagieren</b> und sich in der weiteren Ausgestaltung des Psychologiestudienganges sowie den Forschungsvertiefungen <b>einzubringen</b>.</p> <p><i>Alternative Formulierung:</i></p> <p>Was wir bieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützungs- und Betreuungsangebot,</li> <li>- Teilzeitprofessur und Jobsharing-Möglichkeiten,</li> </ul>
Auskünfte	Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an ... (Fakultätsmanagerin / Fakultätsmanager +41 41 ...; <a href="mailto:...@unilu.ch">...@unilu.ch</a> ).
Terminplanung	Die <b>Probenvorträge und Interviews</b> mit den Kandidierenden der engeren Auswahl finden am <b>26. und 27. März 2024</b> statt.
Bewerbungsfrist, Bewerbungsunterlagen, Einreichung über Webtool	Die Bewerbungsfrist endet am <b>6. November 2023</b> . Wir bitten Sie, sich gemäss den Vorgaben in unserem <a href="#">Leitfaden</a> über den untenstehenden Bewerbungsbutton zu bewerben.

### 3.4 Textbausteine betreffend Chancengleichheit, Diversität sowie Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Die **Universität Luzern** strebt eine **Erhöhung des Frauenanteils** in Forschung und Lehre an und **bittet qualifizierte Wissenschaftlerinnen** ausdrücklich um ihre Bewerbung. **Teilzeitanstellungen oder Jobsharing sind möglich und Gegenstand von Verhandlungen.**

Der **Fakultät** ist eine **Erhöhung des Frauenanteils ein grosses Anliegen**; sie **bittet** deshalb qualifizierte Wissenschaftlerinnen **ausdrücklich um ihre Bewerbung**. Die **Universität Luzern** setzt sich **aktiv ein für Chancengleichheit und fördert die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.**

Die **Universität Luzern** setzt sich für **Vielfalt und Chancengleichheit**, die **Erhöhung des Frauenanteils [innerhalb der Professorenschaft]**, die **Bedürfnisse von Dual-Career-Paaren** sowie die **Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf** ein.

Die **Universität** steht für [...] und setzt sich für **Diversität, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit** ein. **Im Bestreben, den Frauenanteil [bei den Professuren] zu erhöhen, ist die Universität an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.**

Die **Universität Luzern** **strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen** in Forschung und Lehre an und **bittet** deshalb qualifizierte Wissenschaftlerinnen **nachdrücklich um ihre Bewerbung.**

Die **Universität Luzern** setzt sich für die **Förderung der Chancengleichheit** und einer **integrativen Arbeitskultur** ein. Um die **Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen**. Um die **Vielfalt** weiter zu stärken, **ermutigen wir Angehörige unterrepräsentierter Gruppen, sich zu bewerben.**

Die **Universität Luzern** ist bestrebt, den **Anteil an internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** zu erhöhen. An der [...] Fakultät arbeiten bereits heute ... akademische und administrative Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund und aus 17 Nationen. Um die **Vielfalt und Gleichstellung weiter zu erhöhen, sind Bewerbungen von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen besonders willkommen.**

Die **Universität Luzern** ist **bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen**. Daher werden **qualifizierte Forscherinnen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.**

Die **Universität Luzern** **fördert** als Arbeitgeberin die **Chancengleichheit** und **implementiert spezifische Massnahmen im Berufungsverfahren, um den Anteil an Professorinnen zu erhöhen.**

Die **Universität Luzern** **fördert die Vielfalt und Chancengleichheit** beim Personal und freut sich über **Bewerbungen von Menschen mit Behinderung, People of Color und von Menschen, die im Schweizer Kontext zu ethnischen Minderheiten gehören.**

### Anhang 4: Evaluationskriterien (Beurteilung der Bewerbungen und des Vortrages)

Stand: Juli 2024

#### 1 Vorbemerkungen

Damit alle Bewerbenden nach denselben Kriterien bewertet werden, muss die Berufungskommission die Evaluationskriterien und deren Gewichtung schriftlich festhalten (§ 5 Abs. 2 Berufsreglement; siehe dazu Leitfaden, Ziff. 4.4.1). Bereits die erste Selektion der Bewerbungen folgt diesen Kriterien, wobei – namentlich bei sehr zahlreichen Bewerbungen – eine Vereinfachung zulässig ist. Beispielsweise kann die Kommission angehalten werden, bei der ersten Sichtung der Bewerbungen lediglich die unten in Ziff. 3.1-3.4 genannten vier Hauptbereiche (nicht hingegen die darin enthaltenen Einzelkriterien) für jede Bewerbung auf einer Skala von 1–5 zu bewerten und eine Gesamtbeurteilung (A, B oder C; vgl. Leitfaden, Ziff. 4.4.3) abzugeben. Die differenziertere Beurteilung der hinreichend interessanten Bewerbungen kann dann anlässlich der folgenden Sitzung der Kommission erfolgen.

Die nachfolgende Liste von Evaluationskriterien ist als unverbindliche Übersicht zu verstehen, die durch die Berufungskommission für die konkrete Professur entsprechend angepasst wird. Auch die angeführte Gewichtung ist lediglich als Beispiel zu verstehen. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Evaluationskriterien mit dem Ausschreibungstext vereinbar sind; beispielsweise dürfen an die fachliche Ausrichtung, an Führungserfahrung oder an die Publikationen und akademischen Qualifikationen nicht höhere Anforderungen gestellt werden, als im Ausschreibungstext umschrieben.

#### 2 Formale Einstellungsvoraussetzungen

Die formalen Einstellungsvoraussetzungen sind gewissermassen eine (bewusst sehr formal und tief gehaltene) Eintrittsschwelle. Bewerbungen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, müssen nicht näher geprüft werden, sie müssen der Kommission auch nicht zur ersten Sichtung (vgl. Leitfaden, Ziff. 4.4.2) vorgelegt werden. Über die Nichtzulassung der Bewerbungen ist die Kommission allerdings wenigstens nachträglich anlässlich einer Kommissionssitzung zu informieren.

Beispiele für formale Einstellungsvoraussetzungen:

- Alter: Bewerbungen von Personen, die beim Stellenantritt das ordentliche Pensionsalter bereits erreicht haben oder unmittelbar davor stehen, sind nicht zu berücksichtigen.
- Geschlecht: Richtet sich (ausnahmsweise) die Ausschreibung nur an ein Geschlecht, sind Bewerbungen des anderen Geschlechts nicht zu berücksichtigen.
- Akademische Minimalqualifikation: Bewerbungen, die *offenkundig* die minimalen Voraussetzungen mit Bezug auf die akademische Qualifikation nicht erfüllen (z.B. kein Doktorat, fachfremdes Studium usw.), sind nicht zu berücksichtigen.
- Sprachkenntnisse: Falls Kenntnisse einer bestimmten Sprache (z.B. bei Unterrichtssprache Deutsch oder Englisch) schon bei Stellenantritt zwingend erforderlich sind, müssen Kandidierende, die *offenkundig* die Voraussetzung nicht erfüllen, nicht berücksichtigt werden.

### 3 Gewichtete Evaluationskriterien

#### 3.1 Forschungsleistungen

Die Forschungsleistungen werden hoch gewichtet (30-50%), daher ist es wichtig, sie präzise zu umschreiben. Dabei ist auf Folgendes zu achten:

- Inhaltliche Passung gemäss Ausschreibung
- Publikationen (gemäss DORA Declaration), evtl. einschliesslich Working Papers, Konferenzbeiträge usw.
- Kompetitiv eingeworbene Forschungsgelder
- Internationalität bzw. internationale Sichtbarkeit; Ausstrahlung und Vernetzung in der Community (Zitationen, Co-Autorenschaften, Affiliationen, usw.)

#### 3.2 Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung

Die Leistungen in Lehre und Nachwuchsförderung sind ebenfalls von hoher Bedeutung (Gewichtung 30-50%); indessen ist hier insbesondere bei Assistenzprofessuren und open rank-Professuren darauf zu achten, dass nicht nur die bisherige Erfahrung, sondern auch das Potenzial berücksichtigt wird. Dazu kann etwa ein mit den Bewerbungsunterlagen eingefordertes «Statement» hilfreich sein.

- Lehrerfahrungen und Lehrevaluationen; möglichst passend zur gewünschten fachlichen Ausrichtung der Professur
- Absolvierte Kurse zu Lehre, Didaktik, Rhetorik
- Prüfungserfahrung
- Erfahrung bei der Betreuung von Semester-, Bachelor-, Masterarbeiten und evtl. Doktoraten
- Erfahrung/Potenzial betreffend interdisziplinäre Lehre
- Erfahrung/Potenzial betreffend innovative Lehrformaten
- Erfahrung/Potenzial betreffend Weiterbildungsveranstaltungen und -studiengängen

#### 3.3 Akademische Selbstverwaltung und Führungserfahrung

Die Bereitschaft und Fähigkeit von (ordentlichen) Professuren, Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung zu übernehmen (z.B. Mitgliedschaft in fakultären und universitären Kommissionen, Dekanat, Prorektorat/Rektorat) sind insgesamt für die Fakultät und für die Universität von erheblicher Bedeutung. Allerdings ist in der Regel (anders bei einer mit der Professur unmittelbar verbundenen Leitung eines Instituts, Seminars oder Fachbereichs) primär von Bedeutung, dass in der Fakultät insgesamt genügend entsprechend qualifizierte und engagierte Personen vorhanden sind. Insofern ist das Kriterium meist von weniger grosser Bedeutung als die Qualifikationen in Forschung und Lehre. Auch bei diesem Kriterium ist nicht nur bzw. nicht primär die bisherige Erfahrung massgebend, sondern sind auch Potenzial und Bereitschaft von Bedeutung, die sich meist besser im Gespräch mit der Kommission (oder in einem ergänzenden Assessment) ergründen lassen als durch blosser Lektüre der Bewerbungsunterlagen. Mögliche Beurteilungskriterien aufgrund der Bewerbungsunterlagen können sein:

- Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung
- Organisation von wissenschaftlichen Veranstaltungen
- Führungserfahrung ausserhalb der Universität (einschliesslich ausserberufliches Engagement)
- Absolvierte Weiterbildungen im Führungsbereich
- «Statement» betreffend die entsprechende Bereitschaft (einschliesslich Bereitschaft zu Führung-coaching o.ä.)

### 3.4 Weitere Kriterien

Je nach konkreter Professur sind weitere Kriterien und Voraussetzungen zu prüfen. Allenfalls erfolgt dies auch erst im späteren Verlauf des Verfahrens; so sollten z.B. die **Sozialkompetenz und Teamfähigkeit** einer Person, die an sich von ganz erheblicher Bedeutung sind, nicht einzig aufgrund der Bewerbungsunterlagen oder vom «Hörensagen» einzelner Kommissionsmitglieder beurteilt werden. Zu unterlassen sind auch Spekulationen über die Bereitschaft zum Stellenantritt.

Weitere Kriterien, die sich auf die Gesamtbeurteilung der Bewerbung auswirken können, sind u.a.:

- Sprachkompetenzen (soweit diese nicht schon ein formales Eintrittskriterium sind)
- Besonders interessante, laufende Forschungsprojekte und Drittmittelprojekte
- Praxiserfahrung im Themenbereich der Professur
- Erfahrung in der Öffentlichkeitsarbeit und im Umgang mit Medien
- Geschlecht, internationale Herkunft und weitere Aspekte der Diversität
- Bereitschaft, sich auf die Prioritäten und die weitere Planung der Fakultät einzulassen und sich aktiv einzubringen

## 4 Kriterien für die Beurteilung des Bewerbungsvortrages

Je nachdem, welche Art des Bewerbungsvortrages erwartet wird (wissenschaftlicher Vortrag, Lehrprobe), sind die Evaluationskriterien unterschiedlich. Die Bewertung durch Studierende bei einer Lehrprobe kann mit den an der Universität Luzern vorhandenen Evaluationstools erfolgen. Von Bedeutung sind regelmässig die folgenden Kriterien:

- Das Thema des Vortrages wurde gut erfasst und abgerundet präsentiert.
- Die Ausführungen waren inhaltlich korrekt und entsprechen dem aktuellen Stand der Forschung.
- Der Vortrag bzw. die Probevorlesung war intellektuell anregend und originell.
- Im Vortrag / in der Probevorlesung war eine Struktur (roter Faden) erkennbar.
- Die Ausführungen der Kandidatin / des Kandidaten waren klar und verständlich
- Die Präsentationsfolien bzw. sonstigen Unterlagen/Hilfsmittel waren für das Verständnis hilfreich.
- Das Tempo des Vortrags / der Probevorlesung war angemessen.
- Das Zielpublikum (Studierende, Berufungskommission) wurde gut adressiert.
- Der Einbezug der Studierenden in die Probevorlesung war angemessen.
- Der Vortrag bzw. die Vorlesung war insgesamt überzeugend und entsprach den Erwartungen.

### Anhang 5: Strukturiertes Gespräch mit der Berufungskommission

Stand: Juli 2024

#### 1 Vorbemerkungen

Um **Chancengleichheit** gewährleisten zu können, müssen die Bewerbungsgespräche mit den Kandidatinnen und den Kandidaten einem gewissen **Schema** folgen: die **gleichen Fragen** werden in der **gleichen Reihenfolge** und von der **gleichen Person** gestellt. Aus Transparenzgründen und um die Kandidierenden abschliessend beurteilen zu können, werden die Gespräche **protokolliert**.

Das Gespräch folgt daher einem **Leitfaden**, der Inhalt und Reihenfolge der Fragen festlegt. Die Fragen sind mit dem Stellenprofil und den Evaluationskriterien abzustimmen. Die nachfolgenden Fragen (Ziff. 3) können als unverbindliche Grundlage für die Gespräche dienen.

Die Fragen oder ausgewählte Fragen können den Kandidierenden auch **vorab zugestellt** werden verbunden mit der Bitte, vor dem Gespräch **schriftliche Antworten** zu formulieren. Dies erhöht die Vergleichbarkeit der Kandidierenden und spart Zeit, weil die Kommission sich im Gespräch dann auf gezielte Rückfragen und Vertiefungen konzentrieren kann. Zudem wird vermieden, dass einzelne Kandidierende durch eine Frage überfordert werden und daher eine Antwort geben, die bei entsprechender Vorbereitung ganz anders ausgefallen wäre. Die Möglichkeit der Vorbereitung dient insofern ganz besonders jungen Nachwuchsforschenden, die noch wenig Bewerbungserfahrung haben.

**Persönliche Fragen** zu Familienstand, Kinder, **psychische und physische Gesundheit, Organisation des Familienlebens und entsprechende Pläne u.a** sind zu jeder Zeit zu **unterlassen** und von der oder dem Kommissionsvorsitzenden sofort zu unterbinden.

#### 2 Übersicht zum Ablauf der Gespräche

- Begrüssung der Kandidatin oder des Kandidaten und Vorstellung der Berufungskommission
- Erläuterung des Ablaufs des Gesprächs
- Gespräch anhand des vorbereiteten Leitfadens (dazu sogleich, Ziff. 3)
- Information an die Kandidatin oder den Kandidaten betreffend weiterem Verfahrensablauf und weiteren Informationsfluss.
- Abschluss: Möglichkeit für Fragen der Kandidatin oder des Kandidaten an die Berufungskommission.



### 3 Muster Gesprächsleitfaden

	Themenkreis	Mögliche Fragen
<b>1</b>	<b>Allgemeines Interesse</b>	
	Motivation	<p>Was war Ihre Motivation sich auf diese Stelle zu bewerben? Was hat Ihnen an der Ausschreibung besonders gefallen? Was weniger?</p> <p>Welche Ziele und Visionen würden Sie in den nächsten Jahren an der Universität Luzern verfolgen und umsetzen?</p>
<b>2</b>	<b>Forschung</b>	
2.1	Aktuelle Prioritäten in der Forschung	<p>Welche Prioritäten setzen sie aktuell in Ihrer Forschung? Erzählen Sie uns von ihren aktuellen Forschungsprojekten!</p> <p>Welche Projekte haben Sie allenfalls mittel- und langfristig in Planung?</p>
2.2	Interdisziplinarität, Vernetzung	<p>Wo sehen Sie Anknüpfungspunkte Ihrer Forschung an die Kolleginnen und Kollegen an der Fakultät bzw. an der Universität Luzern?</p> <p>Wie sind Sie national und international in der Forschung vernetzt? Mit wem planen Sie künftige Forschungsprojekte?</p>
2.3	Drittmittel	<p>Welche Erfahrung mit Drittmittelprojekten haben Sie?</p> <p>Welche Drittmittelprojekte verfolgen Sie aktuell oder wollen Sie kurz- oder mittelfristig eingeben?</p> <p>Haben Sie andere Vorhaben oder Pläne, wie Sie Ihre Forschung finanziell stärken werden?</p>
<b>3</b>	<b>Lehre</b>	
3.1	Lehrkonzept, Lehrphilosophie	<p>Wie würden Sie Ihre Lehrphilosophie umschreiben?</p> <p>Was sind aus Ihrer Sicht besondere Herausforderungen in der Lehre? Wie gehen Sie damit um?</p> <p>Was ist Ihnen bei der Arbeit mit Studierenden wichtig?</p>
3.2	Innovative Lehrmethoden, Einsatz digitaler Lehrmittel	<p>Welche Lehrformate kennen Sie, welche würden Sie gerne noch weiterentwickeln?</p> <p>Welche digitalen Lehrformate kennen Sie und wie beurteilen Sie diese?</p>
3.3	Interdisziplinarität	<p>Welche Anknüpfungspunkte bzw. mögliche Zusammenarbeit sehen Sie in der Lehre mit Kolleginnen und Kollegen in der Fakultät, an der Universität Luzern oder mit Kolleginnen und Kollegen anderer in- und ausländischer Institutionen?</p>

<b>4</b>	<b>Weiterbildung und Sichtbarkeit</b>	
4.1	Tagungen usw.	Welche Erfahrung haben Sie mit der Organisation von wissenschaftlichen Tagungen? Können Sie sich vorstellen, an der Universität Luzern Tagungen anzubieten, allenfalls zusammen mit Kolleginnen und Kollegen?
4.2	Weiterbildung	Welche Erfahrungen haben Sie mit Weiterbildungsstudiengängen und -veranstaltungen? Wie können Sie zu bestehenden und neuen Angeboten an der Universität Luzern beitragen?
4.3	Wissenstransfer und Medien	Welche Erfahrungen haben Sie im Zusammenhang mit Wissenstransfer und Medienarbeit? Wie wollen Sie sich diesbezüglich weiterentwickeln?
<b>5</b>	<b>Führungs- und Sozialkompetenzkompetenz, akademische Selbstverwaltung</b>	
5.1	Führungskompetenz	<p>Als Professor/Professorin würden Sie ein Team leiten (evtl. konkreter umschreiben, wie dies konkret aussehen würde, z.B. falls mit der Professur die Leitung eines Instituts oder Seminars verbunden ist).</p> <p>Wo haben Sie persönlich gute Führung erlebt? Was hat diese ausgezeichnet? Haben Sie schwierige Führungssituationen erlebt? Was hätten Sie sich in dieser Situation gewünscht?</p> <p>Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben? Wie treffen Sie Entscheidungen, die Ihr Team (mit)betreffen?</p> <p>Wie motivieren Sie? Was tun Sie, damit Ihre Teammitglieder ihre Fähigkeiten optimal einbringen können?</p> <p>Wie fördern Sie die Karriere ihrer Mitarbeitenden?</p> <p>Wie gehen Sie bei Konflikten mit Mitarbeitenden um; können Sie dazu eine konkrete Situation schildern, die Sie erlebt haben? Was würden Sie ggf. heute anders machen?</p> <p>Haben Sie schon Kurse oder ein Coaching zu Führungsfragen besucht oder wären Sie bereit dazu?</p>
5.2	Sozialkompetenz	<p>Wie würden enge Kollegen oder Freunde Sie als Person beschreiben?</p> <p>Benennen Sie ihre wesentlichen Stärken und Schwächen!</p>
5.3	Akademische Selbstverwaltung	<p>Was sind aus Ihrer Sicht die Vor- und Nachteile der akademischen Selbstverwaltung?</p> <p>Wie würden Sie dazu beitragen; welche Ämter könnten Sie sich mittel- und langfristig für sich vorstellen?</p>
<b>6</b>	<b>Wissenschaftlicher Nachwuchs im Speziellen</b>	
6.1	Konzepte und Ideen zur Nachwuchsförderung	<p>Welche Konzepte und Ideen mit Bezug auf die Nachwuchsförderung sind Ihnen wichtig?</p> <p>Wie wurden Sie selber gefördert, was war hinderlich?</p>

6.2	Betreuung Doktorierende	<p>Welche Erfahrung haben Sie mit Bezug auf die Betreuung von Doktorierenden?</p> <p>Wie haben Sie selber Ihre Doktoratsbetreuung erlebt? Was haben Sie daraus gelernt bzw. was würden Sie gleich oder anders machen?</p>
<b>7</b>	<b>Chancengleichheit und Diversität</b>	
7.1	Chancengleichheit	<p>Für die Universität und Fakultät sind die Chancengleichheit und die Gleichstellung der Geschlechter ein grosses Anliegen.</p> <p>Inwiefern würden Sie sich an Ihrer neuen Position für die Anliegen der Chancengleichheit einsetzen?</p> <p>Haben Sie Erfahrungen mit Lehre und Forschung im Genderbereich in Ihrem Fachbereich?</p>
7.2	Diversität	<p>Welche Anliegen im Bereich der Diversität sind Ihnen besonders wichtig? Wie möchten Sie dazu konkret beitragen?</p>
<b>8</b>	<b>Teilzeitmöglichkeit/flexible Arbeitsformen (Jobsharing, etc.)</b>	
8.1	Klärung des Arbeitsformats / Vorstellung der internen Rahmenbedingungen	<p>Die Universität Luzern versteht sich als persönliche Uni; Begegnungen vor Ort sind uns wichtig. Wie stellen Sie sich im Falle einer Berufung die Arbeitsorganisation (Arbeit vor Ort, Homeoffice) vor? Wie hoch ist dabei Ihre Flexibilität?</p>
8.2	Evtl. Teilzeit, Jobsharing, Jobsplitting	<p>Je nach Ausschreibung: Welches Pensum wäre für Sie ideal?</p> <p>Könnten Sie sich ein Jobsplitting oder Jobsharing vorstellen? Wie würden Sie sich dabei organisieren?</p>
<b>9</b>	<b>Abschliessende Fragen</b>	
9.1	Zeitpunkt des Stellenantritts	
9.2	Anderweitige Bewerbungen	
9.3	Wohnort, Umzug nach Luzern	

### Anhang 6: Muster Bericht z.Hd. Senat (einschliesslich Kommissionsbericht)

Stand: Juli 2024

#### Vorbemerkung

Nachfolgend wird ein anonymisiertes, gekürztes und verfremdetes Muster eines Berufungsantrages an den Senat abgedruckt. Er enthält als «Begründung» (Ziff. 3) zugleich den Bericht der Berufungskommission. Abweichungen von der hier gewählten Form des Berichts sind ohne weiteres zulässig; indessen ist darauf zu achten, dass

- die universitären Gremien (Fakultät, Senat, Universitätsrat) über einen konkreten **Antrag** befinden können (vgl. unten, Ziff. 2),
- dass dieser Antrag – um Verfahrensverzögerungen und -abbrüche zu verhindern – **gut begründet** wird und
- dass der **Gang des Berufungsverfahrens** so nachgezeichnet wird, dass der ordnungsgemässe Ablauf (gemäss Berufungsordnung und Leitfaden) ersichtlich wird.

#### Berufungsanträge der Rechtswissenschaftlichen Fakultät betreffend eine Professur für Medizinrecht

Vorbemerkung.....	1
1. Ausgangslage.....	1
2. Antrag der Fakultät an den Senat.....	2
3. Begründung.....	2
3.1. Auswahlkriterien.....	2
3.2. Selektion der eingegangenen Bewerbungen.....	3
3.3. Begründung des Antrags.....	4
3.4. Beschlussfassung der BeKo.....	5
3.5. Beschlussfassung der Fakultät.....	5
4. Verfahren.....	5
4.1. Übersicht über den Verfahrensablauf.....	5
4.2. Ermunterung von geeigneten Kandidatinnen.....	6
4.3. Ausstandsgründe.....	6

#### 1. Ausgangslage

Die Fakultät beantragte mit dem Strukturbericht vom .xy.xyxy (vgl. Beilage) die Ausschreibung einer Professur im Medizinrecht. Die Professur kann als Ordinariat oder in Form einer Assistenzprofessur mit Tenure Track ausgestaltet werden. Insgesamt stehen 100 Ordinariats-Stellenprozente zur Verfügung, die je nach Bewerbungslage auf die zwei Stellen aufgeteilt werden können. Der Strukturbericht wurde durch den Senat am xy.xy.xyxy und durch den Universitätsrat am xy.xy.xyxy genehmigt. Die Stellenausschreibung (vgl. Beilage) erfolgte am xy.xy.xyxy. Für Einzelheiten wird auf die Unterlagen im Vorfeld der erwähnten Senats- und Universitätsratssitzungen verwiesen.

Die Berufungskommission (BeKo) setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Prof. Dr. xy, Dekanin, Vorsitzende der Berufungskommission
- Prof. Dr. xy, ordentliche Professorin für xy an der Universität Luzern
- Prof. Dr. xy, Universität Bern, externer Experte
- Prof. Dr. xy, Chancengleichheitsdelegierter
- MLaw xy, Mittelbauvertreterin
- Stud. iur. xy, Studierendenvertreter
- Prof. Dr. xy, Senatsberichterstatteerin

Dr. xy war für die Protokollführung sowie für die Administration der Kommission verantwortlich.

## 2. Antrag der Fakultät an den Senat

Gestützt auf die Beschlüsse der Fakultätsversammlung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät vom xy.xy.xyxy wird dem Senat zuhanden des Universitätsrats die Berufung folgender Personen beantragt:

### **Dr. iur. C.C. als Assistenzprofessorin für Medizinrecht (100%) mit Tenure Track (Umwandlungsanspruch bei Erfüllen der Tenure-Voraussetzungen auf 100% Ordinariat)**

Für den Fall, dass die Berufung von Frau Dr. iur. C.C. nicht gelingt, beantragt die Fakultät die Berufung von **Herrn Dr. iur. D.D. als Assistenzprofessor Medizinrecht (100%) mit Tenure Track (Umwandlungsanspruch bei Erfüllen der Tenure-Voraussetzungen auf 100% Ordinariat).**

Die Fakultätsversammlung folgt damit dem Antrag der Berufungskommission. *((Hier ggf. Abweichungen vom Antrag der BK erwähnen und nachfolgend begründen.))*

## 3. Begründung

### 3.1. Auswahlkriterien

Aus dem **Ausschreibungstext** (Beilage 2) ergeben sich folgende Anforderungen an das Stellenprofil:

- 1) 100-Stellenprozente, open rank (wobei Assistenzprofessor-Stellenprozente nur halb zählen). Mögliche Kombinationen:
  - a. 1 Ordinariat à 100%;
  - b. 2 Ordinariate à 50%
  - c. 1 Assistenzprofessur à 100% mit tenure track und Anspruch auf Umwandlung in eine ordentliche Professur à 100%
- 2) für Ordinariat: abgeschlossene Habilitation bzw. gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation
- 3) für Assistenzprofessur mit tenure track: Promotion sowie mindestens das Projekt einer Habilitation
  - begründete Aussicht, dass Habilitation innerhalb von wenigen Jahren (d.h. der ordentlichen Dauer einer Assistenzprofessur von 5 Jahren) fertiggestellt wird
- 4) Die Professur unterrichtet im Bereich des Medizinrechts (mit Schwergewicht ...)
- 5) Die Professur vertritt das Fach nachhaltig und sichtbar in der Forschung
- 6) Die Professur beteiligt sich an der Weiterbildung
- 7) Die Professur hat Interesse und ist bereit, die Entwicklung unserer Universität in Selbstverwaltungsgremien aktiv mitzugestalten

Anhand dieser Vorgaben aus dem Ausschreibungstext hat die BeKo an der ersten Sitzung vom xy.xy.xyxy (während noch laufender Bewerbungsfrist) folgende **Auswahlkriterien** festgelegt:

- Breite und Qualität der Forschung im Verhältnis zum akademischen Alter (Publikationsausweis, Eingeworbene Forschungsgelder, Konferenzbeiträge, Auszeichnungen, Potential usw.)
- Eignung für die Lehre (Lehrerfahrung, Evaluationen, Probevorlesung)
- Nachuniversitäre Qualifikationen (z.B. Anwaltspatent, LL.M.)

- Berufs- und Praxiserfahrung (z.B. in Anwaltskanzleien, Behörden, Unternehmen, Ausländerfahrung)
- Engagement, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit
- Präsenz an der Universität Luzern
- Bei Aufteilung der Professur auf zwei Personen: Komplementarität der beiden Professuren

Aus der Diskussion der BeKo ergeben sich folgende **Präzisierungen**:

- Promotion und *mindestens das Projekt einer Habilitation* (d.h. vorhandene Projektskizze) sind zwingende Berufungsvoraussetzungen;
- Breite und Qualität der Forschung sind stets *im Verhältnis zum akademischen Alter* zu beurteilen;
- Die Eignung für die *Lehre* und sowie die *Forschung* (tatsächlicher Ausweis bzw. Potential) haben gegenüber den weiteren Kriterien *das grösste Gewicht* bei der Beurteilung;
- Die weiteren Kriterien (wie Anwaltspatent) sind *nicht zwingend*, sondern «nice to have»; bei diesen «generellen Auswahlkriterien» gemäss Entwurf wird *Kenntnis der italienischen Sprache* ergänzt, da dieses Kriterium auch im Ausschreibungstext genannt wird.

### 3.2. Selektion der eingegangenen Bewerbungen

Die Mitglieder der BeKo haben im Vorfeld zur zweiten Sitzung vom xy.xy.xyxy je individuell die Bewerbungsdossiers den Kategorien A, B und C zugeordnet. A-Bewerbungen wurden für das weitere Verfahren (Begutachtung der Schriften und Probevorlesung) eingeladen, B-Bewerbungen zurückgehalten und C-Bewerbungen erhielten eine direkte Absage.

#### Erstbewertung der Mitglieder der BeKo

Bewerber/in	Erste Einstufung durch Mitglieder der BeKo					
A.A.	A	A	A	A	A-	B
C.C.	A	A	A	A	A	B
D.D.	A	A	A	A	A	B
G.G.	A	A	A	A	A-	B
F.F.	A	A	A-	B	B	C
B.B.	A-	B	B	B	B	B
E.E.	A-	B+	B	B	C	C
H.H.	B	B	B-	B-	C	C

Auf der Grundlage der individuellen Erstbewertungen diskutierte die BeKo in ihrer Sitzung vom xy.xy.xyxy jede Bewerbung und entschied über deren Einstufung in die Kategorien A, B oder C. Die nachfolgende Darstellung vermittelt einen Überblick über die einzelnen Beschlüsse der BeKo:

Bewerber/in	Beurteilung und Einstufungsentscheid durch BeKo
A.A.	Starker Forschungsausweis, belegt durch zahlreiche Publikationen; seit 2018 ordentliche Professorin an der Universität xy, einzige Ordinaria unter Bewerbungen → <b>A</b>
B.B.	Publikationen sind einseitig auf Digitalisierungsthemen gerichtet; Kernbereich des klassischen Medizinrechts hingegen zu wenig abgedeckt → <b>B</b>
C.C.	Deckt das klassische Medizinrecht ab; hat zwar noch nicht enorm viel publiziert, bisherige Publikationen sind aber von ausgesprochen hoher Qualität; Passgenauigkeit zum Stellenprofil sehr hoch → <b>A</b>
D.D.	Entspricht dem gesuchten Stellenprofil; positiv fällt das bisherige Engagement in universitären (Selbstverwaltungs-)Gremien auf; Stand Habilitation gemäss Unterlagen jedoch unklar → <b>A</b>
E.E.	Bewerberin deckt Medizinrecht überhaupt nicht ab → <b>C</b>
F.F.	Hat zwar schon Drittmittel eingeworben, hat aber gemessen am akademischen Alter noch nicht viel publiziert und ist schon sehr lange an der Habil; Fokus inhaltlich zu wenig klar im Medizinrecht → <b>B</b>

G.G.	Profil Schwerpunkt Familienrecht passt zu wenig zur ausgeschriebenen Stelle; Wunsch, an die Univ. Luzern zu kommen, geht aus Dossier nicht hervor → <b>B</b>
H.H.	Letzte Publikation datiert aus dem Jahr 2019; deckt das geforderte Stellenprofil nicht ab → <b>C</b>

### 3.3. Begründung des Antrags

#### Dr. iur. C.C.

**C.C.**, Jg 1988, ist whft in Bern und Mutter von einem Kind. Sie absolvierte 2010 den Bachelor an der Universität Bern (summa cum laude, 6.0) und 2012 den Master (summa cum laude, 6.0). Von 2015-2019 doktorierte sie an der Universität Zürich mit einer umfassenden Schrift (542 S.) zum Thema «...» (summa cum laude). Sie ist Trägerin von diversen Auszeichnungen und Stipendien.

**Habilitation:** C.C. habilitiert seit 2020 an der Universität Bern zum Thema «...». Das Schriftgutachten zum Entwurf der Habilitation ist durchwegs positiv ausgefallen. Die Habilitation soll bis Ende dieses Jahres eingereicht werden, was gemäss Schriftgutachten als realistisches Ziel erscheint.

**Forschung:** Im Rahmen des Berufungsverfahrens wurden das Habilitationsprojekt, die Dissertation und drei **Aufsätze** begutachtet. Gemäss dem Gutachten sind die Publikationen wissenschaftlich sehr gut fundiert. Die Autorin legt Lehrstreitigkeiten offen und nimmt mit einer eigenen Stellungnahme Bezug. Bemerkenswert ist die thematische Breite. Die Autorin verknüpft das Medizinrecht mit dem allgemeinen Vertragsrecht sowie mit verfahrensrechtlichen Bezügen, ohne an wissenschaftlicher Tiefe einzubüssen.

**Lehre:** C.C. ist Lehrbeauftragte an der Universität Bern (für die Vorlesung xy), und unterrichtet überdies Übungen für Erstsemestriker an der Universität Zürich.

**Probevorlesung:** C.C. hat im Rahmen der regulären Masterveranstaltung Medizinrecht eine Probevorlesung zum Thema «...» gehalten. Die BeKo war sich einig, dass C.C. sowohl inhaltlich als auch didaktisch eine ausgezeichnete und im Vergleich zu ihren Mitbewerberinnen und Mitbewerbern die beste Probevorlesung hielt. Positiv hervorzuheben sind insbesondere ihre sehr präzise und klare Ausdrucksweise, das gute Redetempo sowie der ruhige und sachliche Auftritt. Die Vorlesung war auf das Niveau der Studierenden angepasst und auf Interaktion angelegt. C.C. hat in einem packenden Stil referiert und ihre Begeisterung für das Thema klar zum Ausdruck gebracht. Die Evaluation der Probevorlesung durch die Studierenden deckt sich mit dem Eindruck der BeKo. Insgesamt wurde die Vorlesung mit der hervorragenden Durchschnittsnote von 5.47 (n=42) bewertet. Erwähnenswert sind die zahlreichen lobenden Kommentare der Studierenden, welche insbesondere die klare Struktur und Systematik, die anschaulichen Folien sowie die lebensnahen Beispiele hervorheben.

**Interview:** Im Interview machte C.C. einen sehr überzeugenden und authentischen Eindruck. Es wurde klar ersichtlich, dass sie eine Professur will und auch ihre bisherige Laufbahn auf dieses Ziel ausgerichtet hat. Mit Blick auf eine Professur in Luzern verfügt sie über konkrete Ideen, die sie gerne in Lehre und Forschung umsetzen möchte. So interessiert sie sich etwa für eine Lehrveranstaltung über «...». In der Forschung und allenfalls auch in der Weiterbildung möchte sie zudem mit Professuren aus der neuen Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie zusammenarbeiten, sie beschreibt dazu konkrete Projektideen.

**Auslandserfahrung: Forschungsaufenthalt** am MPI Hamburg (7 Mo, 2018); C.C. ist trotz ihres jungen Alters in der Forschungscommunity des Medizinrechts bereits sehr gut vernetzt.

**Sprachen:** Deutsch (Muttersprache), sehr gute Kenntnisse in Englisch und Französisch.

**Beratung der BeKo:** Bereits in der Vorselektion vom xy.xy.xyxy qualifizierte die BeKo C.C. einstimmig als A-Kandidatin. An der Schlussdiskussion bestand unter den Mitgliedern der BeKo Konsens, dass C.C. die Auswahlkriterien mit Abstand am besten erfüllt und unter den verbleibenden Bewerbungen klar die stärkste Kandidatur darstellt. Auch im Gespräch mit der BeKo hinterliess C.C. einen im positiven Sinne sehr souveränen und selbstbewussten Eindruck. Ihr sehr starkes Profil spricht weitgehend für sich und bedarf keiner ausschweifenden Begründung (siehe CV und Publikationsliste im Anhang).

Im Bereich des Medizinrechts entspricht das Profil von C.C. passgenau dem Stellenprofil. Darüber hinaus bringt C.C. sowohl die Qualifikation als auch den Wunsch mit, sich wissenschaftlich in Bereichen des ... zu entfalten. Sie zeigt zudem grosses Interesse für weitere Lehrveranstaltungen, in die sie sich gerne einarbeiten würde. In diesen Bereichen besteht innerhalb der Fakultät kurz- bis mittelfristig Lehrbedarf und grosses Entwicklungspotential, so dass sich C.C. thematisch auch ausserhalb des Medizinrechts sehr gut in die Fakultät einfügt. Nicht zuletzt ist hervorzuheben, dass C.C. interessante Verknüpfungen zu den anderen Fakultäten der

Universität Luzern, insbesondere zur Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie, herstellen könnte und möchte.

Entsprechend gelangt die BeKo klar zum Schluss, C.C. als Assistenzprofessorin 100% mit tenure track und Anspruch auf Umwandlung in ein 100%-Ordinariat erfolgen. Damit bleibt kein Raum für die Aufteilung der verfügbaren Stellenprozente bzw. die Anstellung einer weiteren Professur.

*((Hier folgen analoge Begründungen für die anderen A-Kandidatinnen und Kandidaten.))*

### 3.4. Beschlussfassung der BeKo

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens und vor Beginn der Entscheidungsdiskussion wurde jedes BeKo-Mitglied gebeten, seine/ihre persönliche Rangliste zu erstellen und der Vorsitzenden einzureichen. Gestützt auf die individuellen Bewertungen wurde die eine Übersicht erstellt, die sodann als Grundlage für die Schlussdiskussion diente.

Aus der Diskussion und der erwähnten Übersicht wurde deutlich, dass A.A. hinter den anderen beiden Kandidierenden deutlich zurückfällt und nicht gelistet werden sollte. In der Folge diskutierte die BeKo ausgiebig die Bewerbungen von C.C. und D.D. Die Diskussion wurde intensiv und teilweise kontrovers geführt, bis sich aus den unter Ziff. 3.3 ausgeführten Gründen eine deutliche Präferenz für C.C. herauskristalisierte. Die Abstimmungsergebnisse waren schliesslich eindeutig. Die BeKo hat mit 4 zu 1 Stimmen (bei einer Enthaltung) entschieden, C.C. auf Platz 1 und D.D. auf Platz 2 zu setzen.

### 3.5. Beschlussfassung der Fakultät

Die Fakultätsversammlung beriet an ihrer Sitzung vom xy.xy.xyxy über die von der BeKo beantragte Berufsliste.

Die Vorsitzende der BeKo stellte die Berufsliste vor und fasste mündlich die im Bericht der BeKo genannten Gründe, welche für die Platzierung von C.C. auf Platz 1 und von D.D. auf Platz 2 sprechen, zusammen. In der Diskussion zeichnet sich rasch ein Konsens über den Antrag der BeKo ab. In der Abstimmung beschliesst die Fakultät einstimmig (mit zwei Enthaltungen), dem Senat die Berufung von C.C. als Assistenzprofessorin für Medizinrecht (100%) mit Tenure Track zu beantragen, dies mit einem Umwandlungsanspruch in ein 100%-Ordinariat nach Erfüllen der Tenure-Voraussetzungen. Die Fakultät beschliesst weiter, D.D. auf Platz 2 der Berufsliste zu setzen und seine Berufung als Assistenzprofessor für Medizinrecht (100%) mit Tenure Track für den Fall zu beantragen, dass die Berufung von C.C. nicht gelingt.

## 4. Verfahren

### 4.1. Übersicht über den Verfahrensablauf

<b>Mo, xy.xy.</b>	Ausschreibung der Stelle und Hinweis an geeignete Kandidatinnen auf Stellenausschreibung (gem. §5 Abs. 1 <sup>bis</sup> Berufsreglement)
<b>Fr, xy.xy.</b>	<b>Erste Sitzung der BeKo.</b> Diskussion und Festlegung der Evaluationskriterien.
<b>Di, xy.xy.</b>	Zirkularbeschluss BeKo über Ausstand von Kommissionsmitglied xy; anschliessend individuelle Vorselektion der Kandidierenden durch die Mitglieder der BeKo.
<b>Mo, xy.xy..</b>	<b>Zweite Sitzung der BeKo.</b> Selektion und Beschluss über Kandidatinnen und Kandidaten, die für das weitere Verfahren berücksichtigt werden. Vergabe der Schriftgutachten zu diesen.
<b>Di, xy.xy</b>	<b>Probevorlesungen</b>
<b>Do, xy.xy</b>	<b>Interviews   Schlussitzung</b>
<b>Mo, xy.xy</b>	<b>Beratung und Beschluss der Fakultätsversammlung</b>



#### *4.2. Ermunterung von geeigneten Kandidatinnen*

Die Vorsitzende hat im Auftrag der Delegierten für Chancengleichheit mehrere potentiell geeignete Kandidatinnen auf die Stellenausschreibung aufmerksam gemacht und zur Bewerbung ermuntert (gem. § 5 Abs. 1<sup>bis</sup> Berufungsreglement der Universität Luzern).

#### *4.3. Ausstandsgründe*

Keines der Mitglieder der BeKo hatte einen Ausstandsgrund. Ein Mitglied hat zwar vor 6 Jahren eine vereinzelte Publikation zusammen mit D.D. verfasst; liegt darin liegt aber keine so enge Zusammenarbeit, dass ein Anschein der Befangenheit bestehen könnte; die BeKo hat darüber nach Rücksprache der Kommissionsvorsitzenden mit der Prorektorin Personal und Professuren einen entsprechenden Zirkularbeschluss getroffen.

Für die Fakultät

Prof. Dr. x.y.  
Dekanin und Vorsitzende der Berufungskommission

#### **Beilagen**

- Strukturbericht vom xy.xy.xyxy und Stellenausschreibung vom xy.xy.xyxy
- CVs (inkl. Publikationsliste) und Schriftgutachten der beiden Listenplätze

### Merkblatt für Chancengleichheitsdelegierte

Stand: 18. Juni 2024

Die Uni Luzern hat sich der Chancengleichheit und Diversität verpflichtet. So besagt das [Statut der Uni Luzern](#), dass sich die Universität Luzern, die Fakultäten, Seminare, Institute und weitere Organisationseinheiten für die Beseitigung von Diskriminierungen einsetzen und Rahmenbedingungen schaffen, die dem Respekt für die Verschiedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden förderlich sind. Sie fördern namentlich die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter durch geeignete Massnahmen. Sie streben eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen und durch alle Gremien an. Beim Erlass und beim Vollzug von Regelungen, insbesondere bezüglich Habilitation und Berufung, ist der Chancengleichheit der Geschlechter Rechnung zu tragen (§ 39 Abs. 1-3 Statut der Universität Luzern). Auch im [Leitbild](#) hat sich die Uni Luzern der Chancengleichheit verschrieben: «Wir leben Diversität und setzen uns aktiv für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.» Zudem hat die Uni Luzern 2021 eine breit abgestützte [Diversity-Strategie](#) und darauf aufbauend Umsetzungsmassnahmen verabschiedet. Darin hat sie nebst der Kategorie Geschlecht weitere Diversitätsdimensionen definiert: geistige und körperliche Fähigkeiten bzw. körperliche und psychische Beeinträchtigungen, Alter, Elternschaft, ethnisch-kulturelle und soziale Herkunft, Familienstand, Gesundheit bzw. Krankheit, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Sprache.

Dennoch sind an der Uni Luzern nur 24.6 % (Stand April 2023) der Ordentlichen Professuren mit Frauen besetzt. Wohingegen bei den Studierenden, Doktorierenden und Postdoktorierenden mehr als 50% Frauen sind. Die Gründe für diese Unterrepräsentanz von Professorinnen sind vielfältig. Sie resultiert aus einer komplexen Mischung aus strukturellen und individuellen Faktoren. Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sollten deshalb sowohl das gezielte Bemühen um Bewerberinnen als auch die professionelle, geschlechtergerechte Gestaltung des gesamten Berufungsverfahrens anvisieren. Eine professionelle Verfahrensgestaltung wirkt sowohl nach aussen wie nach innen: Damit sollen Diskriminierungen ausgeschlossen oder zumindest vermindert werden. Zudem ist es eine positive Visitenkarte nach aussen, gegenüber Wissenschaftler:innen auf Spitzenniveau und fördert damit auch die Wettbewerbsfähigkeit unserer Uni. Und schliesslich erleichtert eine gute Strukturiertheit und Transparenz von Berufungsverfahren die Arbeit aller Verfahrensbeteiligten.

Eine professionelle, geschlechtergerechte Verfahrensgestaltung ist deshalb ein zentrales Ziel, dem an der Universität Luzern unter anderem mit dem Einsitz von Chancengleichheitsdelegierten in Berufungsverfahren Rechnung getragen wird. Das vorliegende Merkblatt richtet sich insbesondere an Chancengleichheitsdelegierte in den Berufungskommissionen der Universität Luzern und unterstützt sie darin, ihre Aufgabe wahrzunehmen und ihrer Verantwortlichkeit gerecht zu werden. Das Merkblatt soll aber auch allen anderen Verfahrensbeteiligten als Orientierungshilfe dienen auf dem gemeinsamen Weg von der Planung zur Umsetzung von fairen und geschlechtergerechten Berufungsverfahren.

Zu Beginn ist das Wichtigste in Kürze in einer Tabelle zusammengefasst. Daran anschliessend ist jedem Verfahrensschritt eines Berufungsverfahrens ein Kapitel gewidmet. Die Erläuterungen beziehen sich ausschliesslich auf spezifische Aspekte der Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Die Grundlagen für die Abläufe in einem Berufungsverfahren werden in diesem Merkblatt nicht beschrieben, ebenso wenig wie die fakultätsspezifischen Unterschiede. Für eine allgemeine Übersicht zu den rechtlichen Grundlagen bei Berufungsverfahren an der Universität Luzern, sei auf das Berufsreglement ([539d - Berufsreglement der Universität Luzern](#)) verwiesen. Zudem ergänzt der Leitfaden für Berufungsverfahren an der Universität Luzern das Berufsreglement und bietet einen detaillierten Überblick über die Grundsätze und Abläufe

## Inhalt

<b>Das Wichtigste in Kürze .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Strukturberichtsphase .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Ausschreibung .....</b>	<b>7</b>
<b>3 Proaktive Suche und Direktanfrage .....</b>	<b>8</b>
<b>4 Zusammensetzung der Kommission .....</b>	<b>9</b>
<b>5 Bewertung der Bewerbungen und Vorauswahl .....</b>	<b>10</b>
<b>6 Probevortrag und Interview .....</b>	<b>11</b>
<b>7 Definitiver Entscheid: Berufungsvorschlag .....</b>	<b>12</b>
<b>8 Nach dem Verfahren .....</b>	<b>12</b>
<b>9 Gender Bias im Berufungsverfahren .....</b>	<b>12</b>
<b>10 Literatur.....</b>	<b>15</b>
<b>11 Anhänge.....</b>	<b>18</b>
11.1 Beispielschreiben proaktive Suche .....	18
11.2 Datenblatt Chancengleichheit in Berufungsverfahren.....	19

<p><b>Das Wichtigste in Kürze</b></p>
<p><b>Allgemein</b></p>
<p>1. Jeder Berufungskommission gehört ein:e Chancengleichheitsdelegierte:r an. Die Person hat im Verfahren ein Stimmrecht (§ 4 Abs. 2 Berufsreglement).</p>
<p>2. Es wird ausdrücklich empfohlen, dass die Chancengleichheitsdelegierten vor dem Einsatz in einem Verfahren und darüber hinaus in regelmässigen Abständen geschult werden. Die Fachstelle für Chancengleichheit bietet im Hinblick auf Berufungsverfahren Fortbildungen und Coachings an. Bei allgemeinen Fragen zum Thema Chancengleichheit in Berufungsverfahren kann die Fachstelle für Chancengleichheit während des Verfahrens kontaktiert werden.</p>
<p>3. Es ist nicht die Aufgabe und in der Verantwortung der Chancengleichheitsdelegierten für ein faires, chancengerechtes und vielfaltsfreundliches Verfahren zu sorgen. Vielmehr <u>liegt es in der Verantwortung aller Verfahrensbeteiligten</u>, ihr Verhalten und ihre Äusserungen während des gesamten Verfahrens auf unerwünschtes Diskriminierungspotential hin zu überprüfen und entsprechend anzupassen. Dafür braucht es Raum für Austausch und Auseinandersetzung und ein offenes Arbeitsklima. Die Aufgabe der Chancengleichheitsdelegierten ist es zu beobachten, hinzuschauen und darauf hinzuweisen und zu intervenieren, wenn aus Sicht der Chancengleichheit etwas nicht stimmt.</p>
<p>4. Die Chancengleichheitsdelegierten sollten sich bei Fragen, Schwierigkeiten oder Unstimmigkeiten unter Wahrung des Kommissionsgeheimnisses frühzeitig an die:den Präsident:in der Gleichstellungskommission wenden, nicht erst nach Beendigung des Verfahrens.</p>
<p>5. Während des gesamten Berufungsverfahrens sind ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Bewerber:innen sowie deren umfassende Information massgeblich. Dazu gehören eine zeitnahe Bestätigung des Eingangs der Bewerbung, die Benennung einer Ansprechperson für Rückfragen, die Bekanntgabe des Verfahrenszeitplans sowie eine zeitnahe Absage, wenn Bewerber:innen die nächste Verfahrensstufe nicht erreichen. Zudem müssen stets alle Bewerber:innen dieselben Informationen erhalten.</p>
<p>6. Als Chancengleichheitsdelegierte:r ist Ihr wichtigstes Instrument die Frage (z.B. haben wir diese Frage eigentlich allen Kandidat:innen gestellt? Ist das bei allen Kandidat:innen ein Kriterium?).</p>
<p>7. Es wird auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in der Zusammensetzung der Berufungskommissionen geachtet; zwingend erforderlich sind zwei stimmberechtigte Mitglieder des untervertretenen Geschlechts.</p>
<p><b>Vor der ersten Sitzung</b></p>
<p>8. Die Chancengleichheitsdelegierten werden spätestens vor Beschluss des Ausschreibungstextes in das Verfahren involviert. Die Fakultät muss den Chancengleichheitsdelegierten den Entwurf des Ausschreibungstextes zur Konsultation unterbreiten (§ 5 Abs. 1 Berufsreglement). Details zu Inhalt und Formulierung des Ausschreibungstextes sowie Beispiele finden sich im Anhang 5.4 zum Leitfaden Berufungsverfahren sowie im Kapitel 2 des vorliegenden Merkblatts.</p>
<p>9. Die Fakultät muss im Vorfeld der Ausschreibung die Gleichstellungssituation im Fach der betreffenden Professur abklären (§ 5 Abs. 1bis Berufsreglement). Das Ergebnis dieser Abklärungen sollte in den Strukturbericht Eingang finden (Leitfaden Berufungsverfahren, Ziff. 4.1.2).</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>i. Falls diese Analyse im Vorfeld nicht erfolgt ist, müssen die Chancengleichheitsdelegierten die vorsitzende Person unverzüglich darauf hinweisen.</li><li>ii. Ist aufgrund dieser Abklärungen eine geschlechtlich unausgeglichene Bewerbungslage zu erwarten, ist die Berufungskommission gehalten, proaktiv nach geeigneten Personen des untervertretenen Geschlechts zu suchen (§ 5 Abs. 1bis Berufsreglement). die vorsitzende Person der Kommission ist verantwortlich für die proaktive Suche und lädt geeignete Personen persönlich zur Bewerbung ein. Befriedigt die Bewerbungslage nicht, ist einer Verlängerung der Frist, verbunden mit einer erneuten und gegebenenfalls breiteren Streuung der Ausschreibung der Vorzug zu geben; innerhalb der verlängerten Frist können weitere spezifische Einladungen zur Bewerbung erfolgen. Ausnahmsweise, bei klar unbefriedigender Bewerbungslage, ist zu erwägen, ob das Verfahren abgebrochen und ein neuer Strukturbericht mit inhaltlicher Neuausrichtung der Professur erstellt werden soll.</li><li>iii. Wenn bereits die Analyse der Gleichstellungssituation ergibt, dass eine unausgeglichene Bewerbungslage zu erwarten ist, die auch mit proaktiver Suche nicht zu verbessern ist, muss bereits in dieser Phase erwogen werden, ob die fachliche Ausrichtung der Professur angepasst werden kann.</li></ul>
10. Die Berufungskommission muss vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen die Kriterien festlegen und deren Gewichtung schriftlich festhalten (§ 5 Abs. 2 Berufsreglement).
11. Die Liste der einzureichenden Bewerbungsunterlagen sollten eine Erklärung zum akademischen Alter beinhalten (siehe Kapitel 2). Zudem sollte die Liste den Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle angepasst sein; beispielsweise ist bei der Ausschreibung von Assistenzprofessuren darauf hinzuweisen, dass entsprechende Erfahrungen bzw. Erfolge für eine erfolgreiche Bewerbung nicht zwingend sind. Andernfalls besteht das Risiko einer unerwünschten Selbstselektion, die erfahrungsgemäss insbesondere Bewerbungen von Frauen betrifft.
<b>Während des Verfahrens</b>
12. Als wirkungsvolles Instrument hat sich die separate Besprechung der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen bzw. des untervertretenen Geschlechts in der ersten Auswahl Sitzung erwiesen. Bei Unterrepräsentation eines Geschlechts werden die entsprechenden Bewerbungen zuerst diskutiert.
13. Beim Vergleich des Potenzials von Bewerbenden und ihrer wissenschaftlichen Produktivität soll das akademische anstelle des biologischen Alters berücksichtigt werden. Die Chancengleichheitsdelegierten weisen in den Diskussionen während des Verfahrens, wenn nötig wiederholt, auf das akademische Alter der Kandidierenden hin.
14. Die vorsitzende Person der Berufungskommission ist dafür verantwortlich, den Kommissionsmitgliedern vor der ersten Sichtung der Bewerbungen und anschliessend anlässlich jeder Sitzung die im Vorfeld festgelegten Kriterien und deren Gewichtung in Erinnerung zu rufen. Die Kriterien müssen durchgängig angewendet werden und sie sollten im Verlauf des Verfahrens nicht (unmerklich) geändert werden. Wenn sich Kriterien oder Aussagen im Laufe des Verfahrens verändern, dann muss das transparent erfolgen.
15. Soweit es die Bewerbungslage zulässt, sollte vermieden werden, nur eine einzige Person des unterrepräsentierten Geschlechts zum Probenvortrag und anschliessenden Interview einzuladen. Dadurch kann der sogenannte «Token Effekt» vermieden werden, der zu einer voreingenommenen Bewertung der Kandidatur führen kann.
16. Persönliche Fragen an die Kandidierenden z.B. zu Familienstand, Kinder, psychische und physische Gesundheit, Organisation des Familienlebens und entsprechende Pläne oder Bemerkungen über die

<p>Kandidierenden sind ausgeschlossen; die oder der Kommissionsvorsitzende muss unverzüglich intervenieren, falls ein Kommissionsmitglied entsprechende Fragen stellt oder Bemerkungen macht.</p>
<p>17. Falls zusätzliche Verfahrenselemente geplant werden (z.B. externes Assessment, separates Gespräch mit Mittelbauangehörigen, gemeinsames Abendessen u.ä.), gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Kandidierenden.</p>
<p>18. Die Universität Luzern hat die DORA-Deklaration unterzeichnet. Daher ist bei der Bewertung der Bewerbenden ein Abstellen auf Zitiraten und dergleichen unzulässig, vielmehr ist mit Bezug auf das Kriterium der Forschungsleistung die Qualität des gesamten Forschungsoutputs umfassend zu bewerten. Dabei müssen unterschiedliche und auch untypische Karrierewege fair evaluiert werden.</p>
<p>19. Neben dem Anliegen der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter sind auch andere Aspekte der Diversität von Bedeutung. Die Berufungskommission ist daher gehalten, nicht nur mögliche Diskriminierungen zu vermeiden, sondern sowohl bei der Ausschreibung als auch im ganzen Auswahlprozess bewusst dem Anliegen einer möglichst grossen Vielfalt von Forschenden und Lehrenden an der Universität Rechnung zu tragen. Die Fachstelle für Chancengleichheit steht den Verfahrensbeteiligten für die Umsetzung dieses Anliegens beratend zur Seite.</p>
<p><b>Nach dem Verfahren</b></p>
<p>20. Die Chancengleichheitsdelegierten erstellen einen ausführlichen Bericht (siehe Kapitel 8) als Beilage zum Berufungsbericht zuhanden der Fakultätsversammlung. Der Bericht ist nach Abschluss der Kommissionsarbeit so rasch wie möglich der vorsitzenden Person der Berufungskommission zuzustellen mit Kopie an die Fachstelle für Chancengleichheit.</p>

## 1 Strukturberichtsphase

Vor der Ausschreibung wird ein Strukturbericht erstellt, in dem die Fakultät u.a. darlegt, weshalb die Stelle zu besetzen ist und welche fachrelevanten Kriterien für die Berufung vorausgesetzt werden. Sie als Chancengleichheitsdelegierte:r sind in dieser Phase des Berufungsverfahrens noch nicht zwingend aktiv involviert. Gemäss Berufsreglement (§ 4 Abs. 1 und 1bis) müssen Sie als Chancengleichheitsdelegierte:r jedoch zwingend vor Beschluss des Ausschreibungstextes konsultiert werden. Zudem muss die Gleichstellungssituation im betroffenen Fach vorgängig abgeklärt werden (§ 5 Abs. 1bis Berufsreglement) und das Ergebnis dieser Abklärungen in den Strukturbericht Eingang finden. Deshalb drängt sich der Einbezug der Chancengleichheitsdelegierten bereits zu diesem frühen Zeitpunkt auf. In dieser Phase gilt es einige Punkte zu beachten.

Anforderungsprofil:

- Das Anforderungsprofil sollte so breit wie möglich definiert werden. Eine sehr enge Definition der Anforderungen kann den Eindruck erwecken, dass bereits eine bestimmte Person für die Stelle vorgesehen ist.
- Zusätzlich zur Qualität der Forschung sollte eine Reihe weiterer Kriterien einbezogen werden (z.B. Lehrtätigkeit und Betreuung von Doktorierenden, Interdisziplinarität, Innovation, Führungsqualitäten).
- Es ist wünschenswert, dass im Anforderungsprofil auch Genderkompetenzen in Forschung, Lehre, Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses und Führung genannt werden. Dadurch kann die Ausschreibung für Frauen und für in diesem Bereich kompetente Bewerber:innen aller Geschlechter attraktiver gemacht werden.
- Gleichzeitig sollten Anforderungen auf das Wesentliche reduziert und Auflistungen weiterer wünschbarer Kriterien vermieden werden, da diese den Kreis der Bewerber:innen unnötig einschränken könnten.
- Die Möglichkeit einer Professur im Jobsharing/-splitting oder einer Teilzeitprofessur kann das Feld der der Bewerber:innen erweitern.
- Tipp für die Fakultäten: Bereits im Vorfeld der Ausschreibung können in Antizipation einer demnächst freiwerdenden Professur interessante Wissenschaftler:innen zu Gastvorträgen eingeladen werden.

Analyse der Gleichstellungssituation:

- Es ist Ihre Aufgabe als Chancengleichheitsdelegierte:r zu überprüfen, ob die Gleichstellungssituation im Fach der betreffenden Professur zufriedenstellend abgeklärt wurde.
- Die Analyse der Gleichstellungskommission im betreffenden Fach sollte so detailliert und realistisch wie möglich erfolgen. Als ungefähre Berechnungsgrundlage für die zu erwartende Bewerbungslage kann das Kaskadenmodell beigezogen werden. Danach ergibt sich der zu erwartende Frauenanteil durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe (z.B. Post-Doc, habilitiert, Assistenzprofessorinnen) im betreffenden Fachbereich. Zugrunde liegt die Annahme, dass unter Bedingungen von Chancengleichheit anteilmässig jeweils gleich viele Frauen wie Männer die jeweils nächsthöhere Qualifikationsstufe anstreben und erreichen (sollten). Welche Qualifikationsstufen und welche Bezugsgrößen am besten geeignet sind, um für die eigene Fakultät und den jeweiligen Fachbereich die Gleichstellungssituation nach dem Kaskadenmodell zu definieren, hängt von den jeweiligen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten ab und ist daher individuell von der Fakultät festzulegen. Das [Bundesamt für Statistik](#) kann die dazu erforderlichen Zahlen liefern. Ja nach Fakultät und Fachbereich müssen sinnvollerweise auch Zahlen aus benachbarten Ländern oder international konsultiert werden.
- Zudem sollten die Zielvorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter gemäss dem Gleichstellungsplan der betreffenden Fakultät in die Abklärung miteinbezogen werden.
- Erweist sich im Rahmen der Analyse der Gleichstellungssituation, dass es im Fach der betreffenden Professur nur wenige Wissenschaftlerinnen gibt bzw. mit den im Strukturbericht festgelegten Anforderungen trotz proaktiver Suche nur wenige Bewerberinnen zu erwarten sind, könnten die Kriterien für die Ausschreibung geprüft und gegebenenfalls verändert werden. Möglicherweise ist die Stellenbeschreibung nicht genügend breit formuliert oder besitzt aufgrund der thematischen Ausrichtung nicht das Potenzial, genügend Wissenschaftlerinnen zu erreichen.

## 2 Ausschreibung

Spätestens mit der Ausschreibung werden Sie in das Verfahren involviert, da die Fakultät Sie, als Chancengleichheitsdelegierte:r, vor Beschluss des Ausschreibungstextes zur Konsultation eingeladen muss (§ 5 Abs. 1). Details zu Inhalt und Formulierung des Ausschreibungstextes sowie Beispiele finden sich im Anhang 5.4. zum Leitfaden Berufungsverfahren. Im Folgenden werden weitere Empfehlungen und Erläuterungen zum Thema Chancengleichheit aufgeführt. Mit der Ausschreibung sollen sich möglichst viele Wissenschaftlerinnen angesprochen fühlen. Dass sich die Formulierung, die Wortwahl und der Inhalt im Ausschreibungstext positiv oder negativ auf die Bewerbungsabsichten von Frauen auswirken kann, ist unbestritten. Ein Ausschreibungstext kann zwar neutral und sachlich geschrieben sein, jedoch nicht so formuliert, dass sich Frauen oder Wissenschaftler:innen anderer Geschlechter explizit angesprochen fühlen.

- Die Ausschreibung soll grundsätzlich inklusiv und geschlechterneutral formuliert werden.
- Eine direkte und aktive Ansprache («Sie unterrichten im Bereich...», «Sie vertreten das Fach nachhaltig...», «Sie sind bereit aktiv in den Selbstverwaltungsgremien der Universität mitzuarbeiten») klingt ansprechender und motivierender als passive Satzkonstruktionen («Es wird erwartet, dass...»).
- Bei der Wortwahl gilt es darauf zu achten, keine geschlechtsstereotypen Beschreibungen zu verwenden. Es gibt scheinbar neutrale Begriffe, die aber geschlechtsspezifisch unterschiedlich ansprechend wirken können. Agentische Worte wie "kompetitiv", "führungs kompetent" oder "durchsetzungsfähig" gelten als eher männlich konnotiert, kommunale Worte wie "kooperationsfähig", "kommunikativ", "teamorientiert" sprechen tendenziell eher weibliche Bewerberinnen an.
- Frauen stufen Anforderungen im Vergleich zu Männern eher alle als zwingend ein und sind dadurch teilweise zurückhaltender, sich auf eine Position zu bewerben (Hentschel & Horvath, 2015). Können Frauen ein oder zwei aufgeführte Anforderungen nicht zu 100% erfüllen, bewerben sie sich nicht. Männer bewerben sich tendenziell bereits, wenn sie 70% erfüllen. Darum ist es wichtig, Anforderungen, die nicht absolut zwingend sind, ganz klar als optional zu kennzeichnen. Aus demselben Grund sollte, wenn möglich, keine übertriebenen Anforderungen formuliert werden (z.B. «Sie decken das Gebiet in seiner vollen Breite ab»).
- Es dürfen gerne auch weiche Kriterien formuliert werden, z.B. «Sie sind eine sozialkompetente und teamfähige Persönlichkeit».

Weitere Inhalte:

- Zur Ausschreibung gehören auch werbende Abschnitte, also eine kurze Selbstpräsentation der Universität und der ausschreibenden Fakultät oder/und des ausschreibenden Bereiches. Diese kann auch Informationen zu Kultur und Werten der Organisation enthalten. Organisationen werden als attraktiver wahrgenommen, wenn sie ihre Kultur als eher «unterstützend» beschreiben, z.B. «Sie erhalten die Möglichkeit, im internationalen Hochschulumfeld zu arbeiten und sich weiterzuentwickeln. Ein motiviertes und engagiertes Team unterstützt Sie dabei in allen Belangen.»
- Selbstverständlich kann auch aufgeführt werden, was die Uni Luzern zukünftigen Stelleninhaber:innen bietet. Dabei können auch Angebote aufgelistet werden, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen können, wie flexible Arbeitszeiten und [Kinderbetreuungs-Angebote](#).
- Die Nennung einer Ansprechperson für Bewerber:innen wirkt positiv und einladend. Aus Sicht der Chancengleichheit ist es wichtig, dass immer dieselbe Person mit den Bewerber:innen kommuniziert, um sicherzustellen, dass alle die gleichen Informationen erhalten.
- Falls die Möglichkeit des Jobsharings oder einer Teilzeitanstellung in Frage kommt, sollte dies unbedingt in die Ausschreibung aufgenommen und explizit genannt werden.
- Frauen oder andere auf Stufe Professur untervertretende Gruppen können im Ausschreibungstext spezifisch zur Bewerbung aufgefordert werden.

Verbreitung:

- Die Ausschreibung sollte möglichst breit und, je nach Fachgebiet, international an die einschlägigen Fachzeitschriften, Fachgesellschaften oder Sektionen, Berufsverbände und Datenbanken versandt werden. Um möglichst viele Wissenschaftlerinnen zu erreichen, kann die Ausschreibung in Mailinglisten und Datenbanken von Frauennetzwerken platziert werden.
- Eine Mailingliste in der Schweiz, die Tausende von Abonent:innen erreicht und häufig bei Stellenangeboten und Ausschreibungen für Professuren verwendet wird, ist die Mailingliste ETH Diversity (<https://lists.inf.ethz.ch/mailman/listinfo/equal>).



Akademisches Alter:

- Bei der Prüfung und beim Vergleich der akademischen Leistungen soll ausschliesslich das akademische Alter, also die seit dem Doktorat im Hochschulbereich bzw. in massgeblicher wissenschaftlicher Rolle verbrachten Jahre (umgerechnet in Vollzeitjahre, sofern die akademische Arbeit in Teilzeit stattgefunden hat), berücksichtigt werden. Damit soll eine möglichst gerechte Vergleichbarkeit von Bewerber:innen gewährleistet werden. Das akademische Alter kann nur dann in die Beurteilung miteinbezogen werden, wenn die dazu erforderlichen Informationen vorliegen. Es ist deshalb entscheidend, dass von den Kandidierenden bereits im Zuge der Liste der einzureichenden Bewerbungsunterlagen eine Erklärung zum akademischen Alter verlangt wird. Wenn keine Informationen zum akademischen Alter eingefordert werden, führt dies zu einer uneinheitlichen Datenlage, da nicht alle Kandidierenden in gleichem Masse Auskunft über sich geben. Kandidierende passen ihren Lebenslauf aus strategischen Gründen in unterschiedlichem Ausmass vermeintlich oder tatsächlich erwarteten Normbiografien an. Gerade Kandidatinnen werden sich beispielsweise immer die Frage stellen, ob und wie sie ihre persönliche Situation (z.B. zum Familienstand oder zu Abwesenheiten aufgrund von Mutterschaft) offenlegen sollen und ob ihnen diese Informationen zum Vor- oder Nachteil gereichen. Da nicht alle zum gleichen Schluss kommen, wird die Berufungskommission aufgrund einer uneinheitlichen Datenlage Entscheidungen treffen müssen. Aus bisherigen Berufungsverfahren ist zudem bekannt, dass auch fehlende oder vom «Hörensagen» bekannte Informationen herangezogen werden, die zu Spekulationen führen und sich schlussendlich nachteilig für die Kandidierenden auswirken können. Aus Sicht der Chancengleichheit ist es deshalb am besten, wenn alle die gleichen Informationen angeben.
- Zur Berechnung des akademischen Alters wird auf das [Merkblatt des Schweizerischen Nationalfonds zum Netto akademischen Alter](#) verwiesen. Der SNF gibt Erläuterungen und Beispiele zur Berechnung des akademischen Alters. Die Universität Luzern akzeptiert alle Gründe, welche auch beim SNF geltend gemacht werden können. Zudem «haben Mütter die Möglichkeit, bei der Berechnung pro Kind die tatsächliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs oder aber eine freiwillige Pauschale von bis zu 18 Monaten abzuziehen, je nachdem, welcher Abzug der persönlichen Situation besser gerecht wird. Eine Pauschale berücksichtigt die Tatsache, dass Mutterschaft über den effektiven Mutterschaftsurlaubs hinaus oft Einschränkungen der Forschungsarbeit mit sich bringt (mögliche Einschränkungen während Schwangerschaft und Stillzeit, etc.). Dauerte der Mutterschaftsurlaub nachweislich länger als 18 Monate, wird diese Zeit vollständig angerechnet. Väter können die effektiv für den Vaterschaftsurlaub eingesetzte Zeit abziehen»
- Die Art und die Dauer der Abzüge soll nur für die fakultätsinternen, für die Berechnung zuständigen Personen, einsehbar sein. Diese überprüfen, ob die Abzüge plausibel sind. Bei Unklarheiten wird empfohlen, dass die Kandidierenden um die Nachreichung entsprechender Nachweise/Erläuterungen gebeten werden. Die Entscheidungen sind zu dokumentieren. Für die restlichen Mitglieder der Berufungskommission ist einzig das berechnete akademische Alter relevant und einsehbar.

### 3 Proaktive Suche und Direktanfrage

Erweist sich im Rahmen der Analyse der Gleichstellungssituation, dass eine geschlechtlich unausgeglichene Bewerbungslage zu erwarten ist, ist die Berufungskommission gehalten, proaktiv nach geeigneten Kandidat:innen des untervertretenen Geschlechts zu suchen. Die vorsitzende Person der Kommission ist verantwortlich für die proaktive Suche und lädt geeignete Personen persönlich zur Bewerbung ein, gegebenenfalls auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist.

- Wie bereits im Abschnitt «Ausschreibung» beschrieben, weisen Studien auf die Möglichkeit hin, dass sich qualifizierte Frauen aufgrund einer übermäßig kritischen Selbstselektion nicht auf durchaus passende Ausschreibungen bewerben könnten. Die proaktive Suche mit einer Direktansprache ist ein Weg, um solche Verzerrungen zu neutralisieren. Ziel ist es, den Pool an qualifizierten Bewerber:innen für eine Professur zu erhöhen.
- Um geeignete Wissenschaftler:innen zu finden, bietet sich die Recherche über Fachgesellschaften oder Sektionen und Netzwerke sowie fachübergreifende und fachspezifische Datenbanken an. Insbesondere die folgenden fachübergreifenden Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken können dafür berücksichtigt werden:

- AcademiaNet: Die Datenbank AcademiaNet der Robert-Bosch-Stiftung und Spektrum der Wissenschaft enthält viele Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum. Link: <http://www.academia-net.de/>
- Femconsult: Die Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung enthält Profile von Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum. Link: <http://www.gesis.org/cews/femconsult/>
- Femdat: Femdat ist eine schweizerische Datenbank, bei der sich Wissenschaftlerinnen und Expertinnen in Führungspositionen aus verschiedenen Fachgebieten registrieren lassen können. Link: <http://www.femdat.ch>
- Weitere internationale, auch fachspezifische Suchoptionen, finden Sie im Dokument «Empfehlungen zur Aktiven Rekrutierung» der [Universität Konstanz](#).
- Es ist sehr wichtig, dass nur aussichtsreiche Wissenschaftler:innen kontaktiert werden, die das Potential haben, mindestens eine Verfahrensstufe weiterkommen und auch insgesamt eine reelle Chance haben, das Verfahren erfolgreich zu durchlaufen. Einladungen die nur pro forma erfolgen, können unnötigen Aufwand und Frustration bei den betreffenden Wissenschaftler:innen verursachen.
- Bei Direktanfragen sollte ein standardisiertes Vorgehen sichergestellt werden, z.B. mit einem Standardschreiben (Beispielschreiben, siehe Anhang 11.1.). Dabei sollte darauf geachtet werden, keine unrealistischen Erwartungen zu schüren.
- Im Falle einer Bewerbung gelten für die durch eine Direktanfrage kontaktierten Bewerber:innen selbstverständlich dieselben Bedingungen wie für alle anderen Kandidat:innen.
- Die Chancengleichheitsdelegierten achten darauf, dass im Protokoll festgehalten wird, wer wen auf Basis welcher Information (z.B. Datenbanken oder Empfehlung), wann, wie und mit welchem Ergebnis kontaktiert hat.

#### 4 Zusammensetzung der Kommission

Die Einsetzung einer Berufungskommission erfolgt gemäss den Vorgaben des Berufsreglements (§ 3 und 4 des Reglements).

- Idealerweise ist die Verteilung der Geschlechter bei den stimmberechtigten Mitgliedern sowie in Bezug auf die verschiedenen Statusgruppen paritätisch oder nahezu paritätisch (40%-60%) und möglichst divers besetzt.
- In der Praxis ist dies jedoch sehr selten der Fall: Der durchschnittliche Frauenanteil liegt bei den stimmberechtigten Mitgliedern der Berufungskommissionen an der Uni Luzern bei 28.4%, wobei diese meistens bei den Mittelbau- und Studierendenvertretungen zu finden sind.
- Die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen ist an der Uni Luzern nicht geregelt<sup>1</sup>. Sie sieht davon ab, weil Geschlechterquoten in Berufungskommissionen zu einer Überlastung von Wissenschaftlerinnen führen können. Die wenigen Frauen in Professuren werden gebeten, in vielen Gremien zu sitzen. Dies begrenzt die Zeit, die sie in die Forschung investieren können was wiederum den scientific output reduziert. Eine paritätische Vertretung in allen universitären Gremien würde die Frauen demnach insgesamt möglicherweise sogar benachteiligen.
- Allerdings sollte eine Kommission gänzlich ohne weibliche Mitglieder nicht akzeptiert werden, schon allein aufgrund einer positiven Aussendarstellung unserer Universität. Zudem kann eine divers zusammengesetzte Kommission eine ausführliche, offene und multiperspektivische Diskussionskultur anregen und im Ergebnis doch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen.
- Es wird deshalb empfohlen, auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in der Zusammensetzung der Berufungskommissionen zu achten; zwingend erforderlich sind zwei stimmberechtigte Mitglieder des untervertretenen Geschlechts.

---

<sup>1</sup> In der Schweiz haben alle Universitäten ausser Luzern, Fribourg und Neuchâtel eine Regulierung, was die Geschlechterquoten in Berufungskommissionen angeht.

## 5 Bewertung der Bewerbungen und Vorauswahl

Bei diesem Verfahrensschritt geht es um die Sichtung der eingegangenen Bewerbungen. Aus der Perspektive der Chancengleichheit ist dies die wichtigste Phase, weil dieser Schritt normalerweise sehr schnell vollzogen wird und damit geschlechtsspezifische Stereotypen und Zuschreibungen sowie «Manöver» oder Machtspiele von Seiten der Kommissionsmitglieder erfolgen können. Die Festlegung, Gewichtung und durchgängige Anwendung der Bewertungskriterien sind in dieser Phase von äusserster Wichtigkeit.

- Wie hoch ist der Frauenanteil unter den Bewerber:innen? Liegt der Frauenanteil unter den Erwartungen verglichen mit der Analyse in der Strukturberichtsphase, sollte eine Diskussion angeregt werden. Allenfalls kann die vorsitzende Person mittels proaktiver Suche und Direktansprache nachträglich Kandidat:innen zur Bewerbung einladen. Das Berufungsreglement lässt zwar im Hinblick auf die Gleichstellungssituation im Fach der betreffenden Professur eine persönliche Einladung auch noch nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu (§ 5 Abs. 1bis); indessen sollte davon nur ausnahmsweise Gebrauch gemacht werden. Befriedigt die Bewerbungslage nicht, ist einer Verlängerung der Frist, verbunden mit einer erneuten und gegebenenfalls breiteren Streuung der Ausschreibung der Vorzug zu geben; innerhalb der verlängerten Frist können weitere spezifische Einladungen zur Bewerbung erfolgen. Ausnahmsweise, bei klar unbefriedigender Bewerbungslage, ist zu erwägen, ob das Verfahren abgebrochen und ein neuer Strukturbericht mit inhaltlicher Neuausrichtung der Professur erstellt werden soll.
- Gemäss Berufungsreglement, muss die Berufungskommission vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen die Kriterien festlegen und deren Gewichtung schriftlich festhalten (§ 5 Abs. 2), am besten bereits in der Strukturberichtsphase. Sie sollten hernach in der ersten Sitzung vor der Sichtung erneut thematisiert werden. Es lohnt sich hier genügend Zeit zu investieren und auch bei kleinen Unsicherheiten und Unklarheiten nachzufragen und eine Klärung herbeizuführen. Die Kriterien dürfen im weiteren Verlauf des Verfahrens verfeinert werden, sollten aber nicht mehr (manchmal fast unmerklich) geändert werden. Wenn Kriterien im Laufe des Verfahrens doch geändert werden, dann muss das transparent erfolgen. Führen Sie Ihr eigenes Protokoll über die Diskussionen und schreiben Sie so viel wie möglich mit (wer sagt was), um plötzlich veränderte Argumentationslinien und eine veränderte Anwendung der Kriterien zu erkennen und benennen zu können. Eine Studie zeigt die Tendenz, die Auswahlkriterien für eine Stelle im Nachhinein so zu ändern, dass sie mit dem Profil des ausgewählten, dem Gender Bias positiv entsprechenden, Kandidaten übereinstimmen (Uhlmann & Cohen, 2005).
- Die vorsitzende Person ist grundsätzlich zuständig für die Information der Mitglieder in Bezug auf die Bewertungskriterien, die anzuwendenden Vorgaben zur Sicherstellung der Chancengleichheit und für allfällige Interventionen bei vorurteilsgeleiteten Entscheidungen.
- Die Bewerbungen sollen im Hinblick auf die individuellen Beurteilungen in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet werden. Es ist zu erwägen, die weiblichen und männlichen Bewerbungen getrennt voneinander zu bewerten und anschliessend je eine Shortlist (engere Auswahl) der besten Bewerbungen zu erstellen. Dabei wird empfohlen, die Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zuerst zu diskutieren.
- Beim Vergleich des Potenzials von Bewerbenden und ihrer wissenschaftlichen Produktivität soll ausschliesslich das akademische Alter berücksichtigt werden. Die Chancengleichheitsdelegierten stellen sicher, dass die Berufungskommission diese Grundsätze kennt (siehe auch Kapitel 2). Zudem weisen die Chancengleichheitsdelegierten in den Diskussionen während des Verfahrens, wenn nötig wiederholt, auf das akademische Alter der Kandidierenden hin.
- Es sollten mindestens zwei bestqualifizierte Männer und Frauen mit einem für die Stelle geeigneten Bewerbungsdossier zu einem Probenvortrag und/oder einem Gespräch eingeladen werden. Dadurch kann der sogenannte Soloeffekt als auch Tokeneffekt<sup>2</sup> vermieden werden, die zu voreingenommenen Bewertungen der Kandidat:innen führen können.
- Nach der Selektion ist darauf zu achten, dass der Anteil der eingeladenen Frauen in der Regel mindestens dem Anteil der eingegangenen Frauenkandidaturen entspricht.

---

<sup>2</sup> Der Solo-/Tokeneffekt tritt in Situationen auf, in denen eine einzige Person ihre soziale Gruppe innerhalb einer grösseren Gruppe vertritt – beispielsweise eine Frau in einer Männergruppe. Die zur Minderheit gehörende Person ist dadurch besonders exponiert und erfährt eine kritischere, von Stereotypen geprägte Bewertung (Sekaquaptewa & Thompson 2002, 2003). Studien zeigen, dass die Chancen eines oder einer Kandidierenden schlechter ausfallen, wenn er oder sie sich in einem Aspekt wie der Geschlechtszugehörigkeit von den übrigen Kandidierenden unterscheidet (Johnson et al. 2016).

- Bei der Bewertung der Bewerber:innen ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Universität Luzern die San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) unterzeichnet hat. Daher ist bei der Bewertung der Bewerbenden ein Abstellen auf Zitierraten und dergleichen unzulässig, vielmehr ist mit Bezug auf das Kriterium der Forschungsleistung die Qualität des gesamten Forschungsoutputs umfassend zu bewerten. Dabei müssen unterschiedliche und auch untypische Karrierewege fair evaluiert werden.
- Für die Chancengleichheitsdelegierten sollten immer wieder die folgenden Fragen im Vordergrund stehen: Werden in der fachlichen Diskussion Einschätzungen und Wertungen vorgenommen, die überprüfbar und klar sind? Findet ein ständiger Abgleich mit der Ausschreibung bzw. mit den festgelegten Kriterien statt?
- Tipp: Als Chancengleichheitsdelegierte:r ist Ihr bestes Instrument die Frage! Manchmal kann es vorkommen, dass Sie unsicher sind oder Sie nehmen etwas wahr, können es aber nicht benennen. Zum Beispiel verdeckte Komplimente, z.B. «Sie ist ja in einer guten Arbeitsgruppe», die im Prinzip gut klingen, aber auch etwas anderes bedeuten können, z. B. «Sie ist mittelmässig, schwimmt aber mit der Arbeitsgruppe obenauf» oder «die Texte sind vielleicht gar nicht von ihr». Verdeckte Komplimente können schwierig sein, weil sie sehr subtil sind und schwer aufzudecken. Z.B. «Sie verkauft sich gut» mit dem Subtext «Sie ist eine Schaumschlägerin, hat keine Substanz» oder «Sie ist in der Presse aktiv» mit dem Subtext «in der Wissenschaft ist sie nicht relevant». Sie können den Verdacht nicht direkt ansprechen, aber sie können mit einer Frage nachhaken und die Aussage konkretisieren und thematisieren (z.B. wie ist das genau gemeint? Haben wir diese Frage eigentlich allen Kandidaten und Kandidatinnen gestellt? Ist das bei allen Kandidaten und Kandidatinnen ein Kriterium? Wir haben ja zu Beginn Kriterien vereinbart, mir ist jetzt grad nicht klar, sind wir noch auf Kurs mit diesen Kriterien? Ich verstehe das jetzt nicht ganz, könnten Sie das noch einmal wiederholen oder klarer fassen?). Sonst bleibt das Ungesagte hängen.

## 6 Probevortrag und Interview

Für Kandidierende sind Probevorträge und Gespräche oftmals der erste Kontakt zur Universität Luzern. Dabei ist es wichtig, dass allen Kandidierenden Wertschätzung und Respekt entgegengebracht wird. Ziel ist auch hier die Planung und Durchführung eines klar strukturierten Verfahrens, das allen Kandidierenden gleiche Bedingungen sichert. Sowohl beim Probevortrag wie auch bei den Interviews soll zu jeder Zeit eine wertschätzende, offene, sachliche und gastliche Atmosphäre herrschen.

Probevortrag:

- Allen Vortragenden sollten thematische Schwerpunkte, Zeitrahmen, Form, Zielgruppe und Sprache im Vorfeld klar vorgegeben werden. Bei der Einladung ist darauf zu achten, dass alle Kandidierenden in gleicher Weise informiert werden und alle nötigen Informationen erhalten, z.B. zum Tagesablauf, zu Ort und Dauer des Vortrags, zur Zielgruppe des Probevortrags, zur Zusammensetzung der Kommission und anderer Gesprächsgruppen etc.
- Die Berufungskommission sollte sicherstellen, dass alle Kandidierenden unter vergleichbaren Bedingungen antreten und dass die formellen Aspekte der Vorträge und Diskussionen einheitlich sind (Länge des Vortrags, Frage-und-Antwort-Phase, Interview mit der Berufungskommission, technische Ausrüstung und Unterstützung).
- Die Mitglieder der Berufungskommission sollten ihre Beurteilung eines Vortrags aufgrund vorher festgelegter Kriterien (Beurteilungsraster) abgeben, die sie auf alle Kandidierenden gleichermaßen anwenden (z.B. Verständlichkeit des Inhalts, Souveränität des Vortrags, Kontakt mit dem Publikum, didaktisches Vorgehen).
- Bei der abschliessenden Fragerunde im Plenum sollen alle Kandidierenden gleichbehandelt werden und Fragen mit einem vergleichbaren bzw. gleichwertigen Schwierigkeitsgrad erhalten.

Gespräche:

- Die Gespräche der Kommission mit den Kandidierenden sollten in strukturierter Weise stattfinden, d.h. einem bei allen Kandidierenden gleich ablaufenden Gesprächsleitfaden folgen.
- Die Kommission sollte allen Kandidierenden dieselben, allgemeinen Fragen in derselben Reihenfolge stellen. Die Fragen sollten sich auf die Bewertungskriterien beziehen.
- Es wird empfohlen, den Fragekatalog vorher zuzustellen mit Möglichkeit zur vorgängigen schriftlichen Beantwortung.

- Die Kandidierenden sollten zum Schluss die Gelegenheit erhalten Fragen zu stellen.
- Private Aspekte wie die Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfen nur auf Wunsch der Kandidierenden thematisiert werden. Die vorsitzende Person der Berufungskommission hat sicherzustellen, dass alle Kommissionsmitglieder sich bewusst sind, welche Fragen rechtlich unzulässig sind (Fragen zur Familienplanung, zu einer bestehenden Schwangerschaft), und dass diese Fragen keinesfalls explizit oder implizit gestellt werden.
- Es wird empfohlen auch Fragen zum Thema Chancengleichheit zu stellen, z.B.: Wie würden Sie dem Anliegen der Chancengleichheit an ihrer neuen Position Rechnung tragen? Inwiefern würden Sie sich an Ihrer neuen Position für die Anliegen der Chancengleichheit einsetzen? Welchen Gleichstellungsanliegen würden Sie in Ihrer zukünftigen Position in Luzern nachkommen? Haben Sie Erfahrungen mit Lehre und Forschung im Genderbereich in Ihrem Fachbereich? In Bereichen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind: Wie werden Sie als Professor/in dazu beizutragen, dass Studieninteressentinnen sich für Ihr Fach entscheiden? Welche Ideen haben Sie, um die Quote der Studentinnen zu senken, die ihr Studium abbrechen?

## **7 Definitiver Entscheid: Berufungsvorschlag**

Auch in diesem Verfahrensschritt sind die zu Beginn festgelegten Kriterien und deren Gewichtung für die Beurteilung der Kandidierenden von grosser Wichtigkeit. Es wird empfohlen, diese bei der abschliessenden Diskussion noch einmal in Erinnerung zu rufen.

- Auch jetzt sollten für die Chancengleichheitsdelegierten immer wieder die folgenden Fragen im Vordergrund stehen: Werden in der fachlichen Diskussion Einschätzungen und Wertungen vorgenommen, die überprüfbar und klar sind? Findet ein ständiger Abgleich mit der Ausschreibung bzw. mit den festgelegten Kriterien statt? Wird bei der Beurteilung das akademische Alter berücksichtigt?
- Es wird empfohlen die Präferenzregel anzuwenden: Bei gleicher Qualifikation mehrerer Kandidat:innen ist der Bewerbung, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört, für den Berufungsvorschlag der Vorzug zu geben.

## **8 Nach dem Verfahren**

Die Chancengleichheitsdelegierten erstellen einen ausführlichen Bericht als Beilage zum Berufungsbericht zuhanden der Fakultätsversammlung. Der Bericht ist nach Abschluss der Kommissionsarbeit so rasch wie möglich der vorsitzenden Person der Berufungskommission zuzustellen mit Kopie an die Fachstelle für Chancengleichheit. Er sollte die folgenden Elemente enthalten:

- Der Bericht beurteilt die einzelnen Verfahrensschritte aus Sicht der Chancengleichheit. Er orientiert sich dazu an den Empfehlungen im vorliegenden Merkblatt.
- Ausgefülltes Datenblatt (siehe Anhang 11.2.)

## **9 Gender Bias im Berufungsverfahren**

Ein gleichstellungsorientiertes und vielfaltsfreundliches Berufungsverfahren erfordert, dass alle Beteiligten sich der Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen in allen Phasen des Verfahrens bewusst sind. Dies schließt ein, sich eigene Vorurteile und Stereotypen bewusst zu machen und kritisch zu hinterfragen.

Obwohl Zuschreibungen menschlich sind und helfen, sich in einer komplexen Welt zurechtzufinden, ist es wichtig zu überprüfen, an welchen Stellen des Berufungsverfahrens sie die Wahrnehmung und Erwartungen verzerren können. Der Begriff „Unconscious Gender Bias“ beschreibt die unbewusste Beeinflussung durch geschlechtsspezifische Stereotypen, die sowohl männliche als auch weibliche Verfahrensbeteiligte betreffen können. Diese Mechanismen können bei der Leistungsbeurteilung zu Benachteiligungen führen, selbst wenn alle Beteiligten die besten Absichten haben.

Studien zeigen, dass erfolgreiche Wissenschaftler oft mit männlichen Eigenschaften assoziiert werden. Diese Verbindung kann sich negativ auf Wissenschaftlerinnen auswirken, da sie in Berufungsverfahren benachteiligt werden können. Um als ebenso kompetent und qualifiziert wahrgenommen zu werden, müssen Frauen oft höhere Leistungen erbringen (vgl. Valian 2005; Beaufays 2003; Heilman et al. 2004; Heilman & Okimoto, 2007; El-Alayli et al. 2018; Klonschinski 2022). Männliche Wissenschaftler werden häufig mit Eigenschaften wie Brillanz, Rationalität, Sachorientierung und Autorität verbunden (Kaatz et al. 2014; Leslie et al. 2015; Carli et al. 2016; Storage et al. 2016; Krawczyk 2017; Krawczyk & Smyk 2016). Diese Charakteristika entsprechen dem männlichen Stereotyp, während der weibliche Stereotyp Fürsorglichkeit, Gemeinschaftsorientierung und Ausdrucksstärke umfasst, jedoch keine professionelle Kompetenz. In Gutachten und Empfehlungsschreiben über Männer werden häufiger Begriffe wie „most gifted“, „best qualified“ oder „rising star“ verwendet (Schmader et al. 2007). Stereotype definieren auch, wie Mitglieder einer bestimmten sozialen Gruppe sein sollen, und Abweichungen davon werden sozial sanktioniert (Heilman et al. 2004). Dies führt zu einem Dilemma: Frauen in der Wissenschaft werden entweder bei gleicher Leistung als weniger kompetent und respektiert als ihre männlichen Kollegen beurteilt, oder sie werden als unsympathisch, kalt, „bossy“ oder unaufrichtig wahrgenommen (Heilman et al. 2004; Heilman & Okimoto, 2007; Bates 2014; Manne 2018).

Zahlreiche empirische Studien belegen mittlerweile, dass sich Gender Bias in verschiedenen Bereichen der Wissenschaft manifestiert. So zeigt sich beispielsweise, dass Empfehlungsschreiben für Frauen systematisch negativer ausfallen als für Männer (Trix & Psenka 2003; Criado-Perez 2019). Bewerbungen und wissenschaftliche Texte werden schlechter bewertet, wenn sie von vermeintlich weiblichen Autorinnen stammen (Moss-Racusin et al. 2012; Krawczyk & Smyk 2016), und in gemischten Teams werden Leistungen eher den beteiligten Männern als den Frauen zugeschrieben (Heilman & Haynes 2005; Wolfers 2016). Es ist auch gut belegt, dass studentische Lehrveranstaltungsevaluationen schlechter ausfallen, wenn die Lehrperson eine Frau ist (Sprague & Massoni 2005; Wolbring 2010; Joye & Wilson 2015; MacNell et al. 2015; Miles & House 2015; Wagner et al. 2016; Boring et al. 2016; Boring 2017; Mitchell & Martin 2018; Rivera & Tilcsik 2018; Rosen 2018; Peterson et al. 2019; Mengel et al. 2019; Murray et al. 2020; Boring & Philippe 2021; Kreitzer & Sweet-Cushman 2021). Weitere Studien zeigen, dass ein geringer Anteil von Bewerberinnen dazu führen kann, dass diese als weniger kompetent eingeschätzt werden (Welppe & Peus, 2015). In einer Studie von Knobloch-Westerwick et al. (2013) wurden Konferenzbeiträge willkürlich Männern oder Frauen zugeschrieben und von Nachwuchswissenschaftler:innen bewertet. Die den Männern zugeschriebenen Beiträge wurden signifikant hochwertiger eingestuft als die den Frauen zugeschriebenen, insbesondere bei männlich konnotierten Themenbereichen. Geschlechtsspezifische Vorurteile manifestieren sich auch darin, dass der gleiche Befund – z.B. „relativ junges akademisches Alter“ – bei Männern als Vorteil (wegen ihres Entwicklungspotenzials), bei Frauen aber als Nachteil (wegen ihrer mangelnden Erfahrung) ausgelegt wird. Wissenschaftliche Qualität und Potenzial werden bei Kandidatinnen häufiger angezweifelt als bei Kandidaten (Madera et al. 2018).

Ein zentraler Begriff in diesem Zusammenhang ist die "Passfähigkeit" einer Person für eine bestimmte Position. In Kommissionen wird häufig argumentiert, dass jemand – abgesehen von der fachlichen Expertise – gut oder weniger gut in den Fachbereich passen würde. Hinter dieser "Passfähigkeit" verbirgt sich oft eine unausgesprochene Fachkultur, die stark von den dominierenden Netzwerken beeinflusst wird und anfällig für Gender Bias ist (Zimmermann, 2006). Männern wird häufig eine höhere Passfähigkeit zugeschrieben, besonders in überwiegend männlich geprägten Umfeldern (Van den Brink & Benschop, 2013).

Selbst wenn wir die Bedeutung von Chancengleichheit für Frauen und Männer anerkennen, wird unser Verhalten von unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen beeinflusst. Um gegen Gender Bias vorzugehen, sind Sensibilität, Bewusstsein und Selbstreflexion aller an Berufungsverfahren Beteiligten hinsichtlich ihrer eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster notwendig. Ein strukturiertes Berufungsverfahren ist ein wichtiges Instrument, um systematisch dem Einfluss von Stereotypen entgegenzuwirken. Dies bedeutet, dass Rollen und Verantwortlichkeiten klar definiert sind, der Prozess klaren Standards und Kriterien folgt, die für alle Bewerber gleichermaßen gelten, und dass für alle Kandidat gleiche Zeitfenster und Bedingungen eingehalten werden. Stereotype wirken vor allem dann, wenn Unklarheiten herrschen und sich kontraproduktive Freiräume in die Entscheidungsfindung einschleichen. Diese Voreingenommenheit wirkt sich negativ auf weibliche Bewerbende aus, ist jedoch nicht unvermeidlich.

Wie können wir Verzerrungen erkennen und abbauen? Die Universität Luzern ermutigt die Mitglieder der Berufungskommissionen grundsätzlich dazu, sich dieser Problematik bewusst zu werden und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen:

- Bewertungskriterien zu definieren und zu hinterfragen: Vergewissern Sie sich, dass keines der vorab festgelegten Kriterien eine bestimmte Personengruppe benachteiligt. Vermeiden Sie es, sich auf informelle Kriterien zu stützen, die eine bestimmte Bewerbung begünstigen oder benachteiligen. Reflektieren Sie bisher geltende Idealvorstellungen. Bewerten Sie Leistungen nicht «intuitiv», sondern faktenbasiert.
- Das Wort zu ergreifen: Machen Sie Ihre Kolleg:innen darauf aufmerksam, wenn Sie der Meinung sind, dass bei der Bewertung der Bewerbungen Voreingenommenheit herrschen könnte oder man sich auf Stereotypen stützt, die eine bestimmte Bewerbung ungerechtfertigt benachteiligen könnten.
- Sich Zeit für Entscheidungen Zeit zu nehmen: Nehmen Sie sich die Zeit, die Bewerbungen sorgfältig zu prüfen. Achten Sie darauf, dass Sie den Bewerbungen von Frauen und Männern die gleiche Aufmerksamkeit und Zeit widmen. Treten Sie einen Schritt zurück und verlangsamten Sie den Prozess, damit Sie von unbewussten Stereotypen zu rationalen Überlegungen übergehen können.
- Auf das Prinzip der Gleichbehandlung zu achten: Eine Gleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber ist in jedem Verfahrensschritt sicherzustellen. Stellen Sie sicher, dass bei jeder Bewerbung die gleichen Fragen gestellt werden. Bewertungsmaßstäbe müssen für alle gleich angewendet werden.

Durch die Anwendung dieser Grundsätze und der im Leitfaden Berufungsverfahren sowie im vorliegenden Merkblatt beschriebenen best practices tragen die Mitglieder der Berufungskommissionen zu den Zielen der Universität Luzern bei, die Chancengleichheit auf allen Ebenen zu fördern.

Links zum Thema Gender Bias:

- [https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/anstellungs-verfahren/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/anstellungs-verfahren/index_ger.html)
- [https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial\\_genderbias.html](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html)
- <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung-in-wissenschaft-und-studium/geschlechtergerechte-organisationsentwicklung/berufungsverfahren-und-aktive-rekrutierung/>
- [Video clip on unconscious bias developed by the Royal Society for research in Great Britain](#)
- [Interview with Prof. Iris Bohnet on reducing gender bias in businesses](#)
- [Freakonomics podcast on gender bias in universities](#)
- [Awareness-raising video on stereotypes produced by Facebook](#)
- [Video on stereotypes produced by the New York Times](#)
- [Resources and explanations from the Gendered Innovations project](#)
- [Test to raise awareness of the unconscious nature of bias and stereotype](#)
- [Tutorials by Prof. Virginia Valian on gender stereotypes](#)

Best Practices an anderen akademischen Institutionen:

- <https://www.unil.ch/egalite/en/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/recrutement-egalitaire/boite-a-outils.html>
- <https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/was-kann-ich-tun/prof-gewinnung/>
- [Professorial Recruitment: Recommendations and Good Practices from swissuniversities](#)
- [Guide from the Massachusetts Institute of Technology](#)
- [Guide from Columbia University](#)
- [Best practices at Harvard University](#)
- [Best practices at Yale University](#)
- [Guide from the University of Michigan](#)

## 10 Literatur

- Universität Bern (2021): Anstellungsprozesse an der Universität Bern mit besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit. Eine Wegleitung. Online: [https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e1229562/e1229748/e1250854/e1250863/pa/ne1250864/e1250865/e1250867/20.10.21\\_deutsch\\_AnstellungsleitfadenUnibe\\_ger.pdf](https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e1229562/e1229748/e1250854/e1250863/pa/ne1250864/e1250865/e1250867/20.10.21_deutsch_AnstellungsleitfadenUnibe_ger.pdf) [28.04.2023].
- Bates, Laura (2014): When will we stop calling successful women 'abrasive'?. Online: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/womens-blog/2014/oct/03/when-will-we-stop-calling-successful-women-abrasive> [18.04.2023].
- Beaufaÿs, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Boring, Anne (2017): „Gender biases in student evaluations of teaching“. In: *Journal of Public Economics* 145, 27-41.
- Boring, Anne / Ottoboni, Kellie / Stark, Philip B. (2016): „Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness“. In: *Science Open Research* ohne Band/Nummer, 1-11.
- Boring, Anne / Arnaud, Philippe (2019): „Reducing discrimination in the field: Evidence from an awareness raising intervention targeting gender biases in student evaluations of teaching“. In: *Journal of Public Economics* 193, 2-17.
- Carli, Linda L. / Alawa, Laila / Lee, YoonAh / Zhao, Bei / Kim, Elaine (2016): „Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists“. In: *Psychology of Women Quarterly* 40(2), 244-260.
- Criado-Perez, Caroline (2019): *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World designed for Men*. London: Chatto & Windus.
- El-Alayli, Amani / Hansen-Brown, Ashley A. / Michelle, Ceynar (2018): „Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students“. In: *Sex Roles* 79, 136-150.
- Färber, Christine, Spangenberg, Ulrike (2008): *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt/New York. Campus.
- Heilman, Madeline E. / Haynes, Michelle C. (2005): „No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams“. In: *Journal of Applied Psychology* 90(5), 905-916.
- Heilman, Madeline E. / Wallen, Aaron S. / Fuchs, Daniella / Tamkins, Melinda (2004): „Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks“. In: *Journal of Applied Psychology* 89(3), 416-427.
- Heilman, Madeline E. / Okimoto, Tyler G. (2007): „Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit“. In: *Journal of Applied Philosophy* 92(1), 81-92.
- Hentschel, Tanja / Horvath, Lisa. K. (2015): „Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen“. In: Peus, Claudia / Braun, Susanne / Hentschel, Tanja (Hg.): *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*, Berlin/Heidelberg: Springer, 65-82.
- Joye, Shauna W. / Wilson, Janie H. (2015): „Professor Age and Gender Affect Student Perceptions and Grades“. In: *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning* 15(4), 126-138.



- Kaatz, Anna / Gutierrez, Belinda / Molly, Carnes (2014): „Threats to objectivity in peer review: the case of gender“. In: *Trends in Pharmacological Sciences* 35(8), 371-373.
- Klein, Uta (Hg.) (2016): *Inklusive Hochschule: Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*. Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- Klonschinski, Andrea (2022): *Gender Bias in der Wissenschaft. Warum studentische Lehrevaluationen auf den Prüfstand gehören*. In: *gender<ed> thoughts working paper series* 3, 1-17.
- Knobloch-Westerwick, Silvia / Glynn, Carroll J. / Hoge, Michael (2013): „The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest“. In: *Science Communication*, 35(5), 603-625.
- Krawczyk, Michael (2017): „Are all researchers male? Gender misattributions in citations“. In: *Scientometrics* 110(3), 1397-1402.
- Krawczyk, Michal / Smyk, Magdalena (2016): „Author's gender affects rating of academic articles: „Evidence from an incentivized, deception-free laboratory experiment““. In: *European Economic Review* 90, 326-335.
- Kreitzer, Rebecca J. / Sweet-Cushman, Jennie (2021): „Evaluating Student Evaluations of Teaching: a review of Measurement and Equity bias in SETs and Recommendations for Ethical Reform“. In: *Journal of Academic Ethics* 20, 73-84.
- Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hg.) (2011): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden: Gabler.
- Leslie, Sarah-Jane / Cimpian, Andrei / Meyer, Meredith / Freeland, Edward (2015): „Expectations of brilliance underlie gender distribution across academic disciplines“. In: *Science* 347(6219), 262-265.
- MacNell, Lillian / Driscoll, Adam / Hunt, Andrea N. (2015): „What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching“. In: *Innovative Higher Education* 40, 291-303.
- Madera, Juan M. / Hebl, Michelle R. / Dial, Heather / Martin, Randi / Valian, Virginia (2018): „Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact“. In: *Journal of Business and Psychology* 34, 287-303.
- Manne, Kate. (2017): *Down Girl: The Logic of Misogyny*. New York: Oxford University Press.
- Mengel, Friederike / Sauermann, Jan / Zölitz, Ulf (2019): „Gender Bias in Teaching Evaluations“. In: *Journal of the European Economic Association* 17(2), 535–566.
- Miles, Patti C. / House, Deanna (2015): „The Tail Wagging the Dog: An Overdue Examination of Student Teaching Evaluations“. In: *International Journal of Higher Education* 4(2), 116-126.
- Mitchell, Kristina M. W. / Martin, Jonathan (2018): „Gender Bias in Student Evaluation“. In: *Political Science and Politics* 51(3), 648-652.
- Moss-Racusin, Corinne A. / Dovidio, John F. / Brescoll, Victoria L. / Graham, Mark J. / Handelsman, Jo (2012): „Science faculty's subtle gender biases favor male students“. In: *PNAS* 109(41), 16474-16479.
- Murray, Dakota / Boothby, Clara / Zhao, Huimeng / Minik, Vanessa / Bérubé, Nicolas / Larivière, Vincent / Sugimoto, Cassidy R. (2020): Exploring the personal and professional factors associated with student evaluations of tenure-track faculty. In: *PLoS ONE* 15(6), 1-21.
- Peterson, David A. M. / Biederman, Lori A. / Andersen, David / Ditonto, Tessa M. / Roe, Kevin (2019): „Mitigating gender bias in student evaluations of teaching“. In: *PLoS ONE* 14(5), 1-10.

- Peus, Claudia / Braun, Susanne / Hentschel, Tanja / Dieter, Frey (Hg.) (2015): *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Rivera, Lauren A. / Andrés Tilcsik. (2019): „Scaling Down Inequality: Rating Scales, Gender Bias, and the Architecture of Evaluation“. In: *American Sociological Review* 84(2), 248-274.
- Rosen, Andrew S. (2017): „Correlations, trends and potential biases among publicly accessible web- based student evaluations of teaching: a large-scale study of RateMyProfessors.com data“. In: *Assessment & Evaluation in Higher Education* 43(1), 1-14.
- Schmader, Toni / Whitehead, Jessica / Wysocki, Vicki H. (2007): “A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants“. In: *Sex Roles* 57(7/8), 509 – 514.
- Sprague, Joey / Kelley Massoni (2005): „Student Evaluations and Gendered Expectations: What We don't know Can't Count Can Hurt Us“. In: *Sex Roles* 53(11/12), 779-793.
- Storage, Daniel / Horne, Zachary / Chimpian, Andrei / Leslie, Sarah-Jane (2016): „The Frequency of „Brillant“ and „Genius“ in Teaching Evaluations Predicts the Representation of Women and African Americans across Fields“. In: *PLoS ONE* 11(3), 1-17.
- Trix, Frances / Psenka, Carolyn (2003): „Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty“. In: *Discourse and Society* 14, 191-220.
- Uhlmann, Eric L. / Cohen, Geoffrey L. (2005): „Constructed Criteria: Redefining Merit to Justify Discrimination“. In: *Psychological Science* 16(6), 474-480.
- Universität Bielefeld (2018): Wie Professorinnen gewinnen? Empfehlungen und Verbindlichkeiten an der Universität Bielefeld. Online: [https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/was-kann-ich-tun/uni.bi.Berufungsverfahren\\_doppelseiten\\_web.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/was-kann-ich-tun/uni.bi.Berufungsverfahren_doppelseiten_web.pdf) [28.04.2023].
- Valian, Virginia (2005): „Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia“. In: *Hypatia* 20(3), 198-213.
- Van Den Brink, Marieke / Benschop, Yvonne (2013): “Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment“. In: *Journal of Management Studies* 51(3), 460-492.
- Wagner, Natascha / Rieger, Matthias / Voorvelt, Katherine (2016): „Gender, ethnicity and teaching evaluations: evidence from mixed teams“. In: *Economics of Education Review* 54, 79-94.
- Welpke, Isabella / Peus, Claudia (2015): *Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft*. TU München: o.V.
- Wolbring, Tobias (2010): „Attraktivität, Geschlecht und Lehrveranstaltungsevaluation. Eine Replikationsstudie zu den Befunden von Hamermesh und Parker (2005) und Klein und Rosar (2006) mit Hilfe von Individualdaten“. In: *Zeitschrift für Evaluation* 9(1), 29-48.
- Wolfers, Justin (2016): When Teamwork Doesn't Work for Women. Online: New York Times. Online: <https://www.nytimes.com/2016/01/10/upshot/when-teamwork-doesnt-work-for-women.html> [28.04.2023].
- Zimmermann, Karin (2006): „Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein «Akademisches Personalmanagement»?“. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 1(2), 85-94.

## 11 Anhänge

### 11.1. Beispielschreiben proaktive Suche

Sehr geehrte xx,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Vorsitzender einer Berufungskommission. An der xx Fakultät der Universität Luzern ist auf den [Datum] die Stelle eines/einer ordentlichen Professors/Professorin für [Fachbereich] zu besetzen. Voraussetzungen sind XY. Mögliche Schwerpunkte sind XY.

Der Fakultät ist eine Erhöhung des Frauenanteils ein grosses Anliegen. Sie bittet deshalb qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um Bewerbung. Mehr Details finden Sie unter

<https://www.unilu.ch/universitaet/personal/personaldienst/offene-stellen/>

Wir sind aufgrund Ihres wissenschaftlichen Profils auf Sie aufmerksam geworden. Sie können diese Nachricht auch gerne an qualifizierte Kolleginnen weiterleiten. Für weitere Auskünfte stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

11.2. Datenblatt Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Stand: 18.4.2023

<b>Fakultät:</b>					
<b>Institut/ Bereich:</b>					
<b>Personalkategorie:</b>					
<b>Nachfolge/neue Stelle als:</b>					
<b>Einsatz in Strukturkommission:</b>	Ja <input type="checkbox"/>	<b>Falls ja: Zusammensetzung</b>			
	Nein <input type="checkbox"/>	F	/ M	Präsidium: F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
<b>Berufungskommission:</b>	<b>Zusammensetzung</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Total</b>
	Fakultätsvertretung (ohne Vorsitz)				
	Externe Expertise				
	Mittelbau				
	Studierende				
	Senatsvertretung				
	Chancengleichheit				
	Kommissionsvorsitzende/r				
	<i>Total</i>				
<b>Proaktive Anschreiben:</b>	<b>Total:</b>	Davon eine Runde weiter:	Davon zwei Runden weiter:	Davon drei Runden weiter:	Davon erst- zweit- oder drittplatziert:
<b>Kandidaturen:</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Total</b>
<b>Einladungen:</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Total</b>
<b>Berufungsvorschlag:</b>					
<b>Platz 1:</b>	F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>			
<b>Platz 2:</b>	F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>			
<b>Platz 3:</b>	F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>			
<b>Weitere Bemerkungen</b>					

## Netto akademisches Alter: Erläuterungen und Beispiele

Wie lange haben Sie seit der Dissertation oder dem medizinischen Staatsexamen tatsächlich forschen können, nach Abzug von Unterbrüchen und nichtwissenschaftlicher Arbeit? Diese Zeitspanne zwischen Ihrem Abschluss und der Einreichung des Fördergesuchs ist das netto akademische Alter, berechnet in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Im CV Ihres Fördergesuchs geben Sie es in Jahren und Monaten an. Wir beurteilen Ihren Leistungsausweis im Verhältnis zum netto akademischen Alter, was einen fairen Vergleich mit anderen Gesuchstellenden erlaubt.

Haben Sie zum Zeitpunkt der Gesuchseingabe das Doktorat oder Staatsexamen noch nicht abgeschlossen, gilt das akademische Alter von 0. Dies ist unter anderem bei Postdoc.Mobility möglich. Manche Förderinstrumente wie Doc.CH und BRIDGE verlangen von den Gesuchstellenden kein Doktorat oder Staatsexamen; hier wird kein akademisches Alter berechnet.

Abzüge können Sie geltend machen für:

- Mutterschaft
- Vaterschaft
- Adoption
- Elternurlaub
- Betreuungspflichten
- Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall
- Dienste für die Allgemeinheit, namentlich Militär- und Zivildienst
- Weiterbildung
- Nichtwissenschaftliche Arbeit
- Klinische Tätigkeit
- Teilzeitarbeit
- Arbeitslosigkeit

Mütter haben die Möglichkeit, bei der Berechnung pro Kind die tatsächliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs oder aber eine freiwillige Pauschale von bis zu 18 Monaten abzuziehen, je nachdem, welcher Abzug der persönlichen Situation besser gerecht wird. Eine Pauschale berücksichtigt die Tatsache, dass Mutterschaft über den effektiven Mutterschaftsurlaub hinaus oft Einschränkungen der Forschungsarbeit mit sich bringt (mögliche Einschränkungen während Schwangerschaft und Stillzeit, etc.). Dauerte der Mutterschaftsurlaub nachweislich länger als 18 Monate, wird diese Zeit vollständig angerechnet. Väter können die effektiv für den Vaterschaftsurlaub eingesetzte Zeit abziehen.

Grundsätzlich soll eine nichtakademische Tätigkeit nicht mehreren Kategorien zugeordnet werden. Wenn zum Beispiel das Arbeitspensum aufgrund von Betreuungspflichten während einem Jahr vom 100% auf 80% reduziert wurde, geben Sie entweder Teilzeitarbeit oder Betreuungspflichten an (12 Monate, 20% Arbeitspensumreduktion).

Die Art und die Dauer der Abzüge ist nur für die Geschäftsstelle des SNF einsehbar. Sie überprüft, ob die Abzüge plausibel sind. Für die Gutachtenden und das Evaluationsgremium ist einzig das netto akademische Alter relevant, das Sie in Jahren und Monaten in Ihrem CV angeben.

Und so berechnen Sie das netto akademische Alter – drei Beispiele:

### Beispiel 1

Verteidigung der Dissertation	September 2012	
Eingabetermin Fördergesuch	Oktober 2022	
<b>Brutto akademisches Alter</b>	<b>10 J 2 M</b>	
Abzüge:		
– Mutterschaft	18 M: 100% Unterbruch	1 J 6 M Abzug
– Teilzeitarbeit	4 J: 80% Pensum	10 M Abzug
– Weiterbildung	4 M: 50% Unterbruch	2 M Abzug
Total Abzüge	2 J 6 M	
<b>Netto akademisches Alter</b>	<b>7 J 8 M</b>	

### Beispiel 2

Staatsexamen	Oktober 2017	
Eingabetermin Fördergesuch	Februar 2023	
<b>Brutto akademisches Alter</b>	<b>5 J 5 M</b>	
Abzüge:		
– Betreuungspflichten	2 J: 10% Pensum	4 M Abzug
– Klinische Tätigkeit	3 J: 80% Klinik	2 J 7 M Abzug
Total Abzüge	2 J 7 M	
<b>Netto akademisches Alter</b>	<b>2 J 10 M</b>	

### Beispiel 3

Verteidigung der Dissertation	April 2002	
Eingabetermin Fördergesuch	Oktober 2022	
<b>Brutto akademisches Alter</b>	<b>20 J 7 M</b>	
Abzüge:		
– n/a	n/a	0
Total Abzüge	0	
<b>Netto akademisches Alter</b>	<b>20 J 7 M</b>	

## San Francisco Erklärung zur Forschungsbewertung

Es besteht ein dringender Bedarf, die Art und Weise zu verbessern, in der die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung durch Förderorganisationen, akademische Institutionen und andere Beteiligte bewertet werden. Am 16. Dezember 2012 traf sich eine Gruppe von Editoren und Verlegern von Fachzeitschriften während der Jahrestagung der *American Society for Cell Biology (ASCB)* in San Francisco, Kalifornien, um dieses Problem anzugehen. Die Gruppe entwickelte eine Reihe von Empfehlungen, die als *San Francisco Declaration on Research Assessment* bezeichnet wird. Wir laden Interessierte aus allen wissenschaftlichen Disziplinen ein, ihre Unterstützung für diese Erklärung zu zeigen, indem sie sie unterzeichnen.

Die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung sind zahlreich und vielfältig. Sie umfassen Fachartikel, die über neues Wissen, Daten, Reagenzien und Software berichten, geistiges Eigentum sowie hervorragend ausgebildete junge Wissenschaftler. Förderorganisationen, Institutionen, die Wissenschaftler beschäftigen, und die Wissenschaftler selbst haben alle den Wunsch und den Bedarf, Qualität und Bedeutung der Forschung zu beurteilen. Es ist daher unerlässlich, dass diese Attribute präzise gemessen und mit Bedacht bewertet werden.

Der *Journal Impact Factor* wird oft als hauptsächlicher Parameter verwendet, um die wissenschaftliche Leistung von Individuen und Institutionen zu vergleichen. Der von Thomson Reuters\* berechnete *Journal Impact Factor* wurde ursprünglich als Instrument für Bibliothekare zum Auffinden von Fachzeitschriften für deren Ankauf entwickelt, und nicht als Maßstab für die wissenschaftliche Qualität der in einem spezifischen Artikel beschriebenen Forschung. Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, zu verstehen, dass der *Journal Impact Factor* als Instrument zur Forschungsbewertung eine Reihe von gut dokumentierten Schwächen aufweist.

Zu den Einschränkungen gehören: A) die Verteilung der Häufigkeit, mit der einzelne Artikel zitiert werden, ist innerhalb von Fachzeitschriften stark verzerrt [1-3]; B) die Eigenschaften des *Journal Impact Factors* sind spezifisch für die Disziplinen: er setzt sich aus mehreren, sehr verschiedenen Arten von Artikeln zusammen, einschließlich der wissenschaftlichen Primärliteratur und Übersichtsartikeln [1, 4]; C) *Journal Impact Factors* können durch redaktionelle Strategien der Fachzeitschriften manipuliert werden [5]; und D) die Daten, die zur Berechnung der *Journal Impact Factors* verwendet werden, sind weder transparent noch öffentlich zugänglich [4, 6, 7].

Im Folgenden geben wir eine Reihe von Empfehlungen, um die Art und Weise zu verbessern, in der die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung bewertet werden. In

Das generische Maskulinum wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Es bezieht sich auf männliche, weibliche und weitere Geschlechteridentitäten.

This is a translation of the DORA text at <https://sf-dora.org/read>, contributed by Lisa Matthias, Holger Breithaupt, Franz Barjak, Astrid Gall, and Bernd Pulverer and made available under the terms of the [Creative Commons Attribution International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). We are very grateful to the volunteers who have produced and checked the translations of the declaration. Errors might occasionally occur and if you do spot one, please contact [info@sf-dora.org](mailto:info@sf-dora.org).



der Zukunft werden neben Fachartikeln auch andere Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung an Bedeutung für die Bewertung der wissenschaftlichen Effektivität gewinnen. Der von Fachkollegen begutachtete Artikel wird jedoch ein wichtiges Forschungsergebnis bleiben, das für die Bewertung der Forschung herangezogen wird. Unsere Empfehlungen konzentrieren sich daher in erster Linie auf Praktiken im Zusammenhang mit Fachartikeln, die in wissenschaftlichen Fachzeitschriften veröffentlicht werden, die den *Peer-review*-Prozess verwenden. Sie können und sollten jedoch durch die Anerkennung weiterer Ergebnisse, wie zum Beispiel Datensätze, als wichtige Forschungsergebnisse erweitert werden. Diese Empfehlungen richten sich an Förderorganisationen, akademische Institutionen, Fachzeitschriften, Organisationen, die bibliometrische Daten bereitstellen, sowie Wissenschaftler.

Eine Reihe von generellen Thematiken zieht sich durch diese Empfehlungen:

- die Notwendigkeit, die Verwendung von auf Fachzeitschriften basierenden Kennzahlen, wie dem *Journal Impact Factor*, bei Abwägungen zur Finanzierung, Einstellung und Beförderung abzuschaffen;
- die Notwendigkeit, die Forschung selbst zu bewerten, und dieses nicht auf Grundlage der Fachzeitschrift, in der sie veröffentlicht wird, zu tun; und
- die Notwendigkeit, die Möglichkeiten der Online-Veröffentlichung zu nutzen, wie z.B. eine Lockerung der unnötigen Beschränkungen der Anzahl von Wörtern, Abbildungen und Literaturangaben in Artikeln, und die Untersuchung neuer Kennzahlen für die Signifikanz und Bedeutung.

Wir erkennen an, dass viele Förderorganisationen, Institutionen, Verlage und Wissenschaftler schon jetzt verbesserte Praktiken zur Forschungsbewertung fördern. Solche Schritte beginnen, die Dynamik hin zu weiter fortgeschrittenen und aussagekräftigeren Ansätzen zur Forschungsbewertung zu verstärken. Auf ihnen kann nun aufgebaut werden, und sie können von allen entscheidenden Beteiligten eingeführt werden.

Die Unterzeichner der San Francisco Erklärung zur Forschungsbewertung unterstützen die Einführung der folgenden Praktiken zur Forschungsbewertung:

### Allgemeine Empfehlung

1. Verwenden Sie keine Kennzahlen auf der Ebene von Fachzeitschriften, wie den *Journal Impact Factor*, als Ersatz, um die Qualität einzelner Fachartikel zu bewerten, um die Beiträge einzelner Wissenschaftler zu bewerten, oder um Entscheidungen über Einstellung, Beförderung oder Finanzierung zu treffen.

Das generische Maskulinum wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Es bezieht sich auf männliche, weibliche und weitere Geschlechteridentitäten.

This is a translation of the DORA text at <https://sfedora.org/read>, contributed by Lisa Matthias, Holger Breithaupt, Franz Barjak, Astrid Gall, and Bernd Pulverer and made available under the terms of the [Creative Commons Attribution International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). We are very grateful to the volunteers who have produced and checked the translations of the declaration. Errors might occasionally occur and if you do spot one, please contact [info@sfedora.org](mailto:info@sfedora.org).





## Für Förderorganisationen

2. Geben Sie die zur Bewertung der wissenschaftlichen Produktivität von Antragstellern verwendeten Kriterien explizit an. Betonen Sie, insbesondere gegenüber Wissenschaftlern am Anfang ihrer Karriere, dass der wissenschaftliche Inhalt eines Artikels sehr viel wichtiger ist als die Kennzahl oder der Name der Fachzeitschrift, in der er veröffentlicht wurde.
3. Berücksichtigen Sie zur Forschungsbewertung neben Fachartikeln auch den Wert und die Bedeutung anderer Forschungsergebnisse (einschließlich Datensätze und Software). Berücksichtigen Sie eine breite Palette von Kennzahlen einschließlich qualitativer Messgrößen für die Bedeutung der Forschung, wie z.B. den Einfluss auf Grundsätze und Praktiken.

## Für Institutionen

4. Geben Sie die für Entscheidungen zur Einstellung, Festanstellung und Beförderung verwendeten Kriterien explizit an. Betonen Sie, insbesondere gegenüber Wissenschaftlern am Anfang ihrer Karriere, dass der wissenschaftliche Inhalt eines Artikels sehr viel wichtiger ist als die Kennzahl oder der Name der Fachzeitschrift, in der er veröffentlicht wurde.
5. Berücksichtigen Sie zur Forschungsbewertung neben Fachartikeln auch den Wert und die Bedeutung anderer Forschungsergebnisse (einschließlich Datensätze und Software). Berücksichtigen Sie eine breite Palette von Kennzahlen einschließlich qualitativer Messgrößen für die Bedeutung der Forschung, wie z.B. den Einfluss auf Grundsätze und Praktiken.

## Für Verlage

6. Verringern Sie die Betonung auf den *Journal Impact Factor* als Marketinginstrument erheblich, idealerweise, indem Sie aufhören, mit ihm zu werben, oder indem Sie ihn im Kontext einer Vielzahl auf Fachzeitschriften basierender Kennzahlen (z. B. 5-Jahres-Impact-Faktor, EigenFaktor [8], SCImago [9], h-Index, Zeit zur redaktionellen Entscheidung und Veröffentlichung usw.), die zusammen einen umfassenderen Überblick über die Leistung der Fachzeitschrift bieten, präsentieren.
7. Stellen Sie eine Reihe von alternativen Kennzahlen auf der Ebene des Artikels zur Verfügung, um eine Verlagerung der Bewertung zum wissenschaftlichen Inhalt des Artikels und weg von den Kennzahlen der Fachzeitschrift, in der er veröffentlicht wurde, zu fördern.
8. Fördern Sie verantwortungsvolle Praktiken zu Autorschaft und die Bereitstellung von Informationen über die spezifischen Beiträge jedes Autors.

Das generische Maskulinum wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Es bezieht sich auf männliche, weibliche und weitere Geschlechteridentitäten.

This is a translation of the DORA text at <https://sfedora.org/read>, contributed by Lisa Matthias, Holger Breithaupt, Franz Barjak, Astrid Gall, and Bernd Pulverer and made available under the terms of the [Creative Commons Attribution International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). We are very grateful to the volunteers who have produced and checked the translations of the declaration. Errors might occasionally occur and if you do spot one, please contact [info@sfedora.org](mailto:info@sfedora.org).



9. Heben Sie alle Beschränkungen zur Wiederverwendung von Literaturverzeichnissen in Fachartikeln auf, und machen Sie diese unter der *Creative Commons Public Domain Dedication* [10] frei verfügbar, unabhängig davon, ob eine Fachzeitschrift frei zugänglich (*open access*) oder abonnementpflichtig ist.
10. Heben Sie die Beschränkungen der Anzahl der Literaturangaben in Fachartikeln auf, oder reduzieren Sie sie. Wo es angebracht ist, setzen Sie durch, dass die wissenschaftliche Primärliteratur anstelle von Übersichtsarbeiten zitiert wird, um der oder den Arbeitsgruppen(n), die zuerst ein Ergebnis veröffentlicht haben, Anerkennung zukommen zu lassen.

### **Für Organisationen, die Kennzahlen bereitstellen**

11. Seien Sie offen und transparent, indem Sie die Daten und Methoden zur Berechnung aller Kennzahlen zur Verfügung stellen.
12. Stellen Sie die Daten unter einer Lizenz zur Verfügung, die eine uneingeschränkte Wiederverwendung erlaubt, und bieten Sie nach Möglichkeit rechnergestützten Zugriff auf die Daten.
13. Machen Sie deutlich, dass ein zweckwidriger Umgang mit den Kennzahlen nicht toleriert werden wird. Stellen Sie explizit dar, was eine zweckwidrige Manipulation ist, und welche Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen werden.
14. Berücksichtigen Sie die verschiedenen Arten von Artikeln (z. B. Übersichtsarbeiten im Vergleich zur Primärliteratur) und die verschiedenen Disziplinen, wenn Kennzahlen verwendet, aggregiert oder verglichen werden.

### **Für Wissenschaftler**

15. Führen Sie Bewertungen anhand des wissenschaftlichen Inhalts und nicht anhand von Kennzahlen für Veröffentlichungen durch, wenn Sie an Ausschüssen beteiligt sind, die Entscheidungen über Finanzierung, Einstellung, Festanstellung oder Beförderung treffen.
16. Zitieren Sie die Primärliteratur, in der die Ergebnisse zuerst veröffentlicht wurden, überall wo es angebracht ist, und nicht Übersichtsartikel, um anzuerkennen, was anzuerkennen ist.
17. Verwenden Sie bei in Empfehlungs- und Gutachterschreiben eine Palette von Kennzahlen für Artikel als Nachweis für die Bedeutung einzelner veröffentlichter Artikel und anderer Forschungsergebnisse [11].
18. Stellen Sie Praktiken zur Forschungsbewertung in Frage, die sich in unangemessener Weise auf *Journal Impact Factors* verlassen. Fördern und lehren Sie *best practices*, die sich auf den Wert und den Einfluss spezifischer Forschungsergebnisse konzentrieren.

Das generische Maskulinum wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Es bezieht sich auf männliche, weibliche und weitere Geschlechteridentitäten.

This is a translation of the DORA text at <https://sfedora.org/read>, contributed by Lisa Matthias, Holger Breithaupt, Franz Barjak, Astrid Gall, and Bernd Pulverer and made available under the terms of the [Creative Commons Attribution International License](#). We are very grateful to the volunteers who have produced and checked the translations of the declaration. Errors might occasionally occur and if you do spot one, please contact [info@sfedora.org](mailto:info@sfedora.org).



## Literaturverzeichnis

1. [Adler, R., Ewing, J., and Taylor, P. \(2008\) Citation statistics. A report from the International Mathematical Union.](#)
2. [Seglen, P.O. \(1997\) Why the impact factor of journals should not be used for evaluating research. BMJ 314, 498–502.](#)
3. [Editorial \(2005\). Not so deep impact. Nature 435, 1003–1004.](#)
4. [Vanclay, J.K. \(2012\) Impact Factor: Outdated artefact or stepping-stone to journal certification. Scientometric 92, 211–238.](#)
5. [The PLoS Medicine Editors \(2006\). The impact factor game. PLoS Med 3\(6\): e291 doi:10.1371/journal.pmed.0030291.](#)
6. [Rossner, M., Van Epps, H., Hill, E. \(2007\). Show me the data. J. Cell Biol. 179, 1091–1092.](#)
7. [Rossner M., Van Epps H., and Hill E. \(2008\). Irreproducible results: A response to Thomson Scientific. J. Cell Biol. 180, 254–255.](#)
8. <http://www.eigenfactor.org/>
9. <http://www.scimagojr.com/>
10. <http://opencitations.wordpress.com/2013/01/03/open-letter-to-publishers>
11. <http://altmetrics.org/tools/>

\* Der *Journal Impact Factor* wird jetzt von Clarivate Analytics veröffentlicht.

Das generische Maskulinum wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Es bezieht sich auf männliche, weibliche und weitere Geschlechteridentitäten.

This is a translation of the DORA text at <https://sfedora.org/read>, contributed by Lisa Matthias, Holger Breithaupt, Franz Barjak, Astrid Gall, and Bernd Pulverer and made available under the terms of the [Creative Commons Attribution International License](#). We are very grateful to the volunteers who have produced and checked the translations of the declaration. Errors might occasionally occur and if you do spot one, please contact [info@sfedora.org](mailto:info@sfedora.org).

# Anhang 10

Leitfaden Berufungsverfahren

Nr. 539d

## **Berufungsreglement der Universität Luzern**

vom 10. April 2002 (Stand 1. April 2024)

*Der Universitätsrat der Universität Luzern,*

gestützt auf § 16 Absatz 1e des Universitätsgesetzes vom 17. Januar 2000<sup>1</sup>,

*beschliesst:*

### **§ 1**      *Allgemeines*

<sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für Berufungsverfahren in allen Fakultäten.

<sup>1bis</sup> Bei der Besetzung von Professuren ist auf eine ausgewogene nationale und vielfältige internationale Herkunft zu achten. \*

<sup>2</sup> Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren sowie Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren der Universität Luzern werden in der Regel auf Grund eines Verfahrens unter Mitwirkung einer Berufungskommission angestellt. \*

<sup>3</sup> Von einem Verfahren nach Absatz 2 kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn die Berufung einer Persönlichkeit mit herausragendem Ausweis in Forschung und Lehre nur auf dem Wege der Direktberufung möglich ist. \*

<sup>3bis</sup> Von einem Verfahren nach Absatz 2 wird zudem abgesehen, wenn und solange eine Assistenzprofessur oder eine befristete ausserordentliche Professur durch eine nationale oder internationale Forschungsförderungsinstitution im Anschluss an ein kompetitives Verfahren vollumfänglich finanziert wird. Die Fakultätsversammlung der betroffenen Fakultät muss der Berufung und Anstellung vor einer entsprechenden Gesuchseinreichung zustimmen. Nach der Mittelzusprache sind Senat und Universitätsrat über die Berufung und Anstellung zu informieren. \*

<sup>4</sup> Die Berufungskommission soll in der Regel mindestens 1,5 Jahre vor einer fälligen Emeritierung eingesetzt werden und das Berufungsverfahren einleiten. Wird eine Professur aus anderen Gründen frei, so ist ebenfalls für die rechtzeitige Einsetzung der Berufungskommission zu sorgen.

---

<sup>1</sup> SRL Nr. [539](#)

\* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

<sup>5</sup> Die Berufungskommission ist gehalten, zügig zu arbeiten, um eine rasche Besetzung der ausgeschriebenen Stelle zu gewährleisten.

## § 2 *Voraussetzungen für die Berufung*

<sup>1</sup> In der Regel bilden Promotion und Habilitation oder ein gleichwertiger Leistungsausweis sowie ausgewiesene Lehrbefähigung und Sozialkompetenz die entscheidenden Berufungsvoraussetzungen.

<sup>2</sup> Über die Gleichwertigkeit wissenschaftlicher Leistungen von nicht habilitierten Bewerberinnen und Bewerbern hat die Kommission zu befinden und im Falle des Antrags für die Liste eine Begründung zu liefern.

<sup>3</sup> Im Fall der Berufung von Persönlichkeiten, die bei Eröffnung des Berufungsverfahrens an der Universität Luzern angestellt sind und die nie während einer angemessenen Dauer auf postdoktoralem Niveau an einer anderen Universität oder einer akademisch vergleichbaren Einrichtung gelehrt oder geforscht haben, ist die Anstellung in der Regel mit der Verpflichtung zu verbinden, vor dem Antritt der Professur einen entsprechenden Forschungsaufenthalt von mindestens einem halben Jahr zu absolvieren. \*

<sup>4</sup> Bei Berufungsanträgen ist auf den Bedarf der Fakultäten nach Professorinnen und Professoren zu achten, die über Leitungserfahrung und die Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsaufgaben verfügen. \*

## § 3 *Einsetzung und Auflösung der Berufungskommission*

<sup>1</sup> Die Berufungskommission wird durch die Versammlung derjenigen Fakultät eingesetzt, in der die vorzunehmende Berufung ansteht.

<sup>2</sup> Mit der erfolgreich abgeschlossenen Berufung wird die Berufungskommission aufgelöst.

## § 4 *Zusammensetzung der Berufungskommission*

<sup>1</sup> Der Berufungskommission gehören in der Regel drei Professorinnen oder Professoren an, von denen zwei aus der berufenden Fakultät stammen müssen, sowie ausser in begründeten Ausnahmefällen eine Fachvertretung aus der Professorenschaft einer anderen Universität. Diese Kommissionsmitglieder werden von der Fakultätsversammlung ernannt; diese bestimmt auch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission. \*

<sup>2</sup> Der Kommission gehören ausserdem je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Assistierenden und der Studierenden an, die oder der auf Vorschlag der entsprechenden Gruppierung von der Fakultätsversammlung ernannt wird, sowie eine Chancengleichheitsdelegierte oder ein Chancengleichheitsdelegierter, die oder der aus einer Liste mit entsprechend qualifizierten Personen, die durch die Gleichstellungskommission geführt wird, von der Fakultätsversammlung ernannt wird. \*

<sup>3</sup> In die Berufungskommission wird eine fakultätsfremde Senatsberichterstatterin oder ein fakultätsfremder Senatsberichterstatter entsandt, die oder den die Rektorin oder der Rektor ernannt. Sie oder er hat kein Stimmrecht und ist zur Berichterstattung gegenüber dem Senat verpflichtet und gegebenenfalls zur kritischen Beurteilung der Ausschussarbeit berechtigt. \*

a. \* ...

b. \* ...

<sup>4</sup> Stehen nicht genügend Fachvertreterinnen und Fachvertreter der berufenden Fakultät zur Verfügung, kann die Fakultätsversammlung bis zu drei fakultätsfremde Fachvertreterinnen oder Fachvertreter in die Kommission ernennen. Diese Personen sind stimmberechtigte Mitglieder der Kommission.

<sup>5</sup> Amtsvorgängerinnen oder Amtsvorgänger beziehungsweise Emeriti können grundsätzlich nicht als Mitglieder der Berufungskommission ernannt werden. Sie können aber im Verlaufe der Sitzungsperiode der Kommission beratend beigezogen werden.

<sup>5bis</sup> Soll eine Professur im Hinblick auf eine enge Zusammenarbeit mit einer Partnerinstitution der Universität Luzern («Brückenprofessur») auf dem Weg eines Berufungsverfahrens besetzt werden, kann die Partnerinstitution ein Mitglied mit beratender Stimme in die Berufungskommission entsenden. Diese Regelung ist für gestiftete Professuren nicht anwendbar. \*

<sup>6</sup> Sämtliche Mitglieder der Berufungskommission haben – unabhängig vom Stimmrecht – Einsicht in die Akten.

## § 5 *Einleitung des Verfahrens und Ausschreibung* \*

<sup>1</sup> Die Fakultät ist dafür verantwortlich, dass fachrelevante Kriterien für die Besetzung der Professur formuliert werden. Gestützt auf diesen Kriterienkatalog wird die Professur national und in der Regel auch international, unter Einschluss des nicht-deutschsprachigen Auslandes, ausgeschrieben. Die Fakultät muss vor Beschluss des Ausschreibungstextes die Chancengleichheitsdelegierte beziehungsweise den Chancengleichheitsdelegierten der künftigen Berufungskommission zur Konsultation einladen. Ausschreibungen, die sich nur an ein Geschlecht richten, sind ausnahmsweise zulässig, wenn dies durch eine nicht hinnehmbare Unterrepräsentation in der betroffenen Fakultät gerechtfertigt ist. \*

<sup>1bis</sup> Die Fakultät klärt im Vorfeld der Ausschreibung die Gleichstellungssituation im Fach der betreffenden Professur ab. Ist aufgrund dieser Abklärungen eine geschlechtlich un- ausgeglichene Bewerbungslage zu erwarten, ist die Berufungskommission gehalten, proaktiv nach geeigneten Kandidatinnen beziehungsweise Kandidaten des untervertretenen Geschlechts zu suchen. Die oder der Vorsitzende der Kommission ist verantwortlich für die proaktive Suche und lädt geeignete Kandidatinnen beziehungsweise Kandidaten persönlich zur Bewerbung ein, gegebenenfalls auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist. \*

<sup>2</sup> Die Berufungskommission hat die Gewichtung der Evaluationskriterien vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen schriftlich festzuhalten, die eingegangenen Bewerbungen und die dazugehörigen Publikationen eingehend zu evaluieren und die Aufgaben der Berichterstattung über die in die engere Wahl genommenen Kandidatinnen und Kandidaten zu verteilen. \*

<sup>3</sup> ... \*

<sup>4</sup> Die Berufungskommission organisiert die Einladung der in die engere Wahl genommenen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Bewerbungsvorträge sind mindestens fakultätsöffentlich; sie können auch im Rahmen einer Lehrveranstaltung erfolgen. Im Anschluss an die Bewerbungsvorträge sind in der Regel Anhörungen der Kandidatinnen und Kandidaten durch die Berufungskommission vorzusehen. \*

## **§ 6** *Erstellung einer Berufungsliste*

<sup>1</sup> Auf Grund der Evaluation der Bewerbungen erstellt die Kommission aus dem Kreis der in der engsten Wahl verbliebenen Kandidatinnen und Kandidaten eine Berufungsliste. Das Ergebnis dieser Entscheidung wird zusammen mit dem Abstimmungsergebnis der Fakultätsversammlung zur abschliessenden Prüfung übermittelt.

<sup>2</sup> ... \*

## **§ 7** *Auskunftserteilung*

<sup>1</sup> Die Auskunftserteilung nach innen und aussen ist ausschliesslich Sache der oder des Kommissionsvorsitzenden.

## **§ 8** *Kosten des Berufungsverfahrens*

<sup>1</sup> Für die Kosten des Berufungsverfahrens ist im Budget der Fakultät Vorsorge zu treffen.

<sup>2</sup> Die Kostenerstattung für die Einladungen an die Bewerberinnen und Bewerber richten sich nach den Vorgaben der Forschungskommission der Universität Luzern. In der Regel sind den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten die üblichen Kosten für Reise, Unterbringung und Verpflegung zu erstatten. Von Honorarzahlungen ist abzusehen.

## **§ 9** *Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Das Reglement tritt am 1. Juni 2002 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen.

# Anhang 11

Leitfaden Berufungsverfahren

Nr. 539u

## **Reglement betreffend Ausstand in Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie in Verfahren auf Verleihung von Titeln einer Professorin oder eines Professors (Reglement Ausstand UniLU)**

vom 26. Juni 2024 (Stand 1. August 2024)

*Der Universitätsrat der Universität Luzern,*

gestützt auf § 39 Absatz 7 des Statuts der Universität Luzern (Universitätsstatut<sup>1</sup>),  
auf Antrag des Senats,

*beschliesst:*

### **§ 1**      *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Das vorliegende Reglement gilt für alle Berufungsverfahren an der Universität Luzern. Es ist überdies anwendbar auf Verfahren betreffend die Beförderung von Professorinnen und Professoren und die Umwandlung von Professuren sowie auf Verfahren zur Titelverleihung nach dem Reglement zur Verleihung von Titular-, Honorar- und ständigen Gastprofessuren sowie von Professuren für medizinische Wissenschaften an der Universität Luzern<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Die Vorschriften dieses Reglements sind durch sämtliche mit den Verfahren gemäss Absatz 1 befassten Gremien (insbesondere Berufungs- oder Beförderungskommission, Fakultät, Senat und Universitätsrat) einzuhalten, soweit nicht einzelne Bestimmungen der Sache nach nur für einzelne dieser Gremien anwendbar sind.

---

<sup>1</sup> SRL Nr. [539c](#)

<sup>2</sup> SRL Nr. [539s](#)

\* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.



<sup>3</sup> Besteht mit Bezug auf das Verfassen des Strukturberichts (vgl. § 18 Abs. 2e Universitätsstatut<sup>3</sup>) der Fakultät oder des Ausschreibungstextes (vgl. § 5 Abs. 1 Berufungsreglement der Universität Luzern<sup>4</sup>) ein Anschein der Befangenheit von Gremienmitgliedern, so sind die Bestimmungen des vorliegenden Reglements sinngemäss anwendbar.

## § 2 *Ausstandsgründe*

<sup>1</sup> Für Personen, die an den in § 1 Absatz 1 genannten Verfahren sowie Strukturberichten und Ausschreibungstexten gemäss § 1 Absatz 3 mitwirken, sind die Ausstandsgründe gemäss § 14 Absatz 1 und 2 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege<sup>5</sup> massgebend.

<sup>2</sup> Ein Anschein der Befangenheit aus einem anderen sachlich vertretbaren Grund gemäss § 14 Absatz 1g VRG ist insbesondere bei einer Person zu bejahen, die

- a. eine Kandidatin oder einen Kandidaten im Rahmen einer Qualifikationsarbeit (insbesondere Dissertation oder Habilitation) oder Qualifikationsstelle betreut oder betreut hat,
- b. in einem Arbeits- oder einem ähnlichen Verhältnis zu einer Kandidatin oder einem Kandidaten steht oder in den letzten fünf Jahren gestanden hat und ein Abhängigkeitsverhältnis besteht oder bestanden hat,
- c. mit einer Kandidatin oder einem Kandidaten eine enge Freundschaft pflegt oder wenn ernsthafte Konflikte bestehen,
- d. sich öffentlich in einer Weise über eine Kandidatin oder einen Kandidaten geäussert hat, die sie oder ihn als befangen erscheinen lässt,
- e. gemeinsam mit einer Kandidatin oder einem Kandidaten an wissenschaftlichen Projekten oder Publikationen mitwirkt oder in den letzten fünf Jahren mitgewirkt hat, sofern die Mitwirkung als Ausdruck einer besonders engen Zusammenarbeit erscheint,
- f. eine anderweitige enge wissenschaftliche Kooperation mit einer Kandidatin oder einem Kandidaten pflegt oder in den letzten fünf Jahren gepflegt hat,
- g. erhebliche persönliche Interessen an der Berufung einer bestimmten Kandidatin oder eines bestimmten Kandidaten hat,
- h. mit einer Kandidatin oder einem Kandidaten in einem erheblichen, über das übliche Mass hinausgehenden wissenschaftlichen Konkurrenzverhältnis steht.

<sup>3</sup> Kein Ausstandsgrund liegt in der Regel vor, wenn eine Person, ohne dass ein Grund nach Absatz 2 vorliegt,

- a. als Mitglied einer Fakultät oder einer Kommission zu einem früheren Zeitpunkt Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren getroffen hat,
- b. Mitglied der gleichen wissenschaftlichen Organisation (z. B. Forschungsförderungsorganisation, Scientific Board) ist wie eine Kandidatin oder ein Kandidat,
- c. die Dissertation oder Habilitation einer Kandidatin oder eines Kandidaten begutachtet hat,

---

<sup>3</sup> SRL Nr. [539c](#)

<sup>4</sup> SRL Nr. [539d](#)

<sup>5</sup> SRL Nr. [40](#)

d. sich im wissenschaftlichen oder öffentlichen Diskurs kritisch zu Publikationen oder Thesen einer Kandidatin oder eines Kandidaten geäußert hat.

<sup>4</sup> Entscheidend für das Vorliegen eines Ausstandsgrundes ist nicht, ob sich eine Person befangen fühlt, sondern ob aus objektiven Gründen und aus einer Aussenperspektive der Anschein der Befangenheit besteht.

### **§ 3** *Ausstand*

<sup>1</sup> Bei Vorliegen eines Ausstandsgrundes nach § 2 besteht die Ausstandspflicht zwingend und ausnahmslos für die Mitglieder der mit der Berufung, Beförderung oder Titelverleihung befassten Gremien und für beratend beigezogene Personen sowie für Gutachterinnen und Gutachter.

### **§ 4** *Vorgehen bei Vorliegen eines Ausstandsgrundes in Berufungskommissionen*

<sup>1</sup> Ausstandspflichtige Mitglieder einer Berufungskommission haben die Kommission grundsätzlich auf Dauer zu verlassen und sich jeder Einflussnahme auf das Verfahren zu enthalten. Besteht der Ausstandsgrund im Verhältnis zu einer Kandidatin oder einem Kandidaten, deren oder dessen Bewerbung nach der ersten Sichtung der Bewerbungen durch die nicht ausstandspflichtigen Kommissionsmitglieder nicht weiterverfolgt werden soll, ist eine Mitwirkung des Kommissionsmitglieds im weiteren Verfahren erlaubt.

<sup>2</sup> Muss ein Mitglied der Berufungskommission diese auf Dauer verlassen, entscheidet die Berufungskommission darüber, ob der Fakultät ein Antrag auf Änderung oder Ergänzung der Kommission zu stellen ist.

<sup>3</sup> Ist ein wesentlicher Teil der Mitglieder der Berufungskommission befangen und erscheint dadurch die Glaubwürdigkeit der Kommission als erheblich beeinträchtigt, ist das laufende Verfahren zu unterbrechen und die Kommission teilweise oder ganz neu zu besetzen.

### **§ 5** *Vorgehen bei Vorliegen eines Ausstandsgrundes in anderen Sachlagen*

<sup>1</sup> Betrifft der Ausstandsgrund nicht ein Mitglied einer Berufungskommission, sondern ein anderes mit dem Berufungs-, Beförderungs- oder Titelverleihungsverfahren befasstes Gremium (insbesondere Fakultät, Senat, Universitätsrat), so enthält sich die ausstandspflichtige Person jeder Mitwirkung bei der Vorbereitung des Geschäfts sowie bei der Beratung und Beschlussfassung.

<sup>2</sup> Liegt zwischen einer externen Gutachterin oder einem externen Gutachter und der Kandidatin oder dem Kandidaten ein Ausstandsgrund vor, darf ein bereits erstelltes Gutachten im Verfahren nicht verwendet werden. In anderen Fällen, insbesondere bei der Befangenheit einer externen Gutachterin oder eines externen Gutachters gegenüber einer anderen Kandidatin oder einem anderen Kandidaten, entscheidet das zuständige Gremium darüber, ob das Gutachten verwendet werden kann und ob allenfalls weitere Gutachten einzuholen sind.

## § 6 *Folgen der Verletzung der Ausstandspflicht*

<sup>1</sup> Abschnitte des Verfahrens, bei denen ausstandspflichtige Personen mitgewirkt haben, müssen unter Ausschluss der ausstandspflichtigen Mitglieder wiederholt werden. Probevorträge müssen nicht wiederholt werden.

## § 7 *Selbstdeklaration und Anzeige*

<sup>1</sup> Der oder die Vorsitzende des mit dem Geschäft befassten Gremiums sorgt dafür, dass die Ausstandsbestimmungen frühzeitig allen Beteiligten zur Kenntnis gebracht werden. Die Zusammensetzung der Berufungskommission wird den Kandidatinnen und Kandidaten auf Anfrage bekanntgegeben; den zu einem Probevortrag eingeladenen Personen wird die Zusammensetzung der Kommission spätestens mit der Einladung zum Vortrag mitgeteilt.

<sup>2</sup> Externe Gutachter sowie Gremienmitglieder, auf die ein Ausstandsgrund zutrifft, melden ihn sofort nach Entstehen oder Bekanntwerden dem oder der Vorsitzenden des betroffenen Gremiums.

<sup>3</sup> Verlangt eine Kandidatin oder ein Kandidat den Ausstand einer Person, so hat sie dies sofort nach Bekanntwerden oder Entstehen des Ausstandsgrundes dem oder der Vorsitzenden des betroffenen Gremiums anzuzeigen. Betrifft der Ausstandsgrund den oder die Vorsitzende, so erfolgt die Anzeige an die Dekanin oder den Dekan, falls dieser betroffen ist an den Prorektor oder die Prorektorin Personal und Professuren.

## § 8 *Entscheid*

<sup>1</sup> Ist der Ausstand streitig oder besteht Uneinigkeit über die konkreten Folgen eines Ausstandsgrundes, entscheidet das betroffene Gremium, wobei der oder die Betroffene anzuhören ist, für den Entscheid jedoch in den Ausstand tritt. Betrifft der Ausstand ein Mitglied der Berufungskommission, so nimmt der oder die Vorsitzende vorgängig Rücksprache mit der Prorektorin oder dem Prorektor Personal und Professuren.

<sup>2</sup> Beratungen und Entscheidungen betreffend Ausstandsgründe und Ausstand werden im Protokoll des betroffenen Gremiums so festgehalten, dass sie nachvollziehbar und rekonstruierbar sind.

<sup>3</sup> Hat eine Kandidatin oder ein Kandidat ein Ausstandsbegehren gestellt und wird dieses abgelehnt, wird dieser Entscheid ihr oder ihm schriftlich und begründet mitgeteilt.

## § 9 *Übergangsrecht*

<sup>1</sup> Dieses Reglement ersetzt in seinem Geltungsbereich und mit seinem Inkrafttreten alle bisherigen Richtlinien und Regelungen der Universität Luzern.

<sup>2</sup> Es ist auch für zu diesem Zeitpunkt laufende Verfahren anwendbar.

### **Anhang 12: Verweise auf kantonale und universitäre Rechtsgrundlagen**

Stand: Mai 2023

#### **Universitätsgesetz, SRL**

Siehe hier: [https://srl.lu.ch/app/de/texts\\_of\\_law/539](https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/539)

#### **Statut der Universität Luzern, SRL**

Siehe hier: [https://srl.lu.ch/app/de/texts\\_of\\_law/539c](https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/539c)

#### **Personalgesetz des Kantons Luzern, SRL 51**

Siehe hier: [https://srl.lu.ch/app/de/texts\\_of\\_law/51](https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/51)

#### **Personalverordnung der Universität Luzern, SRL 539a**

Siehe hier: [https://srl.lu.ch/app/de/texts\\_of\\_law/539a](https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/539a)

#### **Reglement über die Anstellung von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren, SRL 539h**

Siehe hier: [https://srl.lu.ch/app/de/texts\\_of\\_law/539h](https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/539h)

#### **Diversity-Strategie der Universität Luzern**

Siehe hier: <https://www.unilu.ch/universitaet/dienste/personal/diversity/>