

Berufungskompass der TU Dresden

für faire und transparente
Berufungsverfahren



Inhalt

Grußwort der Rektorin	3
Einleitung.....	4
1. Rechtsgrundlagen	5
2. Verfahrensüberblick – In aller Kürze	5
3. Beteiligte in Berufungskommissionen	6
3.1 Mitglieder	6
3.2 Weitere Beteiligte.....	6
4. Vorbereitungsphase	7
4.1 Strategische Vorüberlegungen Antrag auf Einrichtung und Ausschreibung.....	7
4.2 Ausschreibung.....	7
4.3.1 Bewerber:innenfeldscreening Aktive Ansprache	8
4.3.2 Instrumente Maßnahmen	8
5. Auswahlphase	9
5.1 Kommissionsarbeit.....	9
5.1.1 Allgemeine Grundsätze	9
5.1.2 Auswahlkriterien.....	10
5.1.3 Mehrstufiger Auswahlprozess	11
5.1.4 Berufungsvorschlag	11
5.2 Verfahrensprüfung Gremienbeschlüsse	12
6. Verhandlungsphase.....	13
6.1 Ruf Berufungsverhandlung	13
6.2 Dual Career Service für Neuberufene.....	13
6.3 YOUProf – Young Professors Programm.....	13
7. Qualitätssicherung.....	14
7.1 Beratung und Schulungen	14
7.2 Monitoring	14
8. Wichtige Ansprechpersonen	14
9. Literaturhinweise Referenzen	16

Grußwort der Rektorin

Berufungen prägen maßgeblich die Entwicklung und das Profil der TU Dresden als international wettbewerbsfähige Universität. Sie bilden das Herzstück für unseren strategischen Erfolg und schaffen die Voraussetzungen für eine zukunftsweisende Forschung und Lehre im globalen Wettbewerb.

Mit der Entscheidung über eine Berufung wird für viele Jahre der Grundstein für das wissenschaftliche Profil der Fakultät gelegt. Der Auswahl der besten Köpfe gilt deshalb besondere Aufmerksamkeit. Grundsätze unseres Handelns sind Transparenz, Fairness und Rechtssicherheit. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Verfahren zügig durchzuführen und attraktive Rahmenbedingungen zur Gewinnung und Bindung von (Junior-)Professor:innen zu schaffen. Ein wesentliches Anliegen ist die Erhöhung personeller Vielfalt bei Bewerbungen, insbesondere des Anteils von Wissenschaftlerinnen und internationaler Personen.

Mit dem Berufungskompass geben wir Ihnen ein Instrument an die Hand, das diesen Anspruch unterstützt: als strukturierte Orientierungshilfe, als Grundlage für gute Praxis – und als gemeinsames Bekenntnis zu einer offenen, chancengerechten und exzellenten Berufungskultur an der TU Dresden.

Prof. Dr. Ursula M. Staudinger
Rektorin

Einleitung

Die Besetzung von (Junior-)Professuren mit herausragenden Wissenschaftler:innen ist eine zentrale Aufgabe der TU Dresden. Der Berufungskompass gibt einen Überblick über die wichtigsten Schritte: Er beschreibt den Ablauf eines Standardverfahrens zur Besetzung von W2- und W3-Professuren oder W1-Juniorprofessuren an Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit Berufungsrecht (IHI, CMCB). Er vermittelt Beteiligten praxisnahe Informationen zu Verfahrensabläufen, Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung und Diversitätsaspekten. Zugleich bleibt er flexibel - offen für Weiterentwicklungen und Veränderungen im sich wandelnden Hochschul- und Wissenschaftssystem - und stärkt so eine zukunftsgerichtete Berufungskultur. Ergänzende Informationen, Mustervorlagen und Checklisten stehen im [login-geschützten internen Webbereich](#) zur Verfügung.

1. Rechtsgrundlagen

Rechtliche Grundlagen für die Durchführung von Berufungsverfahren sind das Sächsische Hochschulgesetz (**SächsHSG**), die Grundordnung (**GO**) und die Berufsordnung der TU Dresden (**BO**). Ergänzt werden diese u.a. durch die Tenure-Track-Ordnung der TU Dresden (**TTO**). Bei der Berufung von gemeinsamen Professuren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Stiftungsprofessuren gibt es mitunter Abweichungen im Prozessablauf, auf die an den entsprechenden Stellen hingewiesen wird. Tenure-Track-Professuren und Professuren, die unter Verzicht auf die Ausschreibung besetzt werden, sind auf Grund ihrer Besonderheiten in diesem Kompass nicht dargestellt. Den Fakultäten sind die Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit Berufsrecht gleichgestellt.

2. Verfahrensüberblick – In aller Kürze

Das Berufungsverfahren ist ein strukturierter Prozess und beginnt in der Regel mit einem Antrag der Fakultät. Zuvor sind umfassende **strategische und strukturelle Überlegungen** in der Fakultät sowie innerhalb des Bereichs und der Universität zur Einbindung der (Junior-)Professur und deren Profil notwendig. Im Ergebnis dieser Überlegungen werden die Aufgaben definiert, das Anforderungsprofil beschrieben und im Entwurf des Ausschreibungstexts festgehalten. Bei gemeinsamen Berufungen und bei Stiftungsprofessuren werden mit den Vertragspartner:innen die Rahmenbedingungen der Berufung in einem Kooperations- bzw. Stiftungsvertrag schriftlich vereinbart.

Der **Antrag auf Einrichtung und Ausschreibung** der (Junior-)Professur ist von der Fakultät rechtzeitig einzureichen. Im Falle des Eintritts in den Ruhestand soll der Antrag spätestens zwei Jahre und drei Monate vor dem planmäßigen Ausscheiden gestellt werden, um eine nahtlose Nachfolge zu gewährleisten.

Nach Genehmigung des Antrags durch Beschluss des Rektorats wird die Professur **international ausgeschrieben** und die Berufungskommission eingesetzt.

Die **Kommissionsarbeit** wird geleitet von Vertraulichkeit, Zügigkeit, Wertschätzung, Transparenz sowie Fairness. Spätestens sechs Wochen nach Ausschreibungsende soll die erste Sitzung stattfinden.

In einem mehrstufigen Verfahren, u.a. durch Auswertung der Bewerbungsunterlagen, persönliche Vorstellungen und externe Begutachtung, werden die am besten geeigneten Bewerber:innen ausgewählt. Jede Entscheidung basiert auf zuvor festgelegten Auswahlkriterien und wird sachlich begründet. Das Verfahren schließt mit einem Berufungsvorschlag ab.

Über den **Berufungsvorschlag** beschließt die Berufungskommission anhand aller Erkenntnisse und Ergebnisse des Auswahlverfahrens in geheimer Abstimmung. Dieser soll drei Namen und eine Reihung enthalten und wird dem:der Rektor:in spätestens neun Monate nach Ausschreibungsende in schriftlicher Form zur Entscheidung über den Verfahrensfortgang vorgelegt. Bei Zustimmung beschließt der Fakultätsrat über den Berufungsvorschlag. Der:Die Rektor:in entscheidet im Anschluss über die Ruferteilung und Verhandlungsaufnahme.

Die **Berufungsverhandlungen** führen in der Regel Rektor:in, Kanzler:in, Dekan:in und Kandidat:in. Zur Verhandlungsvorbereitung wird der:die Kandidat:in gebeten, ein Forschungs- und Lehrkonzept nebst Ausstattungs- und Bezügewünschen einzureichen.

Im Falle einer erfolgreichen Berufungsverhandlung und Rufannahme wird der **Dienstantritt** administrativ vorbereitet und die für Berufung und Ernennung notwendigen Unterlagen werden zusammengestellt. Der **Dual Career Service für Neuberufene** unterstützt das berufliche und private Ankommen in Dresden. Für Junior- und Tenure-Track-Professuren bietet **YOUProf**, das Young Professors Programm, bereits zum Stellenantritt eine individuelle Begleitung und Unterstützung während der Onboarding-Phase und dem weiteren Karriereweg hin zu einer entfristeten Professur oder anderen Anschlussstellen.

3. Beteiligte in Berufungskommissionen

Mit der Auswahl der Bewerber:innen bis hin zum Berufungsvorschlag übernimmt die Berufungskommission große Verantwortung. Es ist Aufgabe der Fakultäten, alle Beschäftigten zur Gremienarbeit zu ermuntern, die Mitglieder der Kommission sorgfältig auszuwählen sowie bei Bedarf, insb. bei Mehrfachbelastungen von Frauen, Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen.

3.1 Mitglieder

Die Berufungskommission setzt sich aus Mitgliedern aller Statusgruppen (Hochschullehrende, akademische Mitarbeitende, Studierende, Mitarbeitende in Verwaltung und Technik) zusammen. Die Hochschullehrenden verfügen über die Mehrheit von einem Sitz. Werden (Junior-)Professuren besetzt, die die Ausbildung für das Lehramt betreffen, gehört ein Mitglied des Zentrums für Lehrkräftebildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB) der Berufungskommission mit beratender Stimme an.

Die Zusammensetzung der Berufungskommission ist von zentraler Bedeutung für den Verfahrensablauf. Bereits bei der Bestimmung der Mitglieder sollten deshalb mögliche Befangenheiten bedacht und vermieden werden, um Verzögerungen im Verfahrensablauf vorzubeugen. Zudem sollte auf eine Beurteilungsvielfalt sowohl aus fachlicher sowie internationaler Perspektive als auch aus Gleichstellungssicht Wert gelegt werden. Dies gelingt u.a. durch eine diversitäts- und geschlechtersensibel zusammengesetzte Berufungskommission, in der Regel mit mindestens drei Frauen, davon mindestens einer Hochschullehrerin, und (fakultäts-)externe Hochschullehrende. Bei gemeinsamen Berufungen oder Stiftungsprofessuren können die Vertragspartner:innen Abweichungen in der Zusammensetzung der Berufungskommission festlegen.

Mitglieder der Berufungskommission werden nach Anhörung des Rektorats namentlich vom Fakultätsrat eingesetzt. Eine Vertretung ist ausgeschlossen. Zur Verfahrensbeschleunigung sollen für den Fall des Ausscheidens aus der Berufungskommission Ersatzmitglieder bestimmt werden. Die Mitglieder der Berufungskommission haben Einsichtsrecht in alle Verfahrensunterlagen (z. B. Ausschreibungstext, Bewerbungsunterlagen, Sitzungsprotokolle, Gutachten etc.).

Alle Mitglieder, mit Ausnahme der Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik, verfügen über ein Stimmrecht.

3.2 Weitere Beteiligte

Der:Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, der:die Berufsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind an allen Verfahren zu beteiligen. Sie übernehmen eine ihrer Funktion entsprechende beratende Rolle zur Verfahrensbegleitung. Eine Vertretung ist zulässig.

Sofern fachliche Gründe dies erfordern, können zudem Gäste hinzugezogen werden und an den Sitzungen beratend teilnehmen. Gäste werden wie Mitglieder der Kommission nach Anhörung des Rektorats namentlich vom Fakultätsrat eingesetzt.

Die weiteren Beteiligten sind wie die Mitglieder zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden, haben ein vollständiges Einsichtsrecht in die Verfahrensunterlagen sowie Rederecht. Der:Die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind zudem zu sachbezogenen Anträgen berechtigt.

4. Vorbereitungsphase

Grundlage für eine erfolgreiche Besetzung von (Junior-)Professuren ist eine strategische Berufungsplanung zwischen Rektorat, Bereich und Fakultät. Dabei werden insbesondere inhaltliche Schwerpunkte und Zielsetzungen festgelegt - unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Profilbildung, des Lehrbedarfs und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Berufungsplanung sollte einen Zeitraum von zehn bis zwölf Jahren abdecken und rollierend stattfinden.

Die Vorbereitungsphase im Berufungsprozess endet mit einem Antrag der Fakultät an das Rektorat auf Einrichtung und Ausschreibung der (Junior-)Professur. Dabei sind fundierte Vorüberlegungen erforderlich – insbesondere zur Wertigkeit, Widmung, Aufgaben und Anforderungsprofil der Position. Auch der Ausschreibungstext, Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung sowie die personelle, räumliche und finanzielle Ausstattung sind zu planen. Bei gemeinsamen Berufungen und Stiftungsprofessuren stimmen sich die beteiligten Vertragspartner:innen eng miteinander ab.

4.1 Strategische Vorüberlegungen | Antrag auf Einrichtung und Ausschreibung

Ausgehend von der Berufungsplanung beginnen die konkreten Vorbereitungen für die Besetzung einer (Junior-)Professur ca. drei Jahre vor dem angestrebten Dienstantritt mit strategischer und struktureller Planung. Folgende Vorüberlegungen und Planungen sind notwendig:

- aussagekräftige Widmung im Hinblick auf die strategische Entwicklung der Fakultät und der TU Dresden unter Berücksichtigung der im **Gleichstellungskonzept** festgelegten Zielvorgaben
- Ausgestaltung der (Junior-)Professur in Bezug auf deren Wertigkeit (W1, W2 oder W3) sowie andere Berufungsoptionen (Tenure Track, Open Topic, gemeinsame Berufung, etc.) unter Beachtung der gesetzlich vorgegebenen Berufungs- und Einstellungsvoraussetzungen, der zur Verfügung stehenden Stelle, der Finanzierung und der zu gewinnenden Zielgruppe (z. B. Wissenschaft, Industrie, Nachwuchsförderung)
- Festlegung der Aufgaben der (Junior-)Professur (Funktionsbeschreibung), z. B. Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, Umfang der Lehrverpflichtung, Einbindung in Studiengänge, Studiengangentwicklung etc.

- Festlegung eines Anforderungsprofils (fachliche und überfachliche Anforderungen an die gesuchte Person, wie z. B. Führungs- und Diversitätskompetenz)
- Sichtung des potentiellen Bewerber:innenfelds in wissenschaftlichen Netzwerken und fachlichen Communities sowie Verschriftlichung dieser Marktanalyse (Bewerber:innenfeldscreening)
- Rückkoppelung der Ergebnisse des Bewerber:innenfeldscreenings mit Widmung, Funktionsbeschreibung und Anforderungsprofil der zu besetzenden (Junior-)Professur und, sofern notwendig, Anpassung
- ggf. erste aktive Ansprache potentieller Bewerber:innen
- finale Formulierung der Funktionsbeschreibung, des Anforderungsprofils und des sich hieraus zusammensetzenden Ausschreibungstexts in deutscher und englischer Sprache.

Nach dem Beschluss des Fakultätsrats ist der Antrag auf Einrichtung und Ausschreibung an das Rektorat zu richten. Die Fakultät reicht ihn über das Büro des:der Berufungsbeauftragten ein. Wesentliche Antragsbestandteile sind:

- Antragsformular
- Ausschreibungstext (deutsch und englisch)
- Votum Gleichstellungsbeauftragte:r der Fakultät zum Ausschreibungstext
- Dokumentation Bewerber:innenfeldscreening und Aktive Ansprache (Aktive Rekrutierung)
- Vorschlag für die Besetzung der Berufungskommission (zu diesem Zeitpunkt optional).

4.2 Ausschreibung

Eine Ausschreibung fungiert stets als Werbung um Bewerbung. In Ergänzung zu einem fachlich präzise formulierten Aufgaben- und Anforderungsprofil sollte sie einladend, diversitätssensibel und geschlechtergerecht formuliert sein und die TU Dresden als familienfreundliche und moderne Arbeitgeberin repräsentieren.

Der Ausschreibungstext skizziert die Aufgaben und das Anforderungsprofil des künftigen Stelleninhabers:der künftigen Stelleninhaberin. Er bildet die Grundlage der Arbeit aller Berufungskommissionen, in deren jeweils erster Sitzung ein verbindlicher Kriterienkatalog für die Auswahlentscheidung festgelegt wird.

Der Ausschreibungstext wird auf Deutsch und Englisch verfasst sowie (inter-)national veröffentlicht.

Bei der Formulierung des Ausschreibungstexts ist insbesondere zu achten auf:

- einladende und werbende, geschlechterneutrale Formulierungen
- durchgehend geschlechtergerechte Ansprache
- Benennung von Ansprechpersonen nebst Kontaktdaten (z. B. Vorsitz der Berufungskommission, Gleichstellungsbeauftragte:r der Fakultät, Schwerbehindertenvertretung der TU Dresden)
- Vermeidung von sehr spezifischen oder ausschließenden Kriterien, die eine Vorauswahl suggerieren und/oder die auf eine bestimmte Personengruppe abzielen.

Hinweise zur diversitätssensiblen, geschlechtergerechten Sprache sind im [Leitfaden zur genderinklusiven Kommunikation in Sprache und Bild](#), der für die TU Dresden verbindlich gilt, beschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sind bei der Formulierung der Ausschreibungstexte eng einzubeziehen. Ihr Votum zum Ausschreibungstext ist Bestandteil des Antrags der Fakultät.

4.3 Aktive Rekrutierung

Die Aktive Rekrutierung ist zentraler Bestandteil der Gewinnungsförderung, um den Talentpool an hervorragenden Wissenschaftler:innen aus dem In- und Ausland zu vergrößern, diese für die TU Dresden zu gewinnen und somit die Professor:innenschaft diverser zu gestalten. Unter kontinuierlicher Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren eine dezidierte Zielsetzung.

Die Aktive Rekrutierung begründet keinen Anspruch auf eine Listenplatzierung oder eine Berücksichtigung im weiteren Verfahren.

4.3.1 Bewerber:innenfeldscreening | Aktive Ansprache

Das Erreichen der Ziele Aktiver Rekrutierung gelingt durch eine strukturierte und gezielte Recherche nach geeigneten Personen für eine bestimmte (Junior-)Professur (Bewerber:innenfeldscreening). Das Bewerber:innenfeldscreening dient dazu, Personen zu identifizieren, deren Qualifikationen und Erfahrungen eine erfolgreiche Besetzung der (Junior-)Professur realistisch erscheinen lassen.

Es ist zudem ein wichtiger Indikator für die Formulierungen in den Ausschreibungstexten, denn die Ergebnisse des Screenings haben Einfluss auf die Funktionsbeschreibung und das Anforderungsprofil, ggf. auch auf die Widmung und die Ausgestaltung der (Junior-)Professur.

Auf Grundlage des Bewerber:innenfeldscreenings werden die identifizierten Personen individuell und direkt angesprochen (Aktive Ansprache). Die Aktive Ansprache sollte idealerweise bereits während der Vorbereitungsphase durchgeführt werden und ist Teil unserer gelebten Willkommenskultur, die sich durch Wertschätzung und respektvollen Umgang miteinander auszeichnet.

Alle Rekrutierungsaktivitäten sind einheitlich und vollständig zu dokumentieren. Für jede Person ist - vorbehaltlich der Einschätzung der Berufungskommission - eine Begründung der potentiellen Eignung anzugeben.

4.3.2 Instrumente | Maßnahmen

Zur Gewinnungsförderung im Rahmen Aktiver Rekrutierung stehen den Fakultäten verschiedene Instrumente und Maßnahmen zur Verfügung. Gängige und nützliche Instrumente der Recherche sind nationale und internationale, fachübergreifende und fachspezifische Datenbanken sowie professionelle und persönliche Netzwerke. Großes Potential ist im Kontext von Suchroutinen insbesondere den sozialen Medien, bibliometrischen Analyse- und Recherchertools sowie einem professionellen Online-Rekrutierungs-Marketing zuzusprechen. Als finanzielles Unterstützungsprogramm bietet [GET TU KNOW](#) im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe eine herausragende Möglichkeit, Talent Pools aufzubauen, Exzellenz für Bewerber:innen konkret erfahrbar zu machen und die Willkommenskultur an der TU Dresden zu stärken. Weitere Maßnahmen zur Einladung von Wissenschaftler:innen sind das [Eleonore-Trefftz-Programm](#) und das [Dresden Fellowship Programm](#).

5. Auswahlphase

Die Auswahlphase umfasst die Arbeit der Berufungskommission von der Vorbereitung der ersten Sitzung bis zur Erarbeitung des Berufungsvorschlags. Daran schließen sich die Prüfung des Verfahrens durch den Berufungsbeauftragten: die Berufungsbeauftragte sowie eine Erklärung des Verfahrensfortgangs durch den: die Rektor:in an. Den Abschluss bilden weitere Gremienbeschlüsse, in der Regel der Beschluss des Fakultätsrats.

5.1 Kommissionsarbeit

5.1.1 Allgemeine Grundsätze

Aufgabe der Berufungskommission ist es, die wissenschaftliche Qualifikation und die pädagogisch-didaktische sowie die (über-)fachliche Eignung und Befähigung der Bewerber:innen in einem mehrstufigen Auswahlprozess zu beurteilen. Die Berufungskommission trifft die Auswahlentscheidungen stets sachlich begründet und kriterienorientiert.

Die Sitzungen folgen einem strukturierten Ablauf, der sich an gesetzlichen Vorgaben orientiert und ein **qualitätsgesichertes und faires Verfahren** gewährleistet.

Berufungsverfahren sind Personalauswahlverfahren, die den Grundsätzen der **Vertraulichkeit und Verschwiegenheit** unterliegen. Die Verpflichtung gilt für alle Beteiligten der Berufungskommission, auch gegenüber Fakultätsmitgliedern sowie Bewerber:innen und über die Dauer des Verfahrens hinaus. Informationen sind von allen in Berufungskommissionen Beteiligten stets streng vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Es ist unzulässig, Details aus dem Verfahren (z. B. aus Bewerbungsunterlagen, Gutachten, Kommissionsgesprächen, persönlichen Vorstellungen etc.) nach außen zu tragen oder Auskünfte von Dritten einzuholen. Lediglich dem:der Vorsitzenden ist es vorbehalten, über den Stand des Verfahrens Auskunft zu erteilen. Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit kann das Verfahren gefährden und zieht dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

In jeder Sitzung sind Anhaltspunkte für eine (Besorgnis der) **Befangenheit** gewissenhaft zu prüfen, um sicherzustellen, dass ein rechtsstaatliches, sachgemäßes und unparteiisches Verfahren durchgeführt wird.

Mitglieder oder weitere Beteiligte, bei denen (Besorgnis der) Befangenheit besteht, scheiden aus der Berufungskommission aus und sind nachzubersetzen. Vom Fakultätsrat bestimmte Ersatzmitglieder treten unmittelbar an die Stelle der Ausgeschiedenen. Andernfalls muss die Berufungskommission vom Fakultätsrat nach Anhörung des Rektorats nachbesetzt werden.

Bewirbt sich eine Person mit **Schwerbehinderung** (Grad der Behinderung ab 50) oder einer Gleichstellung (Grad der Behinderung von mindestens 30 und unter 50), ist diese nach § 165 Satz 3 SGB IX grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen.

Aktive Rekrutierung ist in jedem Verfahrensstadium möglich. Die Berufungskommission reflektiert verpflichtend zu verschiedenen Zeitpunkten die Notwendigkeit der Einleitung und/oder Fortführung von Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung.

Es ist von zentraler Bedeutung, **Gender- und Diversitätsaspekte** in allen Phasen des Verfahrens zu berücksichtigen. Dies gewährleistet nicht nur das Einhalten von Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), sondern trägt auch dazu bei, eine Vielzahl von Perspektiven, Erfahrungen und Talenten im Wissenschaftssystem zu integrieren. Alle Beteiligten sind ausdrücklich aufgefordert, ihre Beobachtungen, aber auch Bedenken stets direkt anzusprechen, damit die Berufungskommission in die Lage versetzt wird, sich offen und sachgerecht mit den Argumenten auseinanderzusetzen. Ein **wertschätzender und respektvoller Umgang** unter den Beteiligten der Berufungskommission sowie mit Bewerber:innen und Gutachter:innen ist dabei selbstverständlich.

Unbewusste Vorurteile (sog. **Unconscious Bias**) sind automatisch ablaufende Denkmuster, die unsere Wahrnehmung, Bewertung und (Auswahl-)Entscheidungen maßgeblich beeinflussen. Es ist daher in der Kommissionsarbeit essentiell, Bias-Phänomene jedweder Art zu erkennen, zu benennen und abzubauen. Die Vorsitzenden sind deshalb gebeten, zu Beginn der ersten Sitzung zum Thema zu sensibilisieren und die Mitglieder und Beteiligten auf eigens dafür bereitgestelltes Informationsmaterial (z. B. Videos) hinzuweisen bzw. dieses gemeinsam zu nutzen. So gelingt eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema und es wird eine eigene Reflexion über geschlechtsspezifische Rollenstereotypen und gruppenbezogene Diskriminierung angeregt.

Die TU Dresden ist seit 2007 als **Familiengerechte Hochschule** zertifiziert und stellt für die Beschäftigten und Studierenden zahlreiche **Unterstützungsangebote** bereit.

Berufungskommissionssitzungen sollten generell zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Ein gutes Zeitmanagement bei der Sitzungsterminierung sowie Vor- und Nachbereitung ist dabei hilfreich.

Das gesamte Berufungsverfahren ist hinreichend transparent zu dokumentieren. Über jede Sitzung (einschließlich der Vorstellungsgespräche und der Begutachtung im Fast-Track-Verfahren) ist deshalb **Protokoll** zu führen. Die Berufungskommission kann zur Protokollführung ein Mitglied der Universität hinzuziehen, das durch den Vorsitzenden:die Vorsitzende separat auf Vertraulichkeit und Verschwiegenheit belehrt wurde.

Zur Qualitätssicherung und zielgerichteten Weiterentwicklung der Berufungsverfahren ist zudem ein **Monitoring** verpflichtend. Es besteht aus mehreren Teilen und bildet sowohl die Berufungskommissionsarbeit als auch das Verhandlungsgeschehen ab (siehe 7.2).

5.1.2 Auswahlkriterien

In der ersten Sitzung und vor Sichtung und Bewertung der eingegangenen Bewerbungen definiert die Berufungskommission anhand des Ausschreibungstexts die **Auswahlkriterien** und ggf. deren **Gewichtung**. Die Auswahlkriterien setzen sich aus den zwingend vorgegebenen gesetzlichen Voraussetzungen und den (über-)fachlichen Kriterien zusammen. Gemeinsam bilden sie die Grundlage für die Bewertungen zur Eignung und Befähigung der Bewerber:innen.

Die Auswahlkriterien werden stets fair und transparent auf alle Bewerber:innen gleich angewendet. Mit ihrer Festlegung durch Beschluss der Berufungskommission gelten sie unverändert im gesamten Auswahlverfahren.

Gesetzlich vorgegebene Voraussetzungen für Juniorprofessuren (§ 64 SächsHSG):

- abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird
- Beschäftigungszeiten vor oder nach der Promotion nicht mehr als sechs Jahre (in der Medizin neun Jahre)

- ggf. zusätzlich dreijährige Lehrpraxis an einer Schule
- ggf. zusätzlich Anerkennung Facharzt:Fachärztin

Gesetzlich vorgegebene Voraussetzungen für Professuren (§ 59 SächsHSG):

- abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung und hochschuldidaktische Kenntnisse
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird
- je nach den Anforderungen der Stelle, z. B. zusätzliche wissenschaftliche Leistungen wie Habilitation, positiv zwischenevaluierte Juniorprofessur oder gleichwertige wissenschaftliche Tätigkeit (sog. Habilitationsäquivalenz)
- ggf. zusätzlich dreijährige Lehrpraxis an einer Schule
- ggf. zusätzlich Anerkennung Facharzt:Fachärztin

Beispiele für fachliche Kriterien

(Ausschreibungstext):

- Forschungsleistung: z. B. Facheinschlägigkeit, eigenständiger Forschungsbereich, Publikationsleistung etc.
- Drittmittel: z. B. eigenständige Drittmittelinwerbung, Höhe, Drittmittelgeber etc.
- Kooperations- und Anschlussfähigkeit: z. B. Interdisziplinarität, (internationale) Vernetzung etc.
- Internationalität: z. B. internationale Sichtbarkeit, Auslandsaufenthalte etc.
- Lehrleistung: z. B. facheinschlägige Lehrerfahrung, positive Lehrevaluation, Lehrpreise, Bereitschaft zu englischsprachiger Lehre etc.
- akademische Selbstverwaltung

Beispiele für überfachliche Kriterien

(Ausschreibungstext):

- Führungs- und Leitungserfahrung
- Teamfähigkeit
- Diversitätskompetenz

Zudem legt die Kommission Kriterien für eine **gleichwertige wissenschaftliche Tätigkeit** (Habitationsäquivalenz) fest, die es Bewerber:innen ohne Habilitation oder ohne positiv zwischenevaluierte Juniorprofessur ermöglichen, die gesetzliche Voraussetzung der Erbringung von zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nachzuweisen (§ 59 Abs. 1 Nr. 4 lit. a, Abs. 3 Satz 2 SächsHSG). Diese Kriterien können sich an der Habitationsordnung der Fakultät orientieren.

Die Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen ist stets in Relation zum **akademischen Alter** (d. h. die Anzahl der Jahre aktiver Forschung) vorzunehmen. Das biologische Alter (Lebensjahre) darf nicht herangezogen werden. Das akademische Alter relativiert Kenngrößen zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen (h-Index, Drittmittelinwerbung, Betreuungs- und Lehrleistungen), und setzt die Leistungen ins Verhältnis zur hierfür benötigten Zeit. Individuelle Lebensumstände sind zu berücksichtigen, indem z. B. Erziehungszeiten der Bewerber:innen mit bis zu zwei Jahren pro Kind unter zwölf Jahren angerechnet werden sowie Pflege- und Krankheitszeiten zu beachten sind. Forschungsaufenthalte im Ausland, berufliche Erfahrungen in der Wirtschaft und im sozialen Bereich sind Indikatoren, die die Leistungen in Forschung und Lehre positiv beeinflussen und bei der Bewertung berücksichtigt werden sollen. Eine Benachteiligung durch Bezugnahme auf Lebensalter, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität oder Religion bzw. Weltanschauung ist unzulässig. Durch diese faire Bewertung wird die größtmögliche Vergleichbarkeit von Bewerber:innen unter Berücksichtigung der Vielfalt akademischer Lebensläufe gewährleistet.

5.1.3 Mehrstufiger Auswahlprozess

Die Auswahlentscheidung trifft die Berufungskommission in einem mehrstufigen Auswahlprozess in Anwendung der zuvor festgelegten Auswahlkriterien. Anhand der eingereichten Bewerbungsunterlagen werden zunächst die Bewerber:innen ausgewählt, die zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen werden. Als Grundlage für eine erste vergleichende Würdigung kann dabei die Bewerber:innensynapse dienen, in der die wesentlichen Informationen aus den Bewerbungen kompakt im Überblick, jedoch ohne Wertung dargestellt sind. In Einzelfällen kann die Berufungskommission weitere Verfahrens(zwischen)-schritte, z. B. das Anfordern von Schriften, festlegen.

Die **persönliche Vorstellung** besteht aus mindestens zwei Teilen, einem hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion und einem nicht-öffentlichen Gespräch mit der Berufungskommission. Ein weiterer Bestandteil kann eine hochschulöffentliche Lehrprobe mit anschließender Diskussion sein, ebenso die Präsentation des eigenen Lehr- und/oder Forschungskonzepts.

Im Auswahlprozess sind an die Bewerber:innen **gleiche Anforderungen** zu stellen (z. B. einzureichende Unterlagen, Dauer der persönlichen Vorstellung, Themenvorgabe für den wissenschaftlichen Vortrag, Lehrprobe etc.). Eine wertschätzende und transparente Kommunikation mit den Bewerber:innen ist dabei selbstverständlich. Dies gelingt durch schriftliche (Zwischen-)Informationen zum Verfahrensstand und eine faire sowie respektvolle Atmosphäre zur persönlichen Vorstellung. In Vorbereitung auf das Gespräch der Bewerber:innen mit der Berufungskommission ist es empfehlenswert, einen kompetenzorientierten Fragenkatalog (strukturiertes Interview) zu entwickeln, der eine Einschätzung der Ausprägung von fachlichen Auswahlkriterien, aber auch überfachlichen Kriterien wie Diversitäts- und Führungskompetenz als Querschnittskompetenzen ermöglicht.

Über Bewerber:innen in der engeren Auswahl sind mindestens zwei externe, vergleichende **Gutachten**, in begründeten Einzelfällen (z. B. Einerliste) drei externe Einzelgutachten einzuholen. Eine Möglichkeit zur Verfahrensbeschleunigung ist die Beauftragung der schriftlichen Gutachten bereits vor den persönlichen Vorstellungen (beschleunigtes Verfahren). Eine Verkürzung der Verfahrensdauer kann auch erreicht werden, indem die Gutachter:innen zur persönlichen Vorstellung der Bewerber:innen geladen und die mündlichen Gutachten protokolliert werden (Fast-Track-Verfahren). Die Gutachter:innen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch ausgewählt. Auch für sie gelten die Befangenheitsregeln, die schon bei deren Auswahl berücksichtigt werden sollen.

5.1.4 Berufungsvorschlag

Nach sorgfältiger Abwägung aller Ergebnisse im Auswahlverfahren beschließt die Berufungskommission einen Berufungsvorschlag, der in der Regel drei Namen und eine Reihung der ausgewählten Bewerber:innen enthält.

Bewerbungen aus der eigenen Universität (Hausberufungen) können entsprechend den Anforderungen des Sächsischen Hochschulgesetzes (§ 61 Abs. 3 Satz 4 ff. SächsHSG) nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden, insbesondere wenn sich der:die Bewerber:in deutlich in der Befähigung von anderen Bewerber:innen abhebt.

Über den Berufungsvorschlag stimmt die Berufungskommission in der letzten Sitzung **geheim** ab.

Der Vorschlag ist umfassend zu begründen und zu dokumentieren. Um ein rechtssicheres Verfahren gewährleisten zu können, ist es besonders wichtig, dass der Berufungsvorschlag gut strukturiert und inhaltlich vollständig ist. Wichtige Bestandteile sind:

- Beschreibung des Verfahrensablaufs und der Besonderheiten des Verfahrens (inkl. Bewerber:innenfeldscreening und Aktive Rekrutierung, Gewinnbarkeit von Wissenschaftler:innen)
- vollständige Dokumentation der Auswahlkriterien und der Kriterien zur Feststellung der Habilitationsäquivalenz
- Angaben zu den listenplatzierten Personen (Darstellung des jeweiligen wissenschaftlichen Lebenslaufs und Einschätzung der Personen anhand der Auswahlkriterien)
- vergleichende Würdigung der listenplatzierten Personen anhand der Auswahlkriterien und in der Gesamtschau.

Der begründete Berufungsvorschlag wird komplettiert durch **Verfahrensdokumente** (z. B. Sitzungsprotokolle, Gutachten, Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten etc.). Zudem ist die Stellungnahme der:des am Verfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung, bei Aufgaben der Krankenversorgung auch das Einvernehmen des Vorstands des Universitätsklinikums (UKD) beizufügen. Die **statistische Verfahrensauswertung** wird über ein Monitoring (digitaler Statistikbogen) gewährleistet, der vollständig ausgefüllt von dem:der Vorsitzenden und dem:der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zu unterschreiben ist. Die Vorsitzenden erhalten hierzu zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens einen separaten Link.

Der vollständige Berufsordner ist dem:der Rektor:in zur Entscheidung über den Verfahrensfortgang über den Berufsbeauftragten:die Berufsbeauftragte in elektronischer Form einzureichen (digitaler Berufsordner).

5.2 Verfahrensprüfung | Gremienbeschlüsse

Der:Die Berufsbeauftragte prüft im Auftrag des Rektors:der Rektorin insbesondere, ob

- im Berufungsverfahren rechtliche Bestimmungen, einschließlich der Berufsordnung, beachtet wurden,
- der Berufungsvorschlag in der Auswahl und Reihenfolge der Listenplatzierten schlüssig begründet ist und
- den Gleichstellungszielen der TU Dresden Rechnung getragen wurde.

Erklärt der:die Rektor:in den Fortgang des Verfahrens, wird der Berufungsvorschlag dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Da es sich um eine Personalangelegenheit handelt, stimmt der Fakultätsrat nichtöffentlich und geheim ab (§ 57 Abs. 2 SächsHSG). Neben den gewählten Mitgliedern des Fakultätsrats dürfen die der Fakultät angehörenden Hochschullehrenden an der Beschlussfassung stimmberechtigt mitwirken (§ 93 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG).

Weicht der Fakultätsrat vom Vorschlag der Berufungskommission ab, ist dies dem:der Rektor:in ausführlich sowie sachbezogen begründet in einer schriftlichen Stellungnahme mitzuteilen.

Bei gemeinsamen Berufungen holt der:die Rektor:in zudem die Zustimmung der außeruniversitären Forschungseinrichtung zum Berufungsvorschlag ein. Vor der Berufung von (Junior-)Professuren für evangelische oder katholische Theologie ist das Einvernehmen mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) herzustellen.

6. Verhandlungsphase

Die Verhandlungsphase zeichnet sich durch Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Gleichbehandlung aus.

Als familienfreundliche Hochschule unterstützt und fördert die TU Dresden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stellt im Rahmen des Dual Career Service für Neuberufene vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote bereit. Mit dem **YOUProf**-Programm werden Junior- und Tenure-Track-Professuren mit einem persönlichen Beratungsangebot unterstützt.

6.1 Ruf | Berufungsverhandlung

Nach dem Fakultätsratsbeschluss über den Berufungsvorschlag entscheidet der:die Rektor:in über die **Ruferteilung**. Dabei kann er:sie nach vorheriger Erörterung mit dem:der Dekan:in vom Beschluss abzuweichen. Anschließend informiert der:die Rektor:in alle Listenplatzierten über den Sachstand, während die weiteren Bewerber:innen von der Fakultät informiert werden.

Bei einer Ruferteilung auf eine W2- oder W3-Professur lädt der:die Rektor:in zugleich zur **Aufnahme von Berufungsverhandlungen** ein. Befristete W1-Juniorprofessor:innen erhalten ein schriftliches Angebot.

Die **Berufungsverhandlung** wird sorgfältig vorbereitet. Das schriftliche Lehr- und Forschungskonzept der Kandidat:innen sowie deren Wünsche zu Ausstattung und Bezügen sind für die TU Dresden dabei wichtige Informationsquellen. Im Verhandlungsgespräch zwischen Rektor:in, Kanzler:in und Kandidat:in stehen Wertschätzung, gegenseitiges Verständnis und Offenheit im Vordergrund. Das Gespräch wird protokolliert und im Verhandlungsteil über die Ausstattung der:die Dekan:in hinzugezogen. Das schriftliche Berufsangebot, bestehend aus persönlichen Bezügen und der Ausstattung, wird im Nachgang versendet. Bei Fragen und weiterem Abstimmungsbedarf koordiniert der:die Berufsbeauftragte, um einen transparenten und vertrauensvollen Prozess sicherzustellen.

Bei **Annahme des Angebots und des Rufs** bereitet das Sachgebiet 2.1 Hochschullehrende | Beamte, an der Medizinischen Fakultät der Geschäftsbereich Personal des Universitätsklinikums, die **Berufung** auf die (Junior-)Professur vor. Die beamtenrechtliche Ernennung erfolgt durch das SMWK.

Mit Übergabe der Ernennungsurkunde durch den:die Rektor:in und dem **Dienstantritt** ist die Besetzung der (Junior-)Professur erfolgreich abgeschlossen.

Rechtzeitig vor Dienstantritt werden die weiteren Listenplatzierten durch die:den Rektor:in über den Verfahrensabschluss informiert. Bewerber:innen ohne Listenplatz erhalten die Information von der Fakultät. Das Berufungsteam sorgt zudem für die Vervollständigung des **Monitorings** (siehe 7.2).

Abweichend vom oben beschriebenen Prozess führt die Verhandlungen mit (Junior-)Professuren der **Medizinischen Fakultät** die:der Dekan:in und beteiligt bei Aufgaben in der Krankenversorgung den Vorstand des Universitätsklinikums Dresden (UKD).

Bei **gemeinsamen Berufungen** ist das SMWK für den weiteren Verfahrensfortgang zuständig. Es erteilt den Ruf und führt die Berufungsverhandlungen in Abstimmung mit der TU Dresden und der außeruniversitären Forschungseinrichtung.

6.2 Dual Career Service für Neuberufene

Zur langfristigen Bindung der besten Köpfe bietet der **Dual Career Service** den Partner:innen von neuberufenen (Junior-)Professor:innen individuell zugeschnittene Informations- und Unterstützungsangebote. Dabei versteht sich der Dual Career Service nicht nur als Türöffner und Tipp-Geber für berufliche Veränderungen, sondern auch als ganzheitlicher Service-Partner rund um die Themen Familie, Wohnen und Leben in Dresden. Mit diesem Angebot möchte die TU Dresden die Neuberufenen und ihre Familien in der neuen Heimat willkommen heißen und persönliche Beratung passgenau überall dort anbieten, wo sie gebraucht wird.

6.3 YOUProf – Young Professors Program

Das Juniorprofessuren- und Tenure-Track-Programm **YOUProf** begleitet alle Junior- und Tenure-Track-Professuren vom Stellenantritt bis zum Antritt einer entfristeten Professur. Das Programm bietet ein individuelles Begleit- und Beratungsprogramm, unterstützt bei der Strategieentwicklung zum Aufbau einer Professur bzw. zum Verlauf der akademischen Karriere, fördert den persönlichen Netzwerkaufbau und hält bedarfsgerechte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote bereit. Darüber hinaus vermittelt das Programm Coaching, (Peer-)Mentoring und kollegiale Beratung.

7. Qualitätssicherung

Umfassende Verfahrensbegleitung durch das Berufungsteam, vielfältige Unterstützungsangebote und das Verfahrensmonitoring gewährleisten eine hohe Qualität aller Berufungsverfahren.

7.1 Beratung und Schulungen

Das Berufungsteam vermittelt praxisorientiertes Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, aktuelle Herausforderungen und bewährte Vorgehensweisen in Berufungsverfahren. Dazu gehören insbesondere eine Beratung in allen Verfahrensschritten sowie Checklisten, Vorlagen, Muster- und Hinweisdokumente.

Um einen einheitlichen und transparenten Verfahrensablauf zu gewährleisten, sind Beteiligte in Berufungskommissionen gehalten, Fortbildungen und Schulungen zu zentralen Themenkomplexen und Fragestellungen in Berufungsverfahren wahrzunehmen. Das Berufungsteam bietet u.a. folgende Beratungs- und Schulungsangebote an:

- Dos and Don'ts für Vorsitzende
- Kompetenzkompass für Verantwortliche und maßgeblich Mitwirkende in Berufungsverfahren (Modulauswahl zu den Themen Aktive Rekrutierung | Prozesse, Rechte und Pflichten | Kompetenzarbeit in Berufungsverfahren)
- Workshops zur Reduzierung von Bias-Effekten in Berufungsverfahren.

Aspekte der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind integraler Bestandteil aller Angebote.

7.2 Monitoring

Das Verfahrensmonitoring ermöglicht eine systematische Auswertung der Geschlechteranteile und weiterer Diversitätsaspekte in einzelnen Phasen des Berufungsgeschehens. Es bildet den Verlauf und das Ergebnis der Kommissionsarbeit statistisch ab. Zugleich werden die Aktivitäten der Aktiven Rekrutierung im Auswahlverfahren sichtbar. Dies dient der Erhöhung der Transparenz im Berufungsmanagement und unterstützt die Steuerung weiterer Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess.

8. Wichtige Ansprechpersonen

Berufungsbeauftragte:r und Team

Der:Die Berufsbeauftragte ist vom Rektorat bestellt, ist strukturell dem:der Rektor:in zugeordnet und wirkt in allen Berufungsverfahren beratend und begleitend mit.

Kathrin Dietzmann

E-Mail: berufungsbeauftragte@tu-dresden.de

Team: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeiten-an-der-tud/berufung/ansprechpersonen>

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeiten-an-der-tud/berufung>

Zentrale:r Gleichstellungsbeauftragte:r

Der:Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität koordiniert und unterstützt die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen und Bereichen.

Dr.in Jutta Luise Eckhardt

E-Mail: gleichstellung@tu-dresden.de

Team: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/gleichstellungs-und-frauenbeauftragte/Kontakt>

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/gleichstellungs-und-frauenbeauftragte>

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind in den Fakultäten, Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen und Bereichen der TU Dresden gewählt.

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/gleichstellungs-und-frauenbeauftragte/contacts/gb-fakultaeten>

Sachgebiet 9.3. Diversity Management

Das Sachgebiet 9.3 Diversity Management agiert als Koordinations- und Vernetzungsstelle zu den Themenschwerpunkten Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit sowie Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen.

Dr.in Sylvi Bianchin

E-Mail: diversity.management@tu-dresden.de

Team: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-9/diversity-management>

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion>

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung der TU Dresden und des UKD vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen, fördert deren Eingliederung und steht Ihnen beratend und helfend zur Seite.

Roberto Lemmrich (TUD)

E-Mail: Schwerbehindertenvertretung@tu-dresden.de

Team: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretung>

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretung/aufgaben>

Heike Vogelbusch (UKD)

E-Mail: Heike.Vogelbusch@ukdd.de

Team: <https://www.uniklinikum-dresden.de/de/das-klinikum/direktionen/beauftragte>

URL: <https://www.uniklinikum-dresden.de/de/das-klinikum/direktionen/beauftragte>

Sachgebiet 2.1 Hochschullehrende | Beamte

Das Sachgebiet 2.1 bereitet die Verbeamtung bzw. Anstellung und die Ernennung von (Junior-)Professuren in Zusammenarbeit mit dem SMWK vor und ist für alle dienstrechtlichen Fragen zuständig (mit Ausnahme der Medizinischen Fakultät).

Patrick Pühn

E-Mail: sachgebiet2.1@tu-dresden.de

Team: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-2-personal/sachgebiet-2-1>

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-2-personal/sachgebiet-2-1>

Geschäftsbereich Personal/Direktion Human Resources Universitätsklinikum

Der Geschäftsbereich bereitet die Verbeamtung bzw. Anstellung und die Ernennung von (Junior-)Professuren der Medizinischen Fakultät in Zusammenarbeit mit dem SMWK vor und ist für alle dienstrechtlichen Fragen zuständig

Carola Herklotz (UKD)

E-Mail: carola.herklotz@ukdd.de

Team: <https://www.uniklinikum-dresden.de/de/das-klinikum/direktionen/human-resources>

URL: <https://www.uniklinikum-dresden.de/de/das-klinikum/direktionen/human-resources>

9. Literaturhinweise | Referenzen

1. Deutsche Forschungsgemeinschaft:
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards.
2008/2017. URL:
<https://www.dfg.de/resource/blob/172916/e55d09e2ba66176344eb7891b24f3561/forschungsorientierte-gleichstellungsstandards-2017-data.pdf>
2. Wissenschaftsrat (Hrsg.):
Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.
2007. URL:
<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>
3. Hochschulrektorenkonferenz:
Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen.
Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda. URL:
https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf
4. Steinweg N., Poggenburg K.:
Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren.
Ergebnisse aus dem Projekt STARQ. 2023.
URL:
https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/StaRQ_Handlungsempfehlungen_AktiveRekrutierung.pdf
5. Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.):
Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen.
2024. URL:
https://www.hrk.de/advance/fileadmin/redaktion/hrk-advance/Dokumente/2.1_Berufung_internationaler_Professor_innen/2024-HRK-ADVANCE-Handreichung-Internationale-Berufungen.pdf?dl=1
6. Junghans, L.:
Die Berufung von ProfessorInnen: das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung.
Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. 2012. URL:
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/39589>
7. Neukirchen, M., Emmrich, E.:
Berufungen, Befangenheit und Bewerbungsverfahrensanspruch.
2021, online über den Zugang der SLUB:
doi.org/10.5771/9783748923800.

Impressum

Technische Universität Dresden

Berufungsbeauftragte und Team

Ass. jur. Kathrin Dietzmann

E-Mail: berufungsbeauftragte@tu-dresden.de

Stand: September 2025

Gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) und dem Freistaat Sachsen im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

