

## 5. Schritt - Die Stellungnahme

Die GB muss unverzüglich nach Erstellung eines Besetzungsvorschlages durch die Berufungskommission gegenüber der Dekanin/dem Dekan schriftlich erklären, ob sie eine Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag abgibt oder auf dieses Recht verzichtet.

Die GB hat ihre Stellungnahme zu dem von der Berufungskommission erstellten Besetzungsvorschlag der Dekanin/dem Dekan zuzuleiten. Ihr wird hierfür eine Frist bis zu der nach der Entscheidung der Berufungskommission stattfindenden Sitzung des jeweiligen Fachbereichsrates, jedoch mindestens ein Zeitraum von 8 Tagen, eingeräumt.

Sofern die GB eine Stellungnahme ankündigt, darf die Beschlussfassung des Fachbereichsrates über den Besetzungsvorschlag erst nach Vorliegen dieser Stellungnahme oder nach Ablauf der 8-Tages-Frist erfolgen.

Aus der Stellungnahme der GB muss hervorgehen, warum sie den Beschlussvorschlag der Berufungskommission nicht mittragen kann. Die Stellungnahme kann auch mit einer Entscheidungsalternative versehen werden.

Sie kann sich im Rahmen der Bestimmungen des § 2 Abs.2 HochSchG

- sowohl zu formalen Fragen (Stellenausschreibung; Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber),
- als auch zur Schlüssigkeit der Auswahlbegründung,
- der Plausibilität der Reihenfolge des Besetzungsvorschlages
- sowie der Gewichtung der Auswahlkriterien äußern.

Die Stellungnahme ist dem Senat von der Dekanin/dem Dekan über den Präsidenten/die Präsidentin mit dem Besetzungsvorschlag des Fachbereiches zuzuleiten.

Sofern sich der Fachbereichsrat der Stellungnahme der GB nicht anschließt, ist hierauf in der Begründung des Besetzungsvorschlages entsprechend einzugehen.

## „Ihre“ Werkzeuge (Links)

Hochschulgesetz RLP

Rahmenplan zur Frauenförderung der JGU

Grundordnung der JGU

Leitfaden zur Besetzung von Professuren an der JGU, insbesondere Anlage 01

Zielvereinbarungen des Fachbereichs/ der Hochschule

## Materialien/Bücher

Färber, Christine 2010: Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren. Handlungsempfehlungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Hochschulmanagement

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten BaWü 2011: Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen und Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung

Merkblätter der BuKoF zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen. Informationen für Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Wissenschaftsrat (Hg.) 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Die Materialien/Bücher sind im Büro für Frauenförderung und Gleichstellung ausleihbar.

**Wir beraten Sie gerne in allen Fragen von Berufungsverfahren.**

## Impressum

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Forum universitatis 3

Raum 00-404

D 55128 Mainz

Tel +49 6131 39-22988

Fax +49 6131 39-25747

gleichstellungsbuero@uni-mainz.de

www.gleichstellungsbuero.uni-mainz.de



**Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche/künstlerischen Hochschulen in Berufungsverfahren**

**Eine Übersicht**

## Grundsätzliches

- Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs (GB) wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.
- Sie hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung der Aufgabe nach § 2 (2) HochSchG zu unterstützen.
- Sie ist daher rechtzeitig zu informieren.
- Sie kann Stellungnahmen abgeben - Eine Entscheidung, die gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden.
- Bei Vakanz des Amtes bzw. Verhinderung der GB des Fachbereichs sowie deren Stellvertretung kann die GB des Senates die Aufgaben übernehmen.
- Im Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz sind alle wesentlichen Verfahrensschritte verzeichnet.

## Das Berufungsverfahren

### 1. Schritt - Wiederzuweisung der Stelle

Die **aktive Ansprache qualifizierter Frauen** bereits vor der Ausschreibung einer Professur ist ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen.

Wichtige Punkte zur Vorgehensweise sind beispielsweise:

- die Festlegung einer von der Berufungs-/Auswahlkommission für die Recherche und Kontaktaufnahme bestimmten verantwortlichen Person
- der frühzeitige Beginn der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen
- die Berücksichtigung der Vorschläge seitens der Mitglieder der Berufungs- /Auswahlkommission

- die Nutzung von Informationsdiensten zur Recherche (im Leitfaden Berufungen der JGU aufgeführt)
- die Dokumentation der Recherche zur Wahrung der Transparenz

### 2. Schritt - Ausschreibung

Die Stellenausschreibungen sollen so formuliert sein, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden und keine diskriminierenden Formulierungen verwendet werden.

Die fachlichen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber sowie Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben bzw. Aufgabenschwerpunkte sind anhand des Anforderungsprofils der Professur aufzuführen.

Ferner sind in den Ausschreibungstext die Hinweise aufzunehmen, dass die Johannes Gutenberg-Universität Mainz bestrebt ist, den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und daher Wissenschaftlerinnen bittet, sich zu bewerben.

Die Information der GB über die Stellenausschreibung hat durch die zuständige Personalabteilung zu erfolgen.

#### Bitte beachten Sie:

Unabhängig von der Informationspflicht des Fachbereichs kann sich die GB nach vorheriger Absprache mit der Dekanin/dem Dekan bzw. mit der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission über den Stand von Berufungsverfahren unter Einsichtnahme in Bewerbungs- und Verfahrensunterlagen informieren.

### 3. Schritt - Die Berufungskommission (BK)

Bei der Bildung und Zusammensetzung ist das Prinzip der Geschlechterparität gemäß § 2 Abs.2 Satz 2 HochSchG zu berücksichtigen.

Wenn zu erwarten ist, dass Frauen in der Berufungskommission unterrepräsentiert sein werden, unterrichtet die Dekanin/der Dekan alle fachlich nahe stehenden Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen von der bevorstehenden Bildung einer Berufungskommission und wirbt für eine Mitarbeit in der Kommission.

Damit die GB Gelegenheit hat, an den jeweiligen Sitzungsterminen teilzunehmen, haben die Fachbereiche/die Hochschulen sie rechtzeitig über

- die Bewerberinnen- und Bewerberlage,
- die Terminierung der Vorträge/Vorstellungsgespräche,
- die Sitzungstermine der Berufungskommission
- sowie die Sitzungstermine des Fachbereichsrates, in denen über den Vorschlag der Berufungskommission zur Besetzung von Professuren beraten und entschieden wird,

zu informieren.

#### Bitte beachten Sie:

Entweder die GB ist als stimmberechtigtes Mitglied in einer BK **oder** als GB! Beide Rollen sind mit jeweils unterschiedlichen Rechten und Pflichten verknüpft!

### 4. Schritt - Die Auswahl

Frauen sind gemäß § 43 (2) HochSchG bei Einstellung - einschließlich Berufungen - bei

- gleichwertiger Eignung,
- Befähigung und
- fachlicher Leistung

bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (unter 50 %) vorliegt.

Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe liegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind die Anforderungen der Stelle maßgeblich.

Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen für eine Stelle gemäß § 46 HochSchG nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probevortrag oder Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so sollen sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden.