

5. Schritt: Die Stellungnahme

Die GB muss unverzüglich nach Erstellung eines Besetzungsvorschlages durch die Berufungskommission gegenüber dem*der Dekan*in 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 dem*der Dekan*in zuzuleiten. Ihr wird hierfür eine Frist bis zu der nach der Entscheidung der Berufungskommission stattfindenden Sitzung des jeweiligen Fachbereichsrates, jedoch mindestens ein Zeitraum von acht 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 Acht-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 § 4 Abs. 2 HochSchG

- sowohl zu formalen Fragen (Stellenausschreibung, Auswahl der Bewerber*innen),
- als auch zur Schlüssigkeit der Auswahlbegründung,
- der Plausibilität der Reihenfolge des Besetzungsvorschlages
- sowie der Gewichtung der Auswahlkriterien

äußern.

Die Stellungnahme ist dem Senat von dem*der Dekan*in über den*die Präsident*in 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

- [Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz](#)
- [Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter der JGU](#)
- [Grundordnung der JGU](#)
- [Leitfaden zur Besetzung der Professuren der JGU](#)
- Zielvereinbarungen des Fachbereichs sowie der künstlerischen Hochschule

Literatur

Becker, F. G., Gutjahr, M., & Meurer, C. (2020). Qualität von universitären Berufungsverfahren aus der Sicht von Personalprofessor| innen: Eine empirische Studie. Universität Bielefeld. ([online verfügbar](#))

Färber, C., & Riedler, U. (2016). Black Box Berufung: Strategien auf dem Weg zur Professur. Campus Verlag.

Frey, D., Braun, S., & Peus, C. (2015). Herausforderungen der Personalauswahl in der Wissenschaft: Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. In Personalauswahl in der Wissenschaft (3–14). Springer, Berlin, Heidelberg. ([online verfügbar](#))

Witzig, V., & Seyfarth, F. (2020). Exzellenz, Diversität oder Effizienz? „Implicit bias“ in Berufungsverfahren als Zielkonflikte sozialer Praktiken. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 15 (3), 391–411. ([online verfügbar](#))

Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten können sich hinsichtlich ihrer Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten des Senats beraten lassen. Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität berät Sie in allen Fragen zu Berufungsverfahren sowie zu Weiterbildungsbedarfen.

Impressum

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Forum universitatis 3
Raum 00-404
D 55128 Mainz
Tel +49 6131 39-22988
gleichstellungsbuero@uni-mainz.de
<https://gleichstellung.uni-mainz.de/>

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sowie der künstlerischen Hochschulen im Berufungsverfahren

GuD

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ



Grundsätzliches

- Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs (GB) wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die Geschlechtergleichstellung betreffen.
- Sie hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung der Aufgabe nach § 4 Abs. 2 HochSchG zu unterstützen.
- Sie ist daher rechtzeitig zu informieren.
- Sie kann Stellungnahmen abgeben. Eine Entscheidung, die gegen ihre Stellungnahme getroffen wurde, 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 Senats 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 ist bereits vor der Ausschreibung einer Professur ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen.

Wichtige Punkte zur Vorgehensweise sind zum Beispiel:

- Festlegung einer von der Berufungs-/Auswahlkommission für die Recherche und Kontaktaufnahme bestimmten verantwortlichen Person
- frühzeitiger Beginn der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen
- Berücksichtigung der Vorschläge seitens der Mitglieder der Berufungs- /Auswahlkommission
- Nutzung von Informationsdiensten zur Recherche
- Dokumentation der Recherche zur Wahrung der Transparenz

2. Schritt: Ausschreibung

Die Stellenausschreibungen sollen so formuliert sein, dass alle Geschlechter angesprochen und keine diskriminierenden Formulierungen verwendet werden.

Die fachlichen Anforderungen an die Bewerber*innen 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 dem*der Dekan*in bzw. mit der*dem Vorsitzenden der Berufungskommission über den Stand von Berufungsverfahren unter Einsichtnahme in Bewerbungs- und Verfahrensunterlagen informieren.

3. Schritt: Die Berufungskommission

Bei der Bildung und Zusammensetzung ist das Prinzip der Geschlechterparität gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 HochSchG zu berücksichtigen.

Wenn zu erwarten ist, dass Frauen in der Berufungskommission unterrepräsentiert sein werden, unterrichtet die*der Dekan*in alle fachlich nahestehenden Wissenschaftler*innen bzw. Künstler*innen 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 Bewerber*innenlage,
- 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 Berufungskommission oder als GB. Beide Rollen sind mit jeweils unterschiedlichen Rechten und Pflichten verknüpft.

4. Schritt: Die Auswahl

Frauen sind gemäß § 43 Abs. 5 und 6 HochSchG bei Einstellung (einschließlich Berufungen) bei

- gleichwertiger Eignung,
- Befähigung
- und fachlicher Leistung

bevorzugt zu berücksichtigen, solange eine Unterrepräsentanz 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 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 soll die Zahl der eingeladenen Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts ihren Anteil an den Bewerbungen übersteigen.