



# DIE GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE IN BERUFUNGSVERFAHREN

Eine Übersicht

## Grundsätzliches

- Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs oder der künstlerischen Hochschule (kurz: GB) hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und die von diesen gebildeten Ausschüsse bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach §4 Abs. 1-3 HochSchG zu unterstützen.
- Sie hat das Recht an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die Geschlechtergleichstellung betreffen, mitzuwirken (§ 4 Abs. 5 HochSchG).
- Bei Berufungsverfahren ist die GB von Beginn an zu beteiligen (§50 Abs. 2 HochSchG).
- Sie ist rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen zu unterrichten. Sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen (§ 4 Abs. 5 HochSchG).
- Eine Entscheidung, die gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist oder die sie für unvereinbar mit den gesetzlichen Vereinbarungen zur Gleichstellung hält, muss auf ihre Beanstandung hin überprüft und erneut getroffen werden (§4 Abs. 9 HochSchG).
- Bei Verhinderung der GB kann eine ihrer Stellvertreterinnen 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 des Frauenanteils unter den Professuren.

Wichtige Punkte zur Vorgehensweise sind beispielsweise:

- Bestimmung einer für die Recherche und Kontaktaufnahme verantwortlichen Person
- frühzeitiger Beginn der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen

- Berücksichtigung der Vorschläge seitens der Mitglieder der Berufungs-/Auswahlkommission
- Nutzung von geeigneten 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 bitten, 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

Die Berufungskommission ist unter Berücksichtigung der fachlichen Qualifikation ihrer Mitglieder paritätisch zu besetzen (§37 Abs. 4 HochSchG).

Wenn zu erwarten ist, dass Frauen in der Berufungskommission unterrepräsentiert sein werden, unterrichtet der\*die Dekan\*in alle fachlich nahestehenden 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 künstl. 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:

Die GB kann entweder als stimmberechtigtes Mitglied an einer Berufungskommission teilnehmen oder in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte. Beide Rollen sind mit jeweils unterschiedlichen Rechten und Pflichten verknüpft und nicht vereinbar.

## 4. Schritt: Die Auswahl

Bei Berufungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils entsprechend den Gleichstellungsplänen und den Zielvereinbarungen hinzuwirken.

Bewerberinnen und Bewerber, 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, soll die Zahl der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts ihren Anteil an den Bewerbungen übersteigen (§ 43 Abs. 5 HochSchG).

Frauen sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 43 Abs. 6 HochSchG).

## 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 Stellungnahme hat die GB dem\*der Dekan\*in zuzuleiten. Ihr wird hierfür eine Frist bis zur Sitzung des Fachbereichsrats, jedoch von mindestens einem Zeitraum von acht Tagen, eingeräumt.

Sie kann sich im Rahmen der Bestimmungen des § 4 HochSchG

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

äußern.

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

Die Stellungnahme der GB ist dem Senat von dem\*der Dekan\*in über das Präsidium 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 der Fachbereiche sowie der künstlerischen Hochschulen

## 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 Verlag. ([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 Gleichstellungsbeauftragte des Senats und die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität beraten Sie gerne in allen Fragen zu Berufungsverfahren sowie zu Weiterbildungsbedarfen.

## Impressum

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Forum universitatis 3  
Raum 00-404  
55122 Mainz  
Tel. 06131 39 22988  
gleichstellungsbuero@uni-mainz.de  
<https://gleichstellung.uni-mainz.de/>