

The background image shows a modern library interior. On the left, there are tall black bookshelves filled with books. In the foreground, a staircase with a wooden handrail and glass railing is visible. The ceiling has recessed fluorescent lighting. A large red rectangular area is overlaid on the right side of the image, containing the title and subtitle in white text.

# DIE GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE IN BERUFUNGSVERFAHREN

Eine Übersicht

## Grundsätzliches

- Die *Gleichstellungsbeauftragte (GB)* des Fachbereiches/ der musischen bzw. der künstlerischen Hochschule hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und die von diesen gebildeten Ausschüssen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach § 4 Abs. 1-3 Hochschulgesetz (*HochSchG*) zu unterstützen.
- Das Dekanat muss die *GB* rechtzeitig über den (Wieder-) Zuweisungsantrag für eine Professur, den Vorschlag der Zusammensetzung der Berufungskommission, sowie über das Anforderungsprofil und den Ausschreibungstext zur Besetzung einer Professur informieren.
- 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 wurde, oder die sie für unvereinbar mit den gesetzlichen Vereinbarungen zur Gleichstellung beurteilt, muss auf ihre Beanstandung hin überprüft und erneut getroffen werden (§ 4 Abs. 9 *HochSchG*).
- In Bezug auf ein eventuelles Status- bzw. Machtungleichgewicht haben die Sitzungsleitung des Fachbereichsrates und die Leitung der Berufungskommission dafür Sorge zu tragen, dass die *GB* ihre Funktion angemessen wahrnehmen kann, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Dies gilt insbesondere, wenn die *GB* befristet beschäftigt ist, oder sich in der Qualifizierungsphase befindet.
- Bei Verhinderung der *GB* kann eine ihrer Stellvertreterinnen die Aufgaben übernehmen.
- Im Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der *Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)* 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 Professorinnen.

Wichtige Punkte zur Vorgehensweise sind beispielsweise:

- die Bestimmung einer für die Recherche und Kontaktaufnahme verantwortlichen Person,
- frühzeitiger Beginn der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen,
- die Berücksichtigung der Vorschläge seitens der Mitglieder der Berufungs-/Auswahlkommission,
- die Nutzung von geeigneten Informationsdiensten zur Recherche, sowie
- die 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 Ausschreibungstexten die Hinweise aufzunehmen, dass die *JGU* bestrebt ist, den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und daher Wissenschaftlerinnen bittet, sich zu bewerben.

Bitte beachten Sie:

Unabhängig von der Informationspflicht des Fachbereiches kann sich die *GB* nach vorheriger Absprache mit dem:der Dekan:in bzw. mit dem:der 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.

Um zu gewährleisten, dass die *GB* die Gelegenheit erhält, zu den einzelnen Schritten beraten zu werden und an den jeweiligen Sitzungsterminen teilzunehmen, haben die Fachbereiche/die musische bzw. künstlerische Hochschule sie rechtzeitig über

- die Sitzungstermine des Fachbereichsrates, in denen über (Wieder-)Zuweisungsanträge für eine Professur, den Vorschlag der Zusammensetzung der Berufungskommission, das Anforderungsprofil und den Ausschreibungstext zur Besetzung einer Professur, oder den Vorschlag der Berufungskommission zur Besetzung von Professuren, beraten und entschieden wird,
- die Bewerber:innenlage,
- die Terminierung der Vorträge/Vorstellungsgespräche,
- sowie die Sitzungstermine der Berufungskommission 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.

Bewerber:innen, die die Voraussetzungen für eine Stelle gemäß § 46 *HochSchG* nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probe-

vortrag oder Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht.

Ist die Zahl der Bewerbenden hierfür zu groß, soll die Zahl der eingeladenen Bewerber:innen 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 Fachbereichsrates, 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,
- zu 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. Die Stellungnahme der *Gleichstellungsbeauftragten* ist mit dem Besetzungsvorschlag an das zuständige Ministerium weiterzuleiten. Die Position des Senates wird in einem Begleitschreiben erläutert.

## Ihre Werkzeuge

- [Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz](#)
- [Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter der JGU](#)
- [Grundordnung der JGU](#)
- [Leitfaden zur Besetzung der Professuren der JGU](#)
- [Tool zur AntiBias-Sensibilisierung](#)
- Zielvereinbarungen der Fachbereiche sowie der musischen bzw. künstlerischen Hochschule

## 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](mailto:gleichstellungsbuero@uni-mainz.de)

<https://gleichstellungunddiversitaet.uni-mainz.de/>