

## CHANCENGLEICHHEIT BEI DER BEURTEILUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN QUALIFIKATION

Folgende Kriterien dürfen sich bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation nicht nachteilig auswirken:

- ✓ Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Pflege- oder Erziehungsarbeit
- ✓ zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen
- ✓ die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit) Gebrauch zu machen
- ✓ Unterbrechungen der wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aus familiären Gründen

Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Qualifikationen erfüllen und fachlich zu der ausgeschriebenen Stelle passen, zu einem Probevortrag eingeladen werden.

Der Berufungsausschuss sollte bei der Bewertung des Auftretens der Kandidatinnen und Kandidaten auf das Phänomen der geschlechterbezogenen Verzerreffekte achten und damit den DFG-Richtlinien bezüglich der vorurteilsfreien Bewertung gerecht werden.

## WEITERE UNTERLAGEN

Neben dem Berufungsleitfaden und diesem Flyer liegen zur Sicherung der Qualität in Berufungsverfahren folgende Unterlagen vor:

- ✓ Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens
- ✓ Leitfaden zum proaktiven Headhunting
- ✓ Leitfaden für Berichterstatterinnen und Berichterstatter
- ✓ Unterschriftenliste zur Dokumentation der Schulungsteilnahme

## KONTAKT

### Präsident der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Joachim Hornegger  
Schloßplatz 4  
91054 Erlangen  
Tel. 09131 85-26600  
praesident@fau.de

### Referat S-Ber Berufungen

Schloßplatz 4  
91054 Erlangen  
Tel. 09131 85-26632  
zuv-s-ber@fau.de

### Büro für Gender und Diversity

Bismarckstr. 6  
91054 Erlangen  
Tel. 09131 85-88951  
gender-und-diversity@fau.de

## WEITERE INFORMATIONEN

[www.fau.de](http://www.fau.de)  
[www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/](http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/)  
[www.gender-und-diversity.fau.de/](http://www.gender-und-diversity.fau.de/)  
[www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/)

# Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte

## QUALITÄTSSICHERUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN

Als Informationsgrundlage für Berufungsverfahren dient der von der Universitätsleitung der FAU verabschiedete „**Berufungsleitfaden**“ der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte“. Dieser trägt zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren sowie der Verbesserung der Chancengleichheit und Erhöhung des Professorinnenanteils durch die konsequente und systematische Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in den Berufungsprozess bei.

Die Sensibilisierung der Mitglieder des Berufungsausschusses für die vorurteilsfreie Bewertung von Personen ist durch explizite Thematisierung und Benennung der Gleichstellungsaspekte im Berufungsverfahren auf Basis dieses Flyers vorzunehmen. Alle Berufungsausschussmitglieder müssen mit ihrer Unterschrift bestätigen, den Inhalt zur Kenntnis genommen zu haben.

### ALLGEMEINER TEIL

#### **Beteiligung von Frauenbeauftragten und Professorinnen an Berufungsverfahren**

An der FAU sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert. Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die **Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft** hinzuwirken (Art. 18 Abs. 4 Satz 7 BayHSchPG).

Die gewählten Frauenbeauftragten gehören den Berufungsausschüssen als **stimmberechtigte Mitglieder** an (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG).

Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben (Art. 4 Abs. 4 BayHSchG).

Zur Sicherung eines angemessenen Frauenanteils in Berufungsausschüssen sollen mindestens zwei Professorinnen an jedem Berufungsausschuss beteiligt sein. Abweichungen hiervon können aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Fachbereichen berechtigt sein, sind jedoch besonders zu begründen. Zudem können **bis zu zwei externe fachnahe Profes-**

**sorinnen** für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur gewonnen werden. Die Reisekosten übernimmt die FAU.

An Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil können Professorinnen, die sich in besonderer Weise in Berufungsausschüssen engagieren, eine **Lehrvertretung** als Entlastung oder eine Reduzierung der Lehrverpflichtung beantragen.

### AUSSCHREIBUNGSVERFAHREN

#### **Ausschreibungsantrag**

Die Ausschreibung muss folgende Angabe zur Gleichstellung enthalten: Die FAU verfolgt eine Politik der Chancengleichheit unter Ausschluss jeder Form von Diskriminierung. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich begrüßt. Die FAU trägt das Zertifikat **audit familiengerechte hochschule** und bietet Unterstützung für Dual-Career-Paare an.

Der Ausschreibungstext ist so abzufassen, dass die Gender- und Diversity-Aspekte beachtet werden. Dabei sind weibliche und männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden. Die oder der Frauenbeauftragte soll sich bei der Stellenbesetzungsplanung und der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligen.

#### **Proaktives Headhunting**

Einen zentralen Ansatzpunkt stellt die Methode des **proaktiven Headhuntings** zur Rekrutierung von Professorinnen dar, derer sich die FAU im Rahmen der **universitätsinternen Zielvereinbarungen zur Frauenförderung** bedient. Das Headhunting zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen orientiert sich an dem **Leitfaden Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen** des Büros für Gender und Diversity und wird für die Universitätsleitung und den Senat transparent und nachprüfbar dokumentiert.

Zur Deckung der Kosten von Aktivitäten im Rahmen des Headhuntings von Wissenschaftlerinnen stehen auf formlosen Antrag bei der Kanzlerin/dem Kanzler Mittel zur Verfügung. An allen Fakultäten wird im Rahmen

von Berufungsverfahren proaktives und internationales Headhunting (Recruiting, Arbeitsmarkt-Screening, Executive Search) betrieben. Die Verantwortung für das Headhunting liegt bei der/dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses in Absprache mit der Dekanin/dem Dekan. Die/der Vorsitzende des Berufungsausschusses spricht Wissenschaftler/-innen aktiv an und fordert sie zur Bewerbung auf.

### ERSTELLUNG UND VORLAGE DES BERUFUNGSVORSCHLAGES

#### **Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter**

Angestrebt wird eine möglichst geschlechterparitätische Auswahl der **Gutachterinnen und Gutachter**. Diese sollen auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hingewiesen werden. Die Gutachten sollen zudem auf versteckte Diskriminierungen überprüft werden.

#### **Dokumentation der gendergerechten Durchführung des Berufungsverfahrens**

Um die Transparenz des Verfahrens zu erhöhen, soll der Universitätsleitung und dem Senat seitens der/des Kommissionsvorsitzenden anhand der **Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens** Bericht erstattet werden.

Die Checkliste dokumentiert:

- ✓ die ernsthafte Durchführung der Schulung aller Berufungskommissionsmitglieder
- ✓ alle Verfahrensschritte und Ergebnisse des Berufungsverfahrens in Bezug auf Bewerbungen, Einladungen, Listenreihung von Frauen und Männern
- ✓ alle Verfahrensschritte und Ergebnisse des erfolgten Headhuntings

Die Checkliste ist von der Berichterstatte(r)in/dem Berichterstatte(r) der UL gegenzuzeichnen und dem Berufungsvorschlag beizufügen.