

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 Verzerrungseffekte 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

Kontakt

Präsident der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

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

Stabsreferat Berufungen S-Ber

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

Büro für Gender und Diversity

Bismarckstr. 6
91054 Erlangen
Tel. 09131 85-22951
gender-und-diversity@fau.de

Weitere Informationen

www.fau.de
<https://www.fau.de/intranet/berufungen/>
<https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/proaktive-berufungspolitik/>
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Unter besonderer Berücksichtigung
der Gender- und Diversity-Aspekte

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Grundlage für Berufungsverfahren an der FAU ist der von der Universitätsleitung verabschiedete Berufungsleitfaden. Dieser trägt durch die konsequente, systematische und transparente Integration von Gender- und Diversity-Aspekten zur Qualitätssicherung und Verbesserung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren 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 dessen Kenntnisnahme zu Beginn eines Verfahrens bestätigen und den Inhalt akzeptieren.

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 Professorinnen** 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

Ausschreibungstext

Die Ausschreibung muss folgende Angabe zur Gleichstellung enthalten: „Die FAU verfolgt eine Politik der Chancengleichheit unter Ausschluss jeder Form von Diskriminierung. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich begrüßt. Die FAU ist Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ und bietet Unterstützung für Dual-Career-Paare an.“

Der Ausschreibungstext ist so abzufassen, dass die Gender- und Diversity-Aspekte beachtet werden. Dabei sind entweder genderneutrale Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen oder die weibliche und männliche Form mit dem Zusatz (m/w/d) zu verwenden. Die oder der Frauenbeauftragte soll sich bei der Stellenbesetzungsplanung und der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligen.

Proaktives Headhunting

Das **proaktive Headhunting** zur Rekrutierung von Professorinnen ist ein zentraler Ansatzpunkt zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der FAU und in den **universitätsinternen Zielvereinbarungen zur Frauenförderung** verankert. Grundlage hierfür sind die **Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen**. Das Headhunting wird international durchgeführt und 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 Mittel zur Verfügung. Weitere Informationen sind im Büro für Gender und Diversity erhältlich.

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
- ✓ die Verbreitung der Ausschreibung in (Frauen-) Netzwerken
- ✓ 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, der/dem Vorsitzenden und der/dem Frauenbeauftragten gegenzuzeichnen und dem Berufungsvorschlag beizufügen.