

## FRAUENBEAUFTRAGTE IM BERUFUNGSVERFAHREN

Frauenbeauftragte (der Universität wie auch der Fakultäten) sind als solche nicht weisungsgebunden. (Art. 21 Abs. 1 GO der Universität)

Frauenbeauftragte haben in den Berufungsausschüssen das Recht, qualifizierte Kandidatinnen aus den eingegangenen Bewerbungen vorzuschlagen, die zum Vortrag eingeladen werden.

Frauenbeauftragte achten gem. Art. 4 Abs. 2 S. 1 BayHSchG auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende und unterstützen die Hochschule bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Zur Umsetzung dieser wichtigen Aufgabe stehen ihnen die entsprechenden Erfüllungsinstrumente zu. Daher haben sie das Recht auf Einsichtnahme in alle Bewerbungsunterlagen der Kandidaten und Kandidatinnen in Berufungsverfahren und auf Informationsaustausch mit den anderen Frauenbeauftragten der Fakultät.

Frauenbeauftragte sind voll umfänglich stimmberechtigte Mitglieder in jedem Berufungsausschuss. Sie geben daher zu jedem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme ab, die aufgrund der wissenschaftlichen Sachkompetenz der Frauenbeauftragten die fachliche Beurteilung der Kandidat/-innen mit einschließt.

Fakultätsfrauenbeauftragte können sich jederzeit zur Beratung und Unterstützung in Berufungsverfahren an die Universitätsfrauenbeauftragte wenden. Sie können von der Universitätsfrauenbeauftragten auch eine Stellungnahme zu einem Berufungsvorschlag erbitten, die dem Berufungsausschuss bzw. der Fakultät vorgelegt wird und dann den Bewerbungsunterlagen beizufügen ist.

## KONTAKT

### Frauenbeauftragte der Universität

Prof. Dr. Marie-Christine Dabauvalle  
0931/31-88055  
dabauvalle@biozentrum.uni-wuerzburg.de

### Stellvertreterinnen

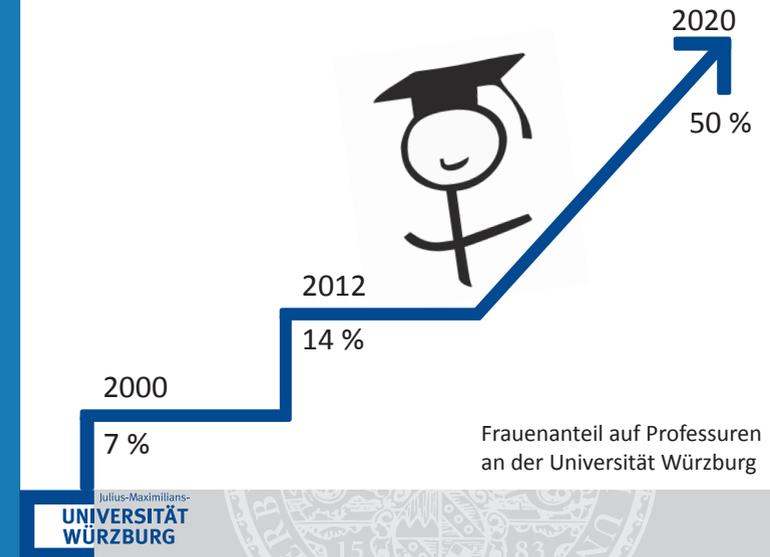
Prof. Dr. Esther Asan  
0931/31-82715  
esther.asan@uni-wuerzburg.de

Dr. Ursula Rdest  
0931/31-84412  
rdest@biozentrum.uni-wuerzburg.de

Prof. Dr. Barbara Schmitz  
0931/31-86089  
barbara.schmitz@uni-wuerzburg.de

### Büro der Frauenbeauftragten

Gisela Kaiser M. A.  
Mensagebäude am Hubland, Zi. 117  
97074 Würzburg  
0931/31-84343  
frauenbuero@uni-wuerzburg.de  
www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de



## Qualitätssteigerung bei Berufungsverfahren

durch Berücksichtigung der  
Chancengleichheit

Leitsätze für eine gute Praxis bei  
Berufungen auf Professuren

Den Hochschulen wurde zum WS 2009/2010 das Berufungsrecht zunächst befristet bis Ende des SS 2013 und zur Erprobung übertragen. Die Berufungsverfahren werden unter Berücksichtigung u. a. des folgenden Kriteriums evaluiert:

*»Die Hochschulen haben gem. Art. 4 Abs 1 BayH-SchG den Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Zur Durchsetzung dieser Gleichberechtigung sind Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu fördern. Ziel und Evaluationskriterium ist deshalb die Steigerung des Anteils der Frauen bei den Berufungen.«*

Der von der Erweiterten Hochschulleitung verabschiedete Leitfaden zur Optimierung von Berufungsverfahren durch konsequente und systematische Beachtung von Gleichstellungsaspekten zielt auf die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren ab.

Im vorliegenden Flyer sind die wichtigsten Maßnahmen zur künftigen Gestaltung von Berufungsverfahren im Überblick zusammengefasst.

### **AUSSCHREIBUNG EINER PROFESSUR**

Die Ausschreibung sollte breit gefasst sein und Männer wie Frauen gleichermaßen ansprechen.

Die Formulierung des Ausschreibungstextes erfolgt in Abstimmung mit der Fakultätsfrauenbeauftragten.

### **BERUFUNGS-AUSSCHUSS**

Nach Möglichkeit sollten mindestens 40% der Mitglieder weiblich sein. Derzeit muss mindestens *eine* Professorin im Ausschuss vertreten sein; künftig sollen es mindestens zwei Professorinnen sein.

Aufgabe der Berichterstatter/-innen ist es, mögliche Befangenheiten bzw. Abhängigkeiten bei Mitgliedern zu klären und zu dokumentieren.

(vgl. Befangenheits-Regelungen der DFG:  
[http://www.dfg.de/formulare/10\\_201/10\\_201.pdf](http://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201.pdf))

Die Auswahl- und Bewertungskriterien für die Bewerber und Bewerberinnen, ein definierter Katalog an grundlegenden Fragen sowie die Liste der Gutachter/-innen werden bereits mit der Denomination festgelegt und während des Verfahrens nicht mehr geändert.

### **»HEADHUNTING«**

*Die Recherche nach geeigneten Bewerberinnen sollte Standard werden, vor allem in Fächern mit geringen Frauenquoten. Dabei werden Wissenschaftlerinnen, die für eine Stelle in Frage kämen, aktiv angesprochen und um eine Bewerbung gebeten. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei einem Mitglied des Berufungsausschusses.*

### **FORMALISIERUNG UND STANDARDISIERUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN**

Bewerbungsunterlagen sollen formalisiert werden, damit alle Bewerber/-innen vergleichbare Unterlagen einreichen.

Für die Erstellung der Synopse als Zusammenschau aller Bewerber/-innen werden einheitliche und verbindliche Raster vorgegeben, die allerdings auch die Vielfalt akademischer Lebensläufe abbilden sollen. Die Synopse soll von einer zweiten Person gegengelesen werden; sie darf keinesfalls eine irgendwie geartete Reihung enthalten.

Die Auswahl der Gutachter/-innen und die dafür anzulegenden Kriterien sollen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung festgelegt werden.

Auch für die Studierenden, die insbesondere die Lehre beurteilen sollen, sollen standardisierte Bewertungsverfahren festgelegt werden.

### **LEISTUNGSBEWERTUNG UND WAHRNEHMUNG INSBESONDERE DER KANDIDATINNEN**

Die Beurteilungs- und Auswahlkriterien sollen valide, differenziert und gleichstellungsorientiert sein, vor Beginn des Verfahrens festgelegt und konsequent im gesamten Verfahren und für alle Bewerber/-innen gleichmäßig angewandt werden.

Die Auswahlkriterien sollen gewichtet werden; zudem sollen sie der Mehrdimensionalität von Lebensläufen Rechnung tragen. Bei der Leistungsbewertung sollte auch der jeweilige individuelle Kontext, in dem die Leistungen erzielt wurden, gewertet werden. Die jeweilige Leistungsfähigkeit soll umfassend und zukunftsgerichtet analysiert werden.

Inbesondere das Kriterium »Passfähigkeit« muss frühzeitig und exakt definiert werden, um als relevant für die Entscheidungsfindung anerkannt zu werden. Alle Ausschussmitglieder sollten sich darüber bewusst sein, dass das Geschlecht Einfluss auf die Leistungsbewertung haben kann: Stereotypen und Rollenbilder können ein Urteil beeinflussen.

### **LISTENBILDUNG**

Art. 18 Abs. 4 Satz 7 BayHschPG ist zu beachten: »Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.«