

## Gutachten

- Sind den Gutacher/innen alle relevanten Unterlagen und Informationen zugänglich?
- Werden Vielfalt und Chancengleichheit beachtet?
- Finden sich im Text versteckte Diskriminierungen?
- Werden die Potentiale gerecht beurteilt?
- Werden die Auswahlkriterien in den Gutachten berücksichtigt?

## Listenerstellung

- Wird der Grundsatz beachtet:  
„Bei gleicher Qualifikation sollen Frauen bevorzugt werden“?
- Wird die Leistung gerecht beurteilt?
- Werden die Potentiale gleich beurteilt?
- Gibt es (subtile) diskriminierende Äußerungen?

Können Sie der Liste zustimmen?

## Die Stellungnahme der FB

- ist das wichtigste Instrument zur Dokumentation und Beurteilung des Berufungsverfahrens aus Gleichstellungsperspektive,
- ist ein wichtiges Instrument zur Meinungsbildung von Senat und UL,
- sollte ausführlich sein sowie positive und kritische Aspekte beinhalten; s. Muster.

Informieren Sie vor der Behandlung im Senat die für dieses Gremium zuständige Universitätsfrauenbeauftragte.

Weitere Informationen:  
<https://www.fau.de/intranet/berufungen/>  
<http://www.gender-und-diversity.fau.de/proaktive-berufungspolitik.shtml>

## Kontakt

### 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

# Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen

Handreichung  
Frauenbeauftragte  
Berufungsausschüsse

## Allgemein

Der Berufungsausschuss (BA) ist die entscheidende Instanz im Berufungsverfahren. Er beurteilt die fachliche und persönliche Kompetenz und muss eine transparente und vorurteilsfreie Auswahl treffen. Chancengleichheit und Gerechtigkeit müssen hier in besonderer Weise beachtet und umgesetzt werden, damit der Anteil der Professorinnen an der FAU erhöht wird. Das grundlegende Dokument an der FAU ist der Berufungsleitfaden in der jeweils geltenden Fassung.

Die Frauenbeauftragten in BA haben das Recht und die Aufgabe, hier speziell auf eine gendergerechte Beurteilung der Bewerberinnen zu achten und diese auch durchzusetzen.

Als Ansprechpartner/innen stehen ihnen während des gesamten Verfahrens die/der Berichterstatter/in, der Präsident, die Universitätsfrauenbeauftragten und das Referat S-Ber zur Verfügung.

## Ausschreibungstext (AT)

- Wurden Sie oder die Fakultätsfrauenbeauftragte in die Erstellung des AT hinreichend einbezogen?
- Haben Sie in vollem Umfang Kenntnis von dem AT erhalten?
- Hatten Sie Gelegenheit zu Stellungnahme?
- Ist die Formulierung gendergerecht?
- Wird der AT auch in akademischen Frauennetzwerken veröffentlicht?

## Zusammensetzung des Berufungsausschusses

- Sind mindestens zwei Professorinnen neben der/dem Frauenbeauftragten im BA oder gibt es eine gute Begründung, falls dies nicht der Fall ist?
- Werden auch externe Professorinnen angefragt?
- Wird die Schulung anhand des Flyers „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte“ angemessen durchgeführt?
- Wird hinreichend klar gemacht, dass alle Mitglieder des BA in der Pflicht zur Gewinnung von Professorinnen sind?

## Proaktives Headhunting

- Wird das proaktive Headhunting gemäß den „Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen“ durchgeführt?
- Hat die FB Gelegenheit, sich daran zu beteiligen?

## Festlegung der Auswahlkriterien

- Werden diese angemessen formuliert und protokolliert?
- Beinhalten sie Anforderungen an die Genderkompetenz?

## Auswahl der Bewerberinnen

- Wird die Synopse transparent und neutral erstellt und allen zugänglich gemacht?
- Werden alle Befangenheiten geprüft?
- Werden bei der Beurteilung Ausfallzeiten wegen Pflege- und Erziehungsarbeit berücksichtigt?
- Werden die Leistungen der Frauen gerecht beurteilt?
- Werden alle Kriterien in gleicher Weise berücksichtigt?
- Werden die Potentiale gleich beurteilt?
- Gibt es (subtile) diskriminierende Äußerungen?

## Vortrag und/oder Lehrprobe

- Ist die Einladung geschlechterparitätisch?
- Wird immer gendergerechte Sprache verwendet?
- Werden Genderfragestellungen ggf. angemessen wertgeschätzt?

Achten Sie auf die inoffiziellen Gespräche am Rande der Werbeterminen. Nehmen Sie an den „Flurgesprächen“ und den Treffen und Essenseinladungen teil!

## Gespräch Bewerberinnen mit BA

- Verlaufen die Gespräche ohne Vorurteile und ohne (versteckte) Diskriminierungen?
- Werden Privataspekte nur auf Wunsch der Bewerberin thematisiert?
- Werden für alle die gleichen Fragen gestellt?
- Wird die Genderkompetenz bei der Ermittlung der überfachlichen Kompetenzen angemessen berücksichtigt?

## Diskussion innerhalb des BA

- Verläuft sie ohne (versteckte) Diskriminierung?
- Wird auf angemessene Wortwahl geachtet?
- Werden die wissenschaftlichen Leistungen unter dem Aspekt der Chancengleichheit beurteilt?
- Werden Familienzeiten u.ä. berücksichtigt?
- Werden bei der Würdigung objektive Kriterien anhand einer Checkliste herangezogen oder fließt lediglich der momentane Eindruck ein?

## Auswahl der Gutachter/innen

- Werden auch Gutachterinnen angefragt?
- Ist die Auswahl transparent und nachvollziehbar?
- Werden die Gutachter/innen auf die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten und die Chancengleichheit hingewiesen?