

**RICHTLINIE ZUR  
HERSTELLUNG VON  
CHANCENGLEICHHEIT  
IN  
BERUFUNGSVERFAHREN**



Gemäß Senatsbeschluss vom 23.10.2013

Zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags aus § 4 Landeshochschulgesetz zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat der Senat in der Sitzung vom die nachfolgende Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren beschlossen:

#### I. Funktionsbeschreibung

Bei der Funktionsbeschreibung ist durch geeignete Formulierungen klarzustellen, dass sich bei Vorliegen der erforderlichen Qualifikationen Wissenschaftler unabhängig von ihrem Geschlecht auf die Stelle bewerben können.

#### II. Veröffentlichung von Ausschreibungen

Ausschreibungen von Professuren sind unter anderem auch in einschlägigen Datenbanken zu veröffentlichen (z.B. FemConsult, AcademiaNet).

#### III. Zusammensetzung der Berufungskommission

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission strebt die Universität einen Frauenanteil von mindestens 30% an. Bei einem geringeren Anteil ist dies im Vorschlag der Fakultät an das Rektorat und im Bericht zum Berufungsvorschlag zu begründen.

#### IV. Ablauf des Berufungsverfahrens

1. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission erläutert zu Beginn des Verfahrens den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag und weist auf diese Richtlinie sowie den Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Mannheim hin.
2. Die Kommission verständigt sich zu Beginn des Verfahrens über ein klares Bewertungsschema der Qualifikation, welches in der Bewertung der akademischen Leistung und des akademischen Potentials mehrere Faktoren (Kriterienkatalog) berücksichtigt.

3. Bei Fakultäten mit unausgeglichener Geschlechterparität strebt die Universität an, dass der Anteil der eingeladenen Bewerberinnen oder Bewerber bei gleicher Qualifikation mindestens 10 Prozentpunkte über dem Professurenanteil des unterrepräsentierten Geschlechts der Fakultät liegt.
4. Liegen der Berufungskommission nicht entsprechend viele Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts vor, regt die/der Vorsitzende spätestens eine Woche vor dem Ende der Bewerbungsfrist Bewerbungen insbesondere mit Hilfe proaktiven Strategien sowie Datenbanken an.
5. Der Anteil der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sowie die Ergebnisse der nach Nr. 4. vorgenommenen proaktiven Rekrutierung sind durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden zu protokollieren und dem Bericht zum Berufungsvorschlag beizulegen.
6. Die Beurteilung der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt auch unter Berücksichtigung von strukturellen Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel Elternzeiten, in einem standardisierten Beurteilungsverfahren (nach Nr. 2).
7. Bei der Auswahl der auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter in Fakultäten, bei denen keine Geschlechterparität der Professuren herrscht, wird angestrebt, dass mindestens eine Gutachterin/ ein Gutachter des unterrepräsentierten Geschlechts bestellt wird. Kann dies nicht gewährleistet werden, ist dies durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden im Bericht zum Berufungsvorschlag zu dokumentieren und zu begründen.
8. Wird eine/ einer der geladenen Bewerberinnen oder Bewerber nicht im Berufungsvorschlag aufgenommen, ist dies durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden in einer Stellungnahme im Berufungsvorschlag anhand des Kriterienkatalogs (siehe Nr. 2) hinreichend zu begründen.

Mannheim, den 23.01.2014

Prof. Dr. Ernst-Ludwig von Thadden  
Rektor