

# Informationen für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Universität Mannheim



*Foto: Norbert Bach*

**Bearbeitet von:**

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt  
B 6, 30–32  
68159 Mannheim

Tel.: +49 621 181 2531  
Fax: +49 621 181 2532

<https://www.uni-mannheim.de/gleichstellung/>

**Ansprechpartnerin:**

Corinna Kröger  
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

Tel.: +49 621 181 2525

## Vorwort

Liebe Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten,

ich danke Ihnen herzlich für die Übernahme des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte Ihrer Fakultät bzw. Abteilung. Mit Ihrem Engagement im Fakultätsrat, in der Senatskommission für Gleichstellung, in den Berufungskommissionen und in vielen anderen Bereichen leisten Sie einen wichtigen Beitrag für die Gleichstellung an der Universität Mannheim.

In ihrem Leitbild bekennt sich die Universität Mannheim zur Gleichstellung von Frauen und Männern und dazu, Benachteiligungen von Frauen, insbesondere in wissenschaftlichen Karrieren, abzubauen. Seit der Neuausrichtung der Gleichstellungsstrategie im Jahr 2011 und durch die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramm II und III, hat sich der Frauenanteil auf allen Qualifizierungsstufen erhöht, z.B. von 37% auf 46% auf Promotionsebene, von 8% auf 62% auf Habilitationsebene und von 18,9% auf 25% auf Professurebene (W2+W3 zusammen) im Zeitraum zwischen 2011 und 2019<sup>1</sup>. Zahlen zu weiteren, nicht-binären Geschlechtskategorien liegen nicht vor.

Aus meiner Sicht ist Ihr Engagement, der offene Austausch und die gute Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Stellen hier ein zentraler Erfolgsfaktor.

Dieses Informationsheft für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Universität Mannheim soll eine Orientierung und Hilfestellung in diesem Amt bieten. Neben den Grundlagen zur Einordnung des Themenkomplexes werden die Gleichstellungsstrukturen an der Universität Mannheim beschrieben. Die Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie deren rechtliche Basis werden erläutert, wobei im Besonderen auf Berufungsverfahren und Entlastungsmöglichkeiten eingegangen wird. Abschließend werden die besondere Bedeutung und die Aufgaben der Senatskommission für Gleichstellung thematisiert. Bei Hinweisen oder Fragen zum Informationsheft können Sie sich gerne an die [Referentin der Gleichstellungsbeauftragten](#) sowie an die [Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt](#) wenden.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und freue mich auf unsere Zusammenarbeit.



Prof. Dr. Astrid Lembke  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

---

<sup>1</sup> Vgl. Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6> und Löther, A. (2013). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013. (cews.publik, 17). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-402335>.

## Inhalt

1. Grundlagen .....	3
2. Gleichstellungsstrukturen an der Universität Mannheim .....	3
3. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und zentrale Gleichstellungsbeauftragte.....	6
3.1. Allgemeine Grundlagen.....	6
3.2. Aufgaben und rechtliche Basis .....	7
3.3. Rolle in den Berufungsverfahren.....	9
3.3.1. Zentrale und nützliche Dokumente zum Verfahren.....	9
3.3.2. Gleichstellungsaspekte während des Verfahrens .....	10
3.4. Entlastungsmöglichkeiten .....	11
4. Die Senatskommission für Gleichstellung .....	11
5. Anhang.....	12

## 1. Grundlagen

Gleichstellungsarbeit ist eine klassische Querschnittsaufgabe für Organisationen. Nach der Strategie des Gender Mainstreamings müssen bei allen Planungs- und Entscheidungsprozessen die möglichen Auswirkungen auf die unterschiedlichen Geschlechter berücksichtigt werden. Rechtliche Vorgaben auf EU-, Bundes- und Landesebene setzen die Verpflichtung zur Geschlechtergerechtigkeit um.<sup>2</sup>

Die Universität Mannheim formuliert diese Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter in ihrem Leitbild „als vorrangiges hochschulpolitisches und konkretes Ziel“ ([Leitbild der Universität Mannheim](#)):

*Die Universität Mannheim betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft als vorrangiges hochschulpolitisches und konkretes Ziel. Sie unternimmt alle Anstrengungen, um bestehende Benachteiligungen von Frauen insbesondere in wissenschaftlichen Karrieren abzubauen und die Kompetenzen von Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung umfassend zu nutzen. Insofern setzt die Universität einen Schwerpunkt in der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen von der Promotion bis zur Berufung auf eine Professur.*

*Die Universität fördert soziale Vielfalt in allen Tätigkeitsfeldern und erachtet Diversität als Quelle der Innovation. Im Sinne der Chancengleichheit fördert sie die individuelle Entwicklung ihrer Mitglieder unabhängig von ihrem persönlichen Hintergrund. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienverantwortung durch ein familienfreundliches Arbeits- und Lebensklima unterstützt.*

Zudem legt die Senatsrichtlinie [Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Mannheim](#) einen Verhaltenskodex für ein kooperatives, respektvolles und wertschätzendes Arbeitsklima in Lehre, Forschung, Studium und am Arbeitsplatz fest und zeigt gleichzeitig vorhandene Strukturen und Wege bei möglichen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex auf.

Ergänzend verpflichten sich die Lehrenden durch das Leitbild [Gute Lehre an der Universität Mannheim](#), ihre Lehre „chancengerecht und diversitätssensibel“ zu gestalten.

## 2. Gleichstellungsstrukturen an der Universität Mannheim

An der Universität Mannheim sind zahlreiche Akteurinnen und Akteure an der Gleichstellungsarbeit beteiligt, wie die Abbildung 1 verdeutlicht. Die Verantwortung für gleichstellungs- und familienpolitische Aufgaben ist auf der Ebene der Universitätsleitung verortet. Die wichtigsten Akteurinnen und Akteure, die sich gegenwärtig mit Gleichstellung auseinandersetzen und konkrete Maßnahmen umsetzen, sind:

- das zuständige Prorektorat,
- die Rektorsstabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt,
- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte,

---

<sup>2</sup> Eine Übersicht zu den EU- und Bundesgesetzen findet sich z. B. auf den Webseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>. Die rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Mannheim werden im Kapitel 3 ausführlich dargestellt.

- die Senatskommission für Gleichstellung,
- die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten bzw. Einrichtungen sowie
- die Beauftragte für Chancengleichheit.

Darüber hinaus befassen sich der AStA und der Personalrat ebenfalls mit dem Thema Gleichstellung. Im Oktober 2018 hinzugekommen ist WUMAN als gemeinsames Netzwerk für FLINTA<sup>3</sup> Wissenschaftler\*innen in Mannheim.

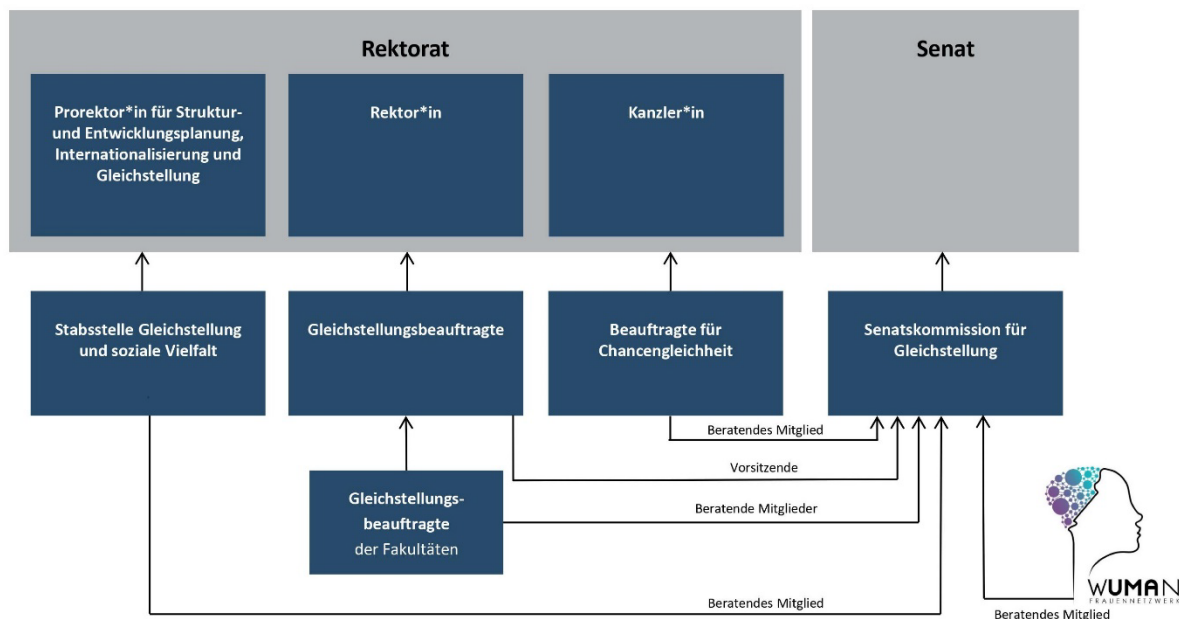


Abbildung 1: Gleichstellungsstrukturen an der Universität Mannheim

In den Aufgabenbereich der gewählten Prorektorin bzw. des gewählten Prorektors für Struktur- und Entwicklungsplanung, Internationalisierung und Gleichstellung, fällt die Unterstützung der Stabsstelle bei der Konzeption und Implementierung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen. Hierfür stehen beide in engem Austausch miteinander.

Der Auftrag der Rektoratsstabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt besteht sowohl in der Koordination und Vernetzung aller Gleichstellungsaktivitäten als auch in der Konzeption, Implementierung, der strategischen Verankerung und dem kontinuierlichen Ausbau nachhaltiger Gleichstellungsstrukturen im Wissenschaftsbereich. Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören weiterhin die Dokumentation, Evaluation und Kommunikation der universitären Gleichstellungsarbeit und die Berichterstattung gegenüber der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie den Landes- und Bundesministerien. Seit ihrer Einrichtung im Jahr 2011 unterstützt sie das jeweils zuständige Prorektorat sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Ganz im Sinne des Gender Mainstreamings berührt das Aufgabengebiet der Stabsstelle alle universitären Organisationseinheiten (vgl. Abbildung 2).

<sup>3</sup> Das Akronym „FLINTA“ steht für Frauen, Lesben, inter-, nicht-binäre, trans- und agender - Personen.



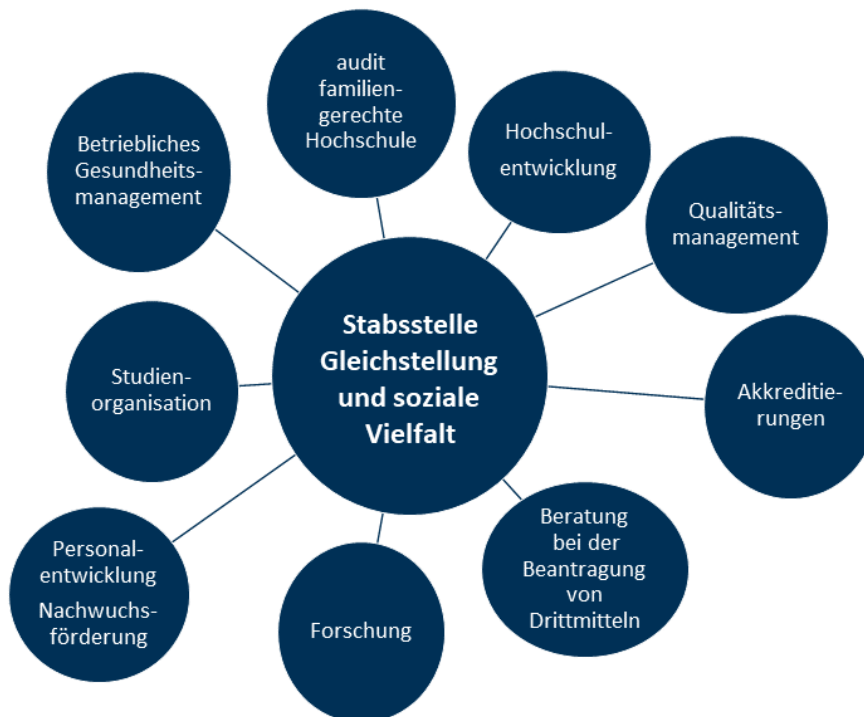


Abbildung 2: Berührungspunkte zwischen der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt und anderen Organisationseinheiten der Universität Mannheim

Alle zwei Jahre wird eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Universität Mannheim gewählt und ist in ihrer Tätigkeit weisungsungebunden. Sie wird von ihrer Stellvertreterin unterstützt und vertreten. Zuständig ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die wissenschaftlich tätigen Frauen und die Studentinnen der Universität Mannheim. Sie leitet die Senatskommission für Gleichstellung und nimmt an den Sitzungen des Senats und des Universitätsrates teil. An der Entwicklung, Konzeption und Implementierung der Gleichstellungsmaßnahmen ist sie intensiv beteiligt. Zu den Schwerpunkten ihrer Arbeit,

- der empirischen Evidenz als Leitlinie,
- der Überarbeitung des Berufungsleitfadens und
- der Förderung genderbezogener Forschung,

können Sie sich unter den Verlinkungen informieren. In ihrer Tätigkeit wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von einer Referentin oder einem Referenten unterstützt, die organisatorisch der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt zugeordnet ist.

Die Senatskommission für Gleichstellung (vgl. Kapitel 4) wirkt bei der Förderung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich mit und berät den Senat in Gleichstellungsfragen.

Gemäß Grundordnung der Universität wählt jede Fakultät bzw. Einrichtung mindestens eine Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte oder einen Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten, die oder der mit beratender Stimme an den Sitzungen des Fakultätsrates teilnimmt. Die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten sind Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und beratende Mitglieder in der Senatskommission für Gleichstellung (vgl. Kapitel 3 und 3.3).

Für alle nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin zuständig. Zu ihren Aufgaben gehören u. a. die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Organisation themenspezifischer Seminare. Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin arbeiten weisungsungebunden und initiativ. Auch sie sind bei allen Konzepten zu gleichstellungsbezogenen Strukturen frühzeitig einzubeziehen.

## 3. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und zentrale Gleichstellungsbeauftragte

### 3.1. Allgemeine Grundlagen

Zunächst ist zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Fakultäten bzw. Einrichtungen zu unterscheiden. Die Rechte und Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind im Landeshochschulgesetz (LHG) festgelegt. Die Grundordnung der Universität Mannheim regelt die Existenzberechtigung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Die Anzahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie deren Bezeichnung unterscheiden sich je nach Fakultät bzw. Einrichtung. Auf den Webseiten finden Sie eine Übersicht zu den aktuellen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragten und ihre zentrale Stellvertreterin müssen nach LHG weiblichen Geschlechts sein (§ 4 Absatz 2 Satz 1 LHG), wohingegen sich auf der Ebene der Fakultäten bzw. Einrichtungen auch Männer als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder deren Stellvertretung engagieren können (§ 5 Absatz 3 Satz 1 Grundordnung).

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten an der Universität Mannheim in bestimmten Fällen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Dies betrifft vor allem die Teilnahme an Berufungskommissionen in den einzelnen Fakultäten bzw. Einrichtungen, die durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten übernommen wird. Diese Stellvertretung erfolgt automatisch mit der Übernahme des Amtes der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Eine Beratung oder Vertretung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder deren zentrale Vertretung ist immer möglich.

Da die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auch als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren, sind sie in dieser Funktion durch das LHG legitimiert (§ 10 Absatz 6 LHG). Dies ist insbesondere für die Teilnahme an Fakultätsratssitzungen, Auswahl- und Berufungskommissionen wichtig. Hier gibt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Recht auf Teilnahme nach dem Landeshochschulgesetz (§ 4 Absatz 3 Satz 6 und 7 LHG) an ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Fakultäten und Einrichtungen weiter. Das bedeutet, dass die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowohl durch die Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch durch die Grundordnung oder weitere Regelungen der Fakultät legitimiert wird. Es kann folglich auch vorkommen, dass die Fakultätsregelungen entweder über das LHG hinausgehen oder aber der bzw. dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten weniger Rechte einräumen als das LHG. Ein Blick in den fakultäts-eigenen Gleichstellungsplan, den Struktur- und Entwicklungsplan sowie gegebenenfalls weitere Be-

schlüsse zeigt, welche Rechte und Pflichten die jeweilige Fakultät den von ihnen gewählten Gleichstellungsbeauftragten zuweist. Als Stellvertreterin oder Stellvertreter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gilt jedoch auf jeden Fall die Legitimation und die Rechte und Pflichten des LHG.

### 3.2. Aufgaben und rechtliche Basis

Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist es, „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ mitzuwirken (§ 4 Absatz 3 Satz 1 LHG). In der Ausübung ihrer Tätigkeit sind die Gleichstellungsbeauftragten nicht an Weisungen gebunden und dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden (§ 4 Absatz 3 Satz 4 und 5 LHG).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aufgaben und die Befugnisse der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten sowie die gesetzlichen Grundlagen.

Aufgaben	Rechte und gesetzliche Grundlagen	zusätzliche Informationen
<b>Mitwirkung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen (§ 4 Absatz 3 Satz 1 LHG)</b>	<p>Frühzeitige und umfassende Information der Gleichstellungsbeauftragten in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang (§ 4 Absatz 3 Satz 2 LHG)</p> <p>Unmittelbare Zuordnung zum Rektorat und unmittelbares Vortragsrecht (§ 4 Absatz 3 Satz 3 LHG)</p> <p>Weisungsungebundenheit in der Ausübung ihrer Tätigkeit (§ 4 Absatz 3 Satz 4 LHG)</p> <p>Keine Benachteiligung wegen ihrer Tätigkeit – weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung (§ 4 Absatz 3 Satz 5 LHG)</p>	<p>Zu den aktuellen Frauenanteilen in den einzelnen Fakultäten gibt es <u><a href="#">Übersichten auf den Gleichstellungsseiten</a></u> und im <u><a href="#">Gleichstellungsplan</a></u>.</p>
<b>Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Auswahl- und Berufungskommissionen (§ 4 Absatz 3 Satz 6 LHG)</b>	<p>Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen (§ 4 Absatz 3 Satz 9 LHG)</p> <p>Teilnahme an den Berufungs- und Auswahlkommissionen mit Stimmrecht (§ 4 Absatz 3 Satz 6 LHG, § 48 Absatz 3 Satz 2 LHG, §51 Absatz 6 Satz 2 LHG)</p>	<p>Vgl. Kapitel 3.3.</p> <p>Mögliche Beanstandungen sind immer der zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder deren Referentin oder Referenten zu melden.</p>



Aufgaben	Rechte und gesetzliche Grundlagen	zusätzliche Informationen
	<p>Da die Gleichstellungsbeauftragte der Berufungskommission bzw. Auswahlkommission aufgrund ihres Amtes angehört und nicht gewählt ist, kann die Person, die dieses Amt ausführt, während des Verfahrens gewechselt werden.</p> <p>Schriftliche Stellungnahme zum Verfahrensverlauf (enthält mögliche Beanstandungen)</p>	<p>Bei Problemen ist eine Vertretung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte möglich.</p>
<p><b>Teilnahme an Sitzungen des Fakultätsrats (§ 4 Absatz 3 Satz 7 LHG) mit beratender Stimme, regelmäßige Besprechungen mit dem Fakultätsvorstand</b></p>	<p>Als Vertreterin oder Vertreter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten muss die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte wie ein gewähltes Mitglied informiert und geladen werden. (§ 4 Absatz 3 Satz 7 LHG)</p>	<p>Bei Problemen ist eine Vertretung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte möglich.</p>
<p><b>Mitwirken an Stellenbesetzungen im Mittelbau und Studiaauswahlverfahren</b></p>	<p>Als Vertreterin oder Vertreter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten haben Fakultätsgleichstellungsbeauftragte das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. (§ 4 Absatz 3 Satz 9 LHG)</p> <p>Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen können sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, wenn nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenen Amtes erfüllen. (§ 4 Absatz 3 Satz 10 LHG)</p>	
<p><b>Teilnahme an Sitzungen der Senatskommission für Gleichstellung</b></p>	<p>Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind automatisch Mitglied der Senatskommission für Gleichstellung und werden durch die Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eingeladen</p>	<p>Die Referentin oder der Referent schickt Ihnen gern die Protokolle der letzten Sitzungen zu.</p>

Aufgaben	Rechte und gesetzliche Grundlagen	zusätzliche Informationen
<b>Beratung von Fakultätsmitgliedern zu verschiedenen Themen wie Fördermöglichkeiten, Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie, sexuelle Belästigung etc.</b>		Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt verfügt über eine <a href="#">psychosoziale Beratungsstelle</a> , an die die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten gern weitervermitteln können.
<b>Beteiligung an der Strukturplanung (Struktur- und Entwicklungsplan, Gleichstellungsplan)</b>	Alle 5 Jahre erstellt die Hochschule einen Gleichstellungsplan, darin enthalten sind konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren (Kaskadenmodell). (§ 4 Absatz 5 LHG)	Die Fakultäten legen unter Einbeziehung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt ihre Ziel- und Zeitvorgaben sowie einen Maßnahmenkatalog vor.

Tabelle 1: Aufgaben und Rechte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie gesetzliche Grundlagen

### 3.3. Rolle in den Berufungsverfahren

Ziel eines Berufungsverfahrens ist es, die am besten geeignete Person für die Besetzung einer Professur zu finden. Ein standardisierter Ablauf des Verfahrens soll dafür sorgen, dass willkürliche Entscheidungen ausgeschlossen und Bias minimiert werden. Die Verantwortung für die Gleichstellung liegt dabei bei der Hochschule insgesamt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in ihrer Rolle unterstützen und als Hinweisgeberin wirken.

#### 3.3.1. Zentrale und nützliche Dokumente zum Verfahren

- Das [Landeshochschulgesetz \(LHG\)](#); vgl. Kapitel 3.2.
- Der [Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Mannheim](#) inklusive der Anlagen. Der Berufungsleitfaden wurde von 2020-2022 evidenzbasiert unter Gleichstellungsaspekten überarbeitet, nähere Informationen dazu finden Sie auf der [Homepage](#). Zu diesem Zweck wurden [Factsheets](#) mit Empfehlungen zu unterschiedlichen Themen erstellt sowie in Anlehnung daran Anlagen, die in Berufungsverfahren genutzt werden können. Dies beinhaltet Checklisten, Beispielfragen sowie Prototypen für Stellenausschreibungen. Hierauf wird im Abschnitt 3.3.2. im Einzelnen eingegangen.
- Der [Gleichstellungsplan der Universität Mannheim 2019-2023](#): darin sind u.a. Entwicklungsziele zur Gleichstellung mit Ziel- und Zeitvorgaben der jeweiligen Fakultät festgehalten.
- Die aktuelle Besetzung der Professuren in den Fakultäten ist im statistischen Teil der [Rechenschaftsberichte](#) festgehalten.

- Die Handreichung „[https://lakoq-bw.de/wp-content/uploads/lakoq\\_handreichung\\_web.pdf](https://lakoq-bw.de/wp-content/uploads/lakoq_handreichung_web.pdf)“ der LaKoG enthält ergänzende Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit im Berufungsverfahren und beschreibt die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den unterschiedlichen Schritten des Verfahrens.

### 3.3.2. Gleichstellungsaspekte während des Verfahrens

Gleichstellungsaspekte können in unterschiedlichen Schritten des Berufungsverfahrens eingebracht werden. Bei der **Freigabe der Professur** kann u.a. auf gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte in der Denomination hingewiesen werden (siehe [Checkliste für die Formulierung der Denomination](#) im Anhang) und darüber informiert werden, ob mit der geplanten Funktionsbeschreibung auch qualifizierte Wissenschaftlerinnen angesprochen werden.

In der **Berufungskommission** kann die Gleichstellungsbeauftragte Hinweise auf Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit durch Verweise auf zentrale Dokumente sowie auf die Vorteile eines standardisierten Verfahrens geben. Bereits zu Beginn des Verfahrens muss Transparenz und Klarheit über die Auswahlkriterien herrschen, die im gesamten Verfahren unverändert bleiben sollen. Bei Bedarf kann auch der Hinweis auf Informationsmaterial zu Gender-Bias in Berufungsverfahren gegeben werden (Beispiele: [Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren](#) der Universität Heidelberg oder [Training zu Implicit Bias](#) der Universität St. Gallen).

Bei der **Ausschreibung der Professur** sollte auf Formulierungen geachtet werden, mit denen sich auch Frauen angesprochen fühlen. Es gibt Evidenz dafür, dass dies erreicht werden kann durch geschlechtergerechte oder -neutrale Formulierungen, wenn nicht zwingend notwendige Anforderungen als optional gekennzeichnet werden, Eigenschaften als Verhalten formuliert werden und Stereotyp agentische Eigenschaften vermieden werden. Weitere Informationen befinden sich im [Factsheet Empfehlungen zur Formulierung von Ausschreibungstexten](#) und als Vorlage kann die [Musterstellenausschreibung](#) (siehe Anhang) herangezogen werden. Die **aktive Rekrutierung** ist ein sehr gut geeignetes Mittel, um möglichst viele herausragende potenzielle Kandidatinnen zu ermitteln (siehe [Factsheet mit Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung](#)). Die Zuständigkeit für die aktive Rekrutierung sollte möglichst vor der Ausschreibung festgelegt werden. Eine Checkliste kann bei der Organisation und einem standardisierten Ablauf helfen (siehe [Checkliste für die aktive Rekrutierung](#) im Anhang).

Vor der **Erstauswahl der Bewerberinnen und Bewerber** durch die Berufungskommission sollte sie festlegen, wie die Kriterien aus der Ausschreibung objektiviert werden. Ein standardisiertes Formblatt erleichtert die Erstellung einer strukturierten Synopse. Auch die Berücksichtigung von Familienzeiten sollte vor der Auswahl thematisiert werden. Eine erste Orientierung hierfür können etwa die [Leitlinien des Europäischen Forschungsrates zur Berücksichtigung von Elternzeiten bei ERC-Förderanträgen](#) bieten. Der ERC geht bei Müttern von 18 Monaten pro Kind/Pflegefall aus, sofern im Einzelfall nicht längere Familienausfallzeiten durch Elternzeit/Pflegefreistellung nachgewiesen werden können. Vätern werden vom ERC die Zeiten, die sie in Elternzeit/Pflegefreistellung verbracht haben, angerechnet.

Für den **Vorstellungsvortrag und das Kommissionsgespräch** ist es empfehlenswert eine Checkliste (siehe [Checkliste für strukturierte Interviews](#) im Anhang) zu nutzen, die die Berufungskommission dabei unterstützt das Verfahren noch weiter zu standardisieren. Die Kriterien, deren Gewichtung sowie die Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber sollten vorab festgehalten werden und sich an der Ausschreibung orientieren. Empfehlenswert ist auch, dass vor den Gesprächen festgelegt wird, welche

Fragen durch die jeweiligen Mitglieder der Kommission gestellt werden. Positiv kann wirken, wenn sich auch andere Mitglieder der Kommission, neben der Gleichstellungsbeauftragten, dafür verantwortlich fühlen Fragen zu Gleichstellungsthemen zu stellen. Das [Factsheet mit Empfehlungen zur Nutzung strukturierter Interviews](#) sowie die [Übersicht von Beispielfragen für strukturierte Interviews](#) im Anhang können dabei unterstützen die Chancengleichheit im Verfahren weiter zu erhöhen.

Alle Factsheets und Anlagen des Berufungsleitfadens finden sich im Anhang dieser Broschüre.

Beim **Verdacht auf formale Verstöße** im Verfahren ist es empfehlenswert diese direkt anzusprechen und in das Protokoll der jeweiligen Sitzung aufnehmen zu lassen. Gegebenenfalls ist die Anfertigung eines eigenen Protokolls sinnvoll, um beispielsweise auf Veränderungen der Auswahlkriterien hinweisen zu können. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung können bei der Suche nach geeigneten Lösungen unterstützen.

### 3.4. Entlastungsmöglichkeiten

Laut LGH können die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet werden (§ 4 Absatz 4 Satz 2 LHG). Erkundigen Sie sich bei Ihrer Fakultät bzw. Einrichtung nach entsprechenden internen Regelungen.

Über die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt können Gleichstellungsbeauftragte für ihre Teilnahme an Berufungsverfahren entlastet werden: Ab dem zweiten Berufungsverfahren im Kalenderjahr können sie pro weiterem Berufungsverfahren jeweils 50 Hilfskraftstunden (ungeprüfte Hilfskraft) aus dem [„Budget zur Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen“](#) (EGB-Budget) unbürokratisch beantragen.

## 4. Die Senatskommission für Gleichstellung

Die [Senatskommission für Gleichstellung](#) wirkt bei der Förderung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich mit und berät den Senat in Gleichstellungsfragen. Dafür bearbeitet sie aktuell folgende fünf [Arbeitsschwerpunkte](#), die durch eine Umfrage unter allen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren der Universität Mannheim Anfang 2019 ermittelt wurden:

1. Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
2. Wissenschaftlerinnen und Gremienarbeit
3. Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft
4. Verankerung von Gleichstellung in der Organisationskultur
5. Diversität

Zu den fünf [Arbeitsschwerpunkten](#) finden sich auf den Webseiten weitere Informationen.

Stimmberechtigte Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung sind neben der Vorsitzenden (der zentralen Gleichstellungsbeauftragten) jeweils zwei gewählte Personen aus den vier Statusgruppen

- Professorinnen und Professoren,
- Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Promovierende und
- Studierende.

Hinzukommen als beratende Mitglieder

- die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Einrichtungen,
- die zuständige Prorektorin oder Prorektor,
- die Leitung der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt,
- die Beauftragte für Chancengleichheit,
- eine Vertreterin des Netzwerkes WUMAN sowie
- das Gleichstellungsreferat des AstA.

Für Abschlussarbeiten und Publikationen zu gender- oder diversitybezogenen Themen vergibt die Kommission jährlich zwei unterschiedliche Preise. Die Senatskommission für Gleichstellung tagt mindestens einmal pro Semester und wird organisatorisch von der Referentin bzw. des Referenten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten betreut. Diese bzw. dieser verschickt auf Wunsch gern die Protokolle der letzten Sitzungen an neue Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder andere neue Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung.

## 5. Anhang

- Checkliste für die Formulierung der Denomination
- Factsheet Empfehlungen zur Formulierung von Ausschreibungstexten
- Factsheet mit Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung
- Checkliste für die aktive Rekrutierung
- Musterstellenausschreibung
- Factsheet mit Empfehlungen zur Nutzung strukturierter Interviews
- Checkliste für strukturierte Interviews
- Übersicht von Beispielfragen für strukturierte Interviews



## ANLAGE (1) Checkliste für die Formulierung der Denomination

Diese Checkliste zur Dokumentation für die Formulierung der Denomination in Berufungsverfahren dient dazu, die Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren weiter zu erhöhen. Die Checkliste sollte vom Dekanat der Fakultät ausgefüllt werden und gemeinsam mit den weiteren Unterlagen beim Personaldezernat eingereicht werden.

<b>Zu besetzende Professur</b>	
<b>Fakultät</b>	

Ablauf		✓
VOM DEKANAT AUSZUFÜLLEN		
1	<p>Es wurde recherchiert, ob geeignete Bewerberinnen für die vorgeschlagene Denomination existieren. Über folgende geeignete Datenbanken, Fachgruppen und anderen Stellen wurde recherchiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _____</li> <li>2. _____</li> <li>3. _____</li> <li>4. _____</li> <li>5. _____</li> <li>6. _____</li> </ol>	
2	<p>Nach Einschätzung des Dekanats existieren geeignete Bewerberinnen für die vorgeschlagene Denomination.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, trotzdem soll aus folgenden fachlichen Gründen die Denomination wie vorgeschlagen festgelegt werden:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

## ANLAGE (2) Fact-Sheet: Empfehlungen zur Formulierung von Ausschreibungstexten

---

### 1. Ansprache geschlechtergerecht oder -neutral formulieren

**Empfehlung:** Beidnennung (*Professorin/Professor*) oder neutrale Formulierung (*Professur*) verwenden, wie es den Empfehlungen der Universität Mannheim und den Orthografieregungen entspricht.

→ Frauen fühlen sich durch eine Beidnennung (Horvath & Sczesny, 2016), Gender-Stern oder neutrale Formulierung eher angesprochen als bei der Verwendung des generischen Maskulinums und einem Verweis in Klammern (z. B. *m/w/d*). Für Männer zeigte sich dagegen kein Unterschied (Hentschel & Horvath, 2015).

### 2. Nicht zwingend notwendige Anforderungen als optional kennzeichnen

**Empfehlung:** deutlich machen, welche Anforderungen zwingend notwendig sind und welche als wünschenswert/von Vorteil betrachtet werden; die Anforderungen möglichst breit formulieren (z. B. „*oder äquivalente Leistungen*“)

→ Frauen stufen Anforderungen im Vergleich zu Männern eher als zwingend ein und sind daher teilweise zurückhaltender, sich auf eine Stelle zu bewerben (Hentschel & Horvath, 2015).

### 3. Eigenschaften als Verhalten formulieren

**Empfehlung:** verstärkt Formulierungen des Verhaltens (z. B. „*Sie bleiben in stressigen Situationen gelassen.*“) nutzen anstatt persönlichkeitsbeschreibender Merkmale (z. B. „*Sie sind gelassen.*“)

→ Frauen bewerben sich signifikant häufiger, wenn die Anforderung als Verhalten formuliert wurde und nicht in Form eines Persönlichkeitsmerkmals (Wille & Deros, 2018; Born & Taris, 2010).

### 4. Stereotyp agentische Eigenschaften vermeiden

**Empfehlung:** stereotyp agentische Eigenschaften (z. B. *führungsmotiviert*) im Anforderungsprofil vermeiden; stattdessen stereotyp kommunale Eigenschaften (z. B. *kooperationsfähig*) verwenden. Für weitere Beispiele vgl. Hentschel & Horvath, 2015.

→ Frauen fühlen sich von Stellenbeschreibungen mit agentischen Eigenschaften weniger stark angesprochen (Born & Taris, 2010) und weniger zugehörig (Gaucher et al., 2011). Sie zeigten im Vergleich eine geringere Bewerbungsabsicht als für die Ausschreibung mit vielen kommunalen Wörtern. Auf Männer hatte die Formulierung der Ausschreibung keinen Einfluss (Hentschel et al., 2014).

### Literatur

- Born, M. P., & Taris, T. W. (2010). The impact of the wording of employment advertisements on students' inclination to apply for a job. *The Journal of Social Psychology*, 150, 485–502.
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 109–128.
- Hentschel, T., Braun, S., Peus, C. V. & Frey, D. (2014). Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities. *Academy of Management Proceedings* 1, 15994.
- Hentschel, T. & Horvath, L. K. (2015): Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen. In: Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (Hrsg.): *Personalauswahl in der Wissenschaft*.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 316–328.
- Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin/Heidelberg: Springer, 65–82.
- Wille, L., & Deros, E. (2018). When job ads turn you down: How requirements in job ads may stop instead of attract highly qualified women. *Sex Roles*, 79, 464–475.

## ANLAGE (3) Fact-Sheet: Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung

---

### Definition: aktive Rekrutierung

„Die Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen beinhaltet die gezielte Recherche nach und die persönliche Kontaktaufnahme mit potenziellen Kandidatinnen für eine Professur oder Juniorprofessur im Rahmen eines Berufungs- oder Auswahlverfahrens“ (Universität Konstanz, 2013).

### Ziele der aktiven Rekrutierung<sup>1</sup>

- möglichst viele herausragende potenzielle Bewerberinnen ermitteln,
- besonders geeignete Kandidatinnen mit realistischen Chancen im Verfahren identifizieren,
- den Anteil an Wissenschaftlerinnen im Pool insgesamt erhöhen,
- die am besten geeigneten Wissenschaftlerinnen für die Universität Mannheim gewinnen.

Verpflichtend ist die aktive Rekrutierung,

- a) wenn der Anteil von Bewerberinnen niedriger ist als der bundesweite Frauenanteil an den Habilitationen oder Juniorprofessuren in der entsprechenden Fächergruppe<sup>2</sup>. Den Vergleichswert für die Auswahlkommissionen bei Juniorprofessuren bilden die Frauenanteile bei den Promotionen.<sup>3</sup>
- b) **oder** wenn die jeweilige Fakultät ihre im Gleichstellungsplan festgelegten Gleichstellungsziele noch nicht erreicht hat<sup>4</sup>.

### Empfehlungen (nach derzeitigem Forschungsstand 2019)

Insgesamt wird der Universität eine aktive Rekrutierung von Professorinnen empfohlen, um den Frauenanteil zu erhöhen. An der Universität Konstanz gaben 77 Prozent der aktiv rekrutierten Professorinnen an, dass sie sich trotz Qualifikation und Passung nicht von sich aus beworben hätten (Woelki & David, 2015). Eine Studie aus den USA zeigt, dass es bei positiver Diskriminierung (*affirmative action*) in Privatunternehmen durchschnittlich 7,6 Prozent mehr weiße Frauen in Führungspositionen gab (Tabelle 3; Kalev et al., 2006).

Experimente zur Selbstnominierung von Frauen für Leistungsprämien zeigen: Bei Opt-in (aktive Selbstnominierung) nominieren sich Frauen seltener und bekommen weniger Prämien. Bei Opt-out (alle sind automatisch für die Prämie nominiert und Personen müssen explizit widersprechen, wenn sie nicht nominiert werden wollen) werden Frauen und Männer gleich häufig nominiert und die Prämien werden ähnlicher zwischen Männern und Frauen verteilt als unter der Opt-in-Bedingung (He et al., 2019).

Limitationen: Die Basisrate in Konstanz ist unbekannt; generell gibt es wenig gute Forschung (Experimente von He et al., 2019 an Undergraduates in den USA). Allerdings sind keinerlei negative Nebenwirkungen von aktiver Rekrutierung bekannt.

---

<sup>1</sup> Angelehnt an Universität Konstanz, 2013.

<sup>2</sup> Erhoben vom Statistischen Bundesamt. Die Frauenanteile an den Habilitationen (Juniorprofessuren) lagen 2018 in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften bei 44,3 (60,5) Prozent, in der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften bei 42,0 (47,5) Prozent, in der Fächergruppe der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei 30,5 (45,3) Prozent und in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften bei 19,7 (41,7) Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019 b und 2019 c).

<sup>3</sup> Erhoben vom Statistischen Bundesamt. Die Frauenanteile an den Promotionen lagen 2018 in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften bei 54,6 Prozent, in der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften bei 46,1 Prozent, in der Fächergruppe der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei 58,7 Prozent und in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften bei 41,6 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019 a).

<sup>4</sup> Zu den Zielquoten der Fakultäten vgl. <https://www.uni-mannheim.de/gleichstellung/fakten/konzepte/#c147167>.

## Literatur

- He, J., Kang, S., & Lacetera, N. (2019). Leaning in or not leaning out? Opt-out choice framing attenuates gender differences in the decision to compete. National Bureau of Economic Research. Working Paper, 26484.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71 (4), 589–617.
- Lorentzen, E. (2017). Aktive Rekrutierung von Professorinnen als Gleichstellungsstrategie an deutschen Universitäten. Abgerufen unter [https://www.hsosnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Studium/Studienangebot/Studiengaenge/Masterstudiengaenge/WiSo/Hochschul-\\_und\\_Wissenschaftsmanagement/Kolloquium/14/Lorentzen\\_Rekrutierung\\_von\\_Professorinnen\\_2017.pdf](https://www.hsosnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Studium/Studienangebot/Studiengaenge/Masterstudiengaenge/WiSo/Hochschul-_und_Wissenschaftsmanagement/Kolloquium/14/Lorentzen_Rekrutierung_von_Professorinnen_2017.pdf).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019 a): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Abgerufen unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420187004.pdf?__blob=publicationFile).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019 b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Abgerufen unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?__blob=publicationFile).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019 c): Hochschulen: Jede dritte Habilitation 2018 durch eine Frau. Pressemitteilung Nr. 252 vom 3. Juli 2019. Abgerufen unter [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19\\_252\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_252_213.html).
- Universität Konstanz (2013). Empfehlungen zur Umsetzung der Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. Abgerufen unter [https://www.uni-kon-stanz.de/typo3temp/\\_secure\\_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM\\_Aktive\\_Rekrutierung\\_2014\\_final\\_inkl.\\_anhang.pdf](https://www.uni-kon-stanz.de/typo3temp/_secure_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM_Aktive_Rekrutierung_2014_final_inkl._anhang.pdf).
- Woelki, M. & David, M. (2015). Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufsmanagements an der Universität Konstanz. In: Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin/Heidelberg: Springer, 251–259.

#### ANLAGE (4) Checkliste für die aktive Rekrutierung

Diese Checkliste zur Dokumentation der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren wurde auf Grundlage der empirischen Evidenz (vgl. Factsheet „Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung“) zusammengestellt. Sie dient dazu, die Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren weiter zu erhöhen mit dem Ziel, den bundesweiten Anteil an Frauen in der entsprechenden Fächergruppen an Promotionen<sup>100</sup> (bei Juniorprofessuren) bzw. Habilitationen/Juniorprofessuren<sup>101</sup> (bei Professuren) zu erreichen. Nicht erfüllte Vorgaben bitte unter der Checkliste aufführen und begründen.

<b>Zu besetzende Professur</b>	
<b>Leitung der Berufungskommission</b>	
<b>Verantwortlich für die aktive Rekrutierung</b>	
<b>Datum des ersten Kommissionstreffens</b>	
<b>Datum der Einreichung des Berufungsvorschlags</b>	

Inhalt		✓
<b>WÄHREND DER LAUFENDEN AUSSCHREIBUNG</b>		
1	Die Ausschreibung wurde über die folgenden geeigneten Netzwerke, Datenbanken, E-Mail-Verteiler, Fachgruppen und Foren von Wissenschaftlerinnen verbreitet (sollte die untenstehende Liste nicht ausreichen, bitte die vollständige Liste als Anhang beifügen):	

<sup>100</sup> Erhoben vom Statistischen Bundesamt. Die Frauenanteile an den Promotionen lagen 2018 in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften bei 54,6 Prozent, in der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften bei 46,1 Prozent, in der Fächergruppe der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei 58,7 Prozent und in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften bei 41,6 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420187004.pdf?__blob=publicationFile)).

<sup>101</sup> Erhoben vom Statistischen Bundesamt. Die Frauenanteile an den Habilitationen (Juniorprofessuren) lagen 2018 in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften bei 44,3 (60,5) Prozent, in der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften bei 42,0 (47,5) Prozent, in der Fächergruppe der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei 30,5 (45,3) Prozent und in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften bei 19,7 (41,7) Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?__blob=publicationFile) und [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19\\_252\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_252_213.html)).



Inhalt		✓
	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____	
2	Als mögliche Kandidatinnen wurden kontaktiert und gezielt auf die Ausschreibung hingewiesen (sollte die untenstehende Liste nicht ausreichen, bitte die vollständige Liste als Anhang beifügen): 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____	

**Anmerkungen** (Folgende Punkte der Checkliste wurden nicht eingehalten, weil ...):

---



---



---



---



---



---



---



---

## ANLAGE (5) Musterstellenausschreibung

Die Universität Mannheim ist eine in Forschung und Lehre hervorragend ausgewiesene wissenschaftliche Hochschule mit derzeit ca. 2.630 Beschäftigten und rund 12.000 Studierenden. Die Hochschule gehört national und international zur Spitzengruppe. Ein besonderes Kennzeichen der Universität Mannheim ist auch der hohe Grad der Vernetzung der fünf Fakultäten untereinander.  
Vorstellung Fakultät (...)

gendersensible/-neutrale Funktionsnennung

Zur Verstärkung der Fakultät möchten wir die **W-3-Professur für Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht** zum 1. August 2019 neu besetzen.

klare Trennung zwischen Blöcken, übersichtliche Gestaltung

### Aufgaben an der Universität Mannheim:

- Vertretung der Bereiche Bürgerliches Recht im Schwerpunkt das Medizin- und Gesundheitsrecht in Forschung und Lehre mit besonderem Augenmerk auf wirtschaftsbezogene Fragestellungen
- Mitarbeit im Institut für Deutsches, Europäisches und Internationales Medizinrecht, Gesundheitsrecht und Bioethik der Universitäten Heidelberg und Mannheim (IMGB)
- Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, zum Beispiel im Rahmen des Mannheim Centre for Competition and Innovation (MaCCI)
- Ausweis in einem Grundlagenfach (Rechtsethik, Rechtssoziologie, Rechtsgeschichte etc.) ist erwünscht.
- Engagierte Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung

Anforderungen  
breit formulieren

Eigenschaften  
als Verhalten  
und nicht als  
Merkmal

### Einstellungsvoraussetzungen an der Universität Mannheim:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung und Freude an der Lehre
- Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die durch eine Habilitation oder durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen werden.
- Auslandserfahrungen, international sichtbare Forschung und englischsprachige Lehre sind erwünscht.
- Fähigkeit und Erfahrungen mit der Einwerbung von kompetitiven Drittmitteln sind von Vorteil.
- Social Skills wie Kommunikations- und Moderationsstärke sind von Vorteil.
- Wohnort in der Umgebung und Nähe zu den Studierenden sind wünschenswert.

Unterscheidung zwischen  
notwendig und optional

### Die Arbeitgeberin: Universität Mannheim

Die Universität Mannheim erwartet Sie mit zahlreichen Vorteilen: Neben einem Arbeitsplatz in der Mannheimer Innenstadt und einer optimalen Anbindung an den Nah- und Fernverkehr, bieten wir Ihnen die Teilnahme an Veranstaltungen und Aktivitäten zu aktuellen Themen aus Wissenschaft und Gesellschaft an. Die Universität Mannheim legt hierbei großen Wert auf ein internationales und dynamisches Forschungsumfeld, was unsere jährlichen Spitzenplatzierungen in Rankings und Drittmittelwerbungen zeigen.

Die Universität Mannheim steht aber auch, wie die Quadratestadt selbst, für soziale Aspekte und Diversität. Wir ermöglichen Ihnen eine Verbeamtung auf Lebenszeit, die Teilnahme an Weiterbildungen für Führungskräfte oder am Programm des Instituts für Sport. Da die Universität einen hohen Wert auf Gleichstellung und Chancengleichheit aller sozialen Gruppen legt, freut sich die Universität Mannheim ausdrücklich über Bewerbungen qualifizierter Wissenschaftlerinnen. Gern können Sie auch Eltern- und Pflegezeiten angeben.

Explizite Nennung von genderspezifischen Jobattributen

#### **Kontakt zur Universität Mannheim:**

Bei Rückfragen zur ausgeschriebenen Professur setzen Sie sich bitte direkt mit dem Vorsitz der Berufungskommission, Frau/Herrn ..., in Verbindung.

Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbung (in einem PDF-Dokument) oder schriftlich mit:

- Lebenslauf
- Zeugnissen
- Drittmitteleinwerbungen einschließlich Förderinstitution, Finanzvolumen und Laufzeit
- Schriften-, Vortrags- und Veranstaltungsverzeichnis
- aktuellen Lehrevaluationen
- Angaben zu:
  - Selbstauswahl der wichtigsten wissenschaftlichen Arbeiten (Top 5 Publikationen, inklusive Beschreibung des eigenen Anteils bei Mehr-Autor/innen-Publikationen)
  - Lehrbezogene Qualifikationen, z.B. durch Einreichung von Lehrevaluationen

Ihre Bewerbung richten Sie **bis zum ...** an Frau/Herrn ... der Fakultät ..., Adresse, per Post oder elektronisch an ...@...uni-mannheim.de. Bewerbungsgespräche werden voraussichtlich ab ... geführt.

#### **Legal Disclaimer:**

Die Berufungsvoraussetzungen richten sich nach § 47 LHG des Landes Baden-Württemberg.

Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt.

Die Informationen zur Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person nach Artikel 13 DSGVO können der Homepage der Universität Mannheim, Bereich „Stellenanzeigen“, <https://www.uni-mannheim.de/universitaet/stellenanzeigen/datenschutz-bei-bewerbungen/>, entnommen werden.

Bitte beachten Sie, dass Gefährdungen der Vertraulichkeit und der unbefugte Zugriff Dritter bei einer Kommunikation per unverschlüsselter E-Mail nicht ausgeschlossen werden können.

## ANLAGE (6) Fact-Sheet: Empfehlungen zur Nutzung strukturierter Interviews

---

Die Rahmenbedingungen von Auswahlverfahren beeinflussen die Wirkung impliziter Biases gegenüber Frauen und anderen Personengruppen (für eine Übersicht s. z. B. Schwarzmüller et al., 2015).

### Definition: Strukturierte Interviews

Standardisierung des Interviewprozesses durch die Formulierung von Fragen, die Festlegung der Fragen (mitsamt ihrer Reihenfolge) und die Entwicklung eines einheitlichen Bewertungssystems für alle Kandidat(inn)en im Vorfeld (z. B. Campion et al., 1998).

### Empirische Evidenz zu strukturierten Interviews

- 1) Strukturierte Interviews ermöglichen **generell deutlich reliablere und validere Auswahlentscheidungen** als unstrukturierte Interviews (s. zahlreiche Meta-Analysen, u. a. Huffcutt et al., 2013; Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2016; Huffcutt et al., 2001).
- 2) Strukturierte Interviews **wirken gegen Biases** bei Einstellungsentscheidungen
  - a) Strukturierte Interviews reduzieren im Vergleich zu unstrukturierten Interviews Biases gegenüber schwangeren Frauen (Bragger et al., 2002), Menschen mit Übergewicht (Kutcher & Bragger, 2004) und körperlicher Behinderung (Brecher et al., 2006).
  - b) Bewertungen anhand strukturierter Interviews zeigen keinen Gender-Bias (Levashina et al., 2014, s. Meta-Analyse von Alonso et al., 2017), selbst bei Bewerbungen in stereotyp männerdominierten Positionen (Pogrebtsova et al., 2019).
  - c) Strukturierte Interviews vermeiden Effekte der demografischen Ähnlichkeit – demografisch zu sich selbst ähnliche Personen werden nicht positiver bewertet (McCarthy et al., 2010).
- 3) **Relevante Aspekte zur wirksamen Umsetzung strukturierter Interviews** (s. Checkliste im Berufungsleitfaden)
  - a) Konsequente und ausschließliche Nutzung der gleichen, vorher festgelegten Bewertungskriterien im gesamten Bewerbungsprozess bei allen Kandidat(inn)en (z. B. Campion et al., 1997).
  - b) Fragen für Bewerbungsgespräche (inkl. deren Reihenfolge und Einbindung in den Gesprächsablauf) vor dem ersten Gespräch festlegen und am Kriterienkatalog orientieren (Campion et al., 1997). Im Gespräch werden konsequent ausschließlich diese Fragen gestellt (abgesehen von Verständnisfragen). Keine zusätzlichen (Nach-) Fragen bei einzelnen Personen, da diese häufig stereotypkonsistent sind (z. B. Johnston & Macrae, 1994; Ahlqvist et al., 2017).
  - c) Für die Beurteilung der Einzelkriterien werden als Anhaltspunkte für die einzelnen Bewertungsstufen verhaltensbasierte Beschreibungen formuliert (Macan, 2009).
  - d) Keine Diskussionen zusätzlicher, informeller Inhalte über die Bewerber(inn)en (insbes. zu privaten Informationen wie Familienstand), da diese Frauen häufig benachteiligen („motherhood-penalty“ vs. positive Bewertung von Vaterschaft; Correll et al., 2007).
  - e) Die Mitglieder der Kommission machen während des Gesprächs Notizen zu den Bewertungskriterien und bewerten soweit möglich auch direkt quantitativ → späterer Abruf von Erinnerungen führt zu stärkeren Verzerrungen durch Stereotype (Bohnet, 2016; Stangor, 1988).
  - f) Falls nachträglich Kriterien bewertet werden müssen, sollte dies zeitnah durch „structured recalls“ erfolgen, um stereotypkonsistente Verzerrungen beim Abruf zu minimieren: Hierbei für jedes Kriterium zunächst positive Informationen, dann negative abrufen (Baltes et al., 2007).
  - g) Keine Diskussion über die Eignung der Bewerber(inn)en, bevor nicht alle Kommissionsmitglieder ihre Bewertung fertiggestellt haben, um möglichst unabhängige Einzelbewertungen zu erhalten (Bohnet, 2016).
  - h) Für die Gesamtbewertung Punkte für die Kriterien addieren (statt „übergreifendes Bauchgefühl“), Person mit höchster Punktzahl auswählen. Ggf. können Kriterien nach Relevanz gewichtet werden, dies wird vorher festgelegt und auf alle Kandidat(inn)en konsistent angewendet (z. B. Campion et al., 1997).
  - i) Rechenschaftspflicht: Am Ende begründet und rechtfertigt jedes Kommissionsmitglied seine individuellen Beurteilungen. Dies erhöht die Motivation für sorgfältige Entscheidungen und reduziert die Wirkung von Biases (Meta-Analyse von Koch et al., 2015; Foschi, 1996).

## Literatur

- Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, L., & Tumpene, J. (2017). A gender neutral process? A qualitative study of the evaluation of research grant applications 2016. Stockholm: Swedish Research Council.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2017). Structured behavioral interview as a legal guarantee for ensuring equal employment opportunities for women: A meta-analysis. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 9 (1), 15–23.
- Baltes, B. B., Bauer, C. B., & Frensch, P. A. (2007). Does a structured free recall intervention reduce the effect of stereotypes on performance ratings and by what cognitive mechanism? *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 151–164.
- Bohnet, I. (2016). *What works*. Harvard University Press.
- Bragger, J. D., Kutcher, E., Morgan, J., & Firth, P. (2002). The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*, 46 (7–8), 215–226.
- Brecher, E., Bragger, J., & Kutcher, E. (2006). The structured interview: Reducing biases toward job applicants with physical disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18 (3), 155–170.
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50 (3), 655–702.
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1998). Structuring employment interviews to improve reliability, validity, and users' reactions. *Current Directions in Psychological Science*, 7 (3), 77–82.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112 (5), 1297–1338.
- Foschi, M. (1996). Double standards in the evaluation of men and women. *Social Psychology Quarterly*, 59 (3), 237–254.
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 897–913.
- Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2013). Employment interview reliability: New meta-analytic estimates by structure and format. *International Journal of Selection and Assessment*, 21 (3), 264–276.
- Johnston, L. C., & Macrae, C. N. (1994). Changing social stereotypes: The case of the information seeker. *European Journal of Social Psychology*, 24 (5), 581–592.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100 (1), 128–161.
- Kutcher, E. J., & Bragger, J. D. (2004). Selection Interviews of Overweight Job Applicants: Can Structure Reduce the Bias? *Journal of Applied Social Psychology*, 34 (10), 1993–2022.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67 (1), 241–293.
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19 (3), 203–218.
- McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., & Campion, M. A. (2010). Are highly structured job interviews resistant to demographic similarity effects? *Personnel Psychology*, 63 (2), 325–359.
- Pogrebtsova, E., Luta, D., & Hausdorf, P. A. (2019). Selection of gender-incongruent applicants: No gender bias with structured interviews. *International Journal of Selection and Assessment* 28, 117–121.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262–280.
- Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A. (2016, working paper). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research Findings. Fox School of Business Research Paper.
- Schwarz Müller, T., Brosi, P., und Welppe, I. M. (2015). Reducing Perceived Lack-Of-Fit: Promoting Women's Success by Training Stereotype-Proof Selection Procedures. In: Welppe, I. M. et al. (Hrsg.), *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte*, Wiesbaden: Springer, 273–295.
- Stangor, C. (1988). Stereotype accessibility and information processing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14 (4), 694–708.



## ANLAGE (7) Checkliste für strukturierte Interviews

Diese Checkliste wurde auf Grundlage der empirischen Evidenz zu strukturierten Interviews (vgl. Factsheet „Empfehlungen zur Nutzung strukturierter Interviews“) zusammengestellt. Sie dient dazu, die Chancengleichheit im Besonderen und die Qualität der Entscheidungen im Allgemeinen weiter zu erhöhen. Nicht erfüllte Vorgaben bitte unter der Checkliste aufführen und begründen.

<b>Zu besetzende Professur</b>	
<b>Leitung der Berufungskommission</b>	
<b>Datum des ersten Kommissionstreffens</b>	
<b>Datum der Einreichung des Berufungsvorschlags</b>	

Inhalt		verant- wortlich	✓
<b>VOR DEM GESPRÄCH</b>			
1	Die Kommission hat ausschließlich anhand der im Ausschreibungstext genannten Anforderungen einen Kriterienkatalog für die Bewertung der Bewerber/-innen zusammengestellt.		
2	Die Kommission hat anhand des Kriterienkatalogs festgelegt, welche Fragen in welcher Reihenfolge gestellt werden und wie diese in den Gesprächsverlauf eingebunden werden (welche zusätzlichen Hinweise den Bewerbern/-innen gegeben werden).		
3	Die Kommission hat für die festgelegten Kriterien ein Bewertungssystem erstellt. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die einzelnen Bewertungsstufen wurden in ein Punktesystem übersetzt.</li> <li>– Eine mögliche Gewichtung einzelner Kriterien und der jeweilige Faktor der Gewichtung wurde festgehalten.</li> <li>– Eine mögliche Mindestpunktzahl bei einzelnen Kriterien sowie die jeweilige Höhe der Mindestpunktzahl wurde festgehalten.</li> <li>– Um zu verdeutlichen, wie die Bewertung abläuft, wurden einige Beispiele in der Kommission diskutiert (bei welchen Antworten/Ergebnissen welche Wertung vergeben werden würde). Mögliche Verzerrungen/Biases bei der Bewertung wurden angesprochen.</li> </ul>		
4	Die Kommission hat festgelegt, wann Fragen der Bewerber/-innen zugelassen sind (z. B. am Ende des Gesprächs).		
5	Die Kommission hat keine zusätzlichen, informellen Inhalte über die Bewerber/-innen diskutiert.		

Inhalt		verantwortlich	✓
<b>WÄHREND DES GESPRÄCHS</b>			
6	Nach dem ersten Gespräch gab es eine kurze Zwischenevaluierung: Falls nicht alle Fragen wie geplant gestellt wurden, wurde der Ablauf der weiteren Gespräche entsprechend angepasst.		
7	Allen Eingeladenen wurden die gleichen Fragen in der gleichen Reihenfolge von derselben Person gestellt.		
8	Es gab keine unzulässigen zusätzlichen Hinweise bei einzelnen Bewerbern/-innen.		
9	Abgesehen von Verständnisfragen wurden den Bewerbern/-innen keine zusätzlichen (Nach-)Fragen gestellt.		
10	Die Bewerber/-innen haben mögliche Fragen im gleichen, vorher festgelegten Zeitraum gestellt.		
11	Die Mitglieder der Kommission haben sich direkt schriftliche Notizen zu den Bewertungskriterien und zu deren qualitativer Einschätzung gemacht. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei der Beurteilung wurden unterschiedliche Lebenskonzepte und -phasen (z. B. chronische Krankheiten, Familien-/Pflegeverantwortung) berücksichtigt.</li> <li>– Über mögliche Verzerrungen/Biases bei der Bewertung wurde in der Kommission reflektiert.</li> </ul>		
<b>NACH DEM GESPRÄCH</b>			
12	Alle Kommissionsmitglieder hatten vor der Diskussion um die Eignung der/des Eingeladenen ihre Bewertung beendet.		
13	Zur Bewertung der Eingeladenen wurde ausschließlich das Bewertungssystem für die festgelegten Kriterien einheitlich verwendet.		
14	Die Kommission hat keine zusätzlichen, informellen Inhalte über die Bewerber/-innen diskutiert.		
15	Jedes Kommissionsmitglied hat seine Beurteilung begründet.		
16	Für die Gesamtbewertung wurden die Punkte für die einzelnen Kriterien (ggf. mit Gewichtung) addiert. Die Personen mit der höchsten Gesamtpunktzahl wurde für die externe Begutachtung ausgewählt.		

**Anmerkungen** (Folgende Punkte der Checkliste wurden nicht eingehalten, weil ...):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## ANLAGE (8) Übersicht von Beispielfragen für strukturierte Interviews

In strukturierten Interviews werden allen Eingeladenen die gleichen Fragen gestellt (oft wird vor den Interviews festgelegt, welches Kommissionsmitglied welche Frage stellt).

Diese Übersicht enthält **exemplarische Fragen** aus verschiedenen Themenbereichen, die für das strukturierte Interview (Berufungsgespräch) verwendet werden können. Sie dient den Mitgliedern der Berufungskommission als **Orientierung und Anregung**.

Wissenschaftliche Ausrichtung
<b>SCHWERPUNKTE</b>
Bitte stellen Sie Ihre Forschungsschwerpunkte der letzten Jahre noch einmal kurz dar. Wo sehen Sie Ihre Forschung in fünf Jahren?
Was sind Ihre wichtigsten wissenschaftlichen Beiträge im Bereich ...?
Welche jüngeren Entwicklungen im Bereich ... halten Sie für besonders bedeutsam und warum?
Welche beiden Personen oder Theorien haben Sie in Ihrem Denken und Ihrer Forschung am meisten geprägt? Wie zeigt sich diese Prägung konkret in Ihrer Forschung?
Auf welche Forschungsergebnisse/Publicationen sind Sie besonders stolz? Worin bestehen die Errungenschaften Ihrer Forschung?
...
<b>ANKNÜPFUNG AN FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE DER UNIVERSITÄT MANNHEIM</b>
Wie könnten Sie Ihre Forschung in die Fakultät/das Institut ... integrieren?
An welche Forschungsschwerpunkte der Fakultät/des Instituts ... würden Sie anknüpfen?
Welche Verbindungen sehen Sie zwischen Ihrem eigenen Fachgebiet und aktuellen gesellschaftlichen Diskursen?
Welche Gegebenheiten/Ressourcen/Einrichtungen bräuchten Sie für Ihre Forschung?
In welchen Forschungsverbänden würden Sie mitarbeiten?
An welchen wissenschaftlichen Netzwerken oder Kooperationen sind Sie beteiligt und wie würden Sie diese an der Universität Mannheim einbringen?
Über welche Praxis- bzw. Wirtschafts- oder Industriekontakte verfügen Sie?
Was möchten Sie – im Falle einer Besetzung der Stelle durch Sie – konkret in den nächsten fünf Jahren in Ihrem Forschungsgebiet erreichen?
Welche Ziele/Schwerpunkte der Fakultät/des Instituts ... sehen Sie für die nächsten Jahre?
Angenommen, Sie gewinnen einen Forschungspreis und erhalten eine Million Euro Fördergeld. Welche Projekte würden Sie damit umsetzen?
...

<b>DRITTMITTEL</b>
Wie steht es um Ihre Drittmittelinwerbung? Welche davon kämen bei einem Wechsel mit?
Welche Erfahrungen haben Sie mit Projekten unterschiedlicher Fördermittelstellen gemacht?
Welche Drittmittelanträge planen Sie als Nächstes zu stellen?
...
<b>INTERDISZIPLINARITÄT</b>
Mit welchen Disziplinen oder Einrichtungen außerhalb Ihrer eigenen können Sie sich an der Universität Mannheim eine Zusammenarbeit vorstellen? Welche konkreten Ideen hierzu haben Sie?
...
<b>Führung und Lehrstuhlorganisation</b>
Wie sieht eine typische Promotion bei Ihnen aus?
Wie unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der postgradualen Qualifikationsphase bzw. welche Vorstellungen haben Sie hierzu?
Wie beziehen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aktuelle Entscheidungen und Planungen ein bzw. welche Vorstellungen haben Sie hierzu?
Bitte erinnern Sie sich an eine Situation, in der es Ihnen als Führungskraft schwergefallen ist, Verständnis für die Wünsche Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzubringen. Was haben Sie ggf. aus dieser Situation gelernt?
Welche Strukturen und Abläufe würden Sie von Ihrer jetzigen Stelle übernehmen, was möchten Sie ändern bzw. neu einführen?
Welche Vorstellungen von persönlichen Präsenzzeiten an der Universität Mannheim haben Sie für sich in Ihrer Rolle als Professorin/Professor?
...
<b>Lehre</b>
Wie sieht Ihr Lehrkonzept aus?
Was macht für Sie gute Lehre aus?
Welche Kompetenzen sollen Studierenden in Ihren Kursen erwerben? Wie gehen Sie vor, damit Studierende in der Entwicklung dieser Kompetenzen unterstützt werden?
Wie gewichten Sie für sich die beiden Bereiche Forschung oder Lehre? Wie können beide Seiten voneinander profitieren?
Welche Mastervertiefungen planen Sie?

Stellen Sie sich vor, Sie halten eine Lehrveranstaltung (nicht zum ersten Mal). Nach einigen Wochen beklagen sich die Studierenden über eine zu hohe Arbeitsbelastung. Was tun Sie?
Was tun Sie, wenn nur noch die Hälfte der Studierenden in Ihre Vorlesung kommt?
Haben Sie spontan ein mögliches Thema für eine Bachelorarbeit?
Welchen Stellenwert haben für Sie Evaluationen in Studium und Lehre? Welche Konsequenzen ziehen Sie aus den Ergebnissen?
...
<b>Weitere Bereiche</b>
Welchen Beitrag könnten Sie auf Hochschulebene für die Universität Mannheim leisten? Wie würden Sie sich dort einbringen?
Womit kann unsere Universität Sie locken? Warum die Universität Mannheim?
Welche Bedeutung hat für Sie Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb?
Im Fach ... liegt der Frauenanteil bei den Professuren bei ... Prozent und damit deutlich unter dem Anteil an Studentinnen in unserem Fach. Was würden Sie dazu beitragen, um die Frauenanteile im Fach ... zu erhöhen?
Wie integrieren Sie Genderaspekte in Ihre Forschung?
Wie fördern Sie Wissenschaftlerinnen?
Wie viele Ihrer Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sind bereits in höheren Karrierestufen oder Führungspositionen? Was haben Sie konkret dazu beigetragen?
Wann könnten Sie bei uns anfangen? Welche Verpflichtungen haben Sie noch?
Laufen derzeit noch andere Bewerbungen?
Haben Sie Fragen an uns?
Können wir noch etwas für Sie tun?
...