



Leitfaden zur Berücksichtigung der Gleichstellung in Berufungsverfahren 2013



Impressum

Herausgeber	Der Rektor
Konzept	Die Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
Gestaltung	Gabriele Gruchot, Dez. 2.6
ViSdP	Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen, Melanie Graf, Universitätsstr. 47, 58097 Hagen



INHALT

Vorwort des Rektors der FernUniversität in Hagen zum Leitfaden zur Berücksichtigung der Gleichstellung in Berufungsverfahren 2013	5
Die Relevanz von Chancengleichheit in Berufungsverfahren	8
Phasen des Berufungsverfahrens	10
Stellenbesetzungsplanung	10
Ausschreibung	10
Bildung einer Berufungskommission	14
Sichtung der Bewerbungsunterlagen: Entscheidung über die Anforderung der Publikationen bzw. über die Einladung zu Probevorträgen	15
Probevorträge und Berufungsgespräch	16
Entscheidung über Berufungsfähigkeit; Beauftragung der Gutachten; i. d. R. Verabschiedung einer Dreierliste	17
Berufungsvorschlag	18
Entscheidung über die Berufsungsliste im Rektorat	18
Berufungsverhandlungen	19
Berücksichtigung des Leitfadens	19
Literaturhinweise	20
Abkürzungsverzeichnis	22



Campus der FernUniversität in Hagen an der Universitätsstraße

*Vorwort des Rektors der FernUniversität in Hagen zum
Leitfaden zur Berücksichtigung der Gleichstellung in
Berufungsverfahren 2013*

Die FernUniversität hat in den letzten Jahren einen erfreulichen Zuwachs bei den Professorinnen zu verzeichnen: Der Frauenanteil an den Professuren konnte von 13% in 2008 auf 20% in 2012 erhöht werden. Dazu hat auch der bisherige Leitfaden zur Berücksichtigung der Gleichstellung in Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag geleistet: er hat sich bewährt und ist hochschulweit akzeptiert.



Daran anknüpfend wurde der vorliegende Berufsleitfaden von der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in 2012 überarbeitet und an ihre Erfahrungen in Berufungsverfahren angepasst. Die FernUniversität leistet damit auch weiterhin einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung, die heute auch ein wesentliches Qualitätsmerkmal ist. Durch sie erhöht die Hochschule zum einen ihre Chancen im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und wirkt auf diese attraktiver. Zum anderen wird aber auch die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Lehrpotentiale erhöht.

Der Leitfaden zeigt, wie Gleichstellung in Berufungsverfahren gewährleistet werden kann, indem diese differenziert, neutral und wertschätzend beiden Geschlechtern gerecht werden. Dies ist auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung.

A handwritten signature in blue ink that reads "Helmut Hoyer". The signature is written in a cursive, flowing style.

*Prof. Dr. Ing. Helmut Hoyer
Rektor der FernUniversität in Hagen*



In allen Fakultäten der FernUniversität in Hagen sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert. Ziel ist es, ihren Anteil zu erhöhen.

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist die Mitwirkung an den Berufungsverfahren zu ermöglichen (§ 17 Abs. 1 LGG NRW und BO § 5 Abs. 3 a). Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme (§ 24 Abs. 1 HG). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind über jedes anstehende Berufungs- und Vertretungsverfahren rechtzeitig zu informieren (§ 18 Abs. 2 LGG NRW) und ihnen ist Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren (§ 18 Abs. 1 LGG NRW sowie § 24 Abs. 1 Satz 4 HG). Somit sind sie von Anfang an, d.h. vom Zeitpunkt der Beratung über die künftige Denomination einer Professur, zu beteiligen sowie frühzeitig und umfassend zu informieren.

Die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten formulieren zudem Maßnahmen und Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren, denen die jeweilige Berufungskommission verpflichtet ist.

**Auszug aus dem Frauenförderplan der Fakultät Wirtschaftswissenschaft 2013:**

Zielvorgaben:

„Bis zum 31.12.2016 möchte die Fakultät ... von den zwei im Planungszeitraum auszuschreibenden Professuren mindestens eine mit einer Frau besetzen.“

Auszug aus dem Frauenförderplan der Fakultät Kultur- und Sozialwissenschaften 2013:

Bis zum Jahr 2015 möchte die Fakultät KSW folgende Ziele erreichen:

„Der Anteil der Frauen im Bereich der Professuren soll von derzeit acht auf mindestens elf Professorinnen erhöht werden.“

Die Relevanz von Chancengleichheit in Berufungsverfahren

INFO

Für alle Berufungskommissionsmitglieder ist es sinnvoll, Wissen über die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen zu haben. Auch Informationen über geschlechtsspezifische Zuweisungen und ihre Wirkungsweisen tragen zur Qualität von Berufungsverfahren bei. Denn diese Genderkompetenz bewahrt vor geschlechtsstereotypen Vorurteilen und Verzerrungen bei der Bewertung von Frauen. Einige der Erkenntnisse zu Frauen in der Wissenschaft wurden hier zusammengetragen (vgl. LaKoG 2011; Seiten 10 ff):

Unterrepräsentanz von Frauen an Professuren

Frauen sind bei der Bewerbung um Professuren noch immer stark unterrepräsentiert. (GWK 2012, Seite 7)

Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger ist auch der Anteil der Frauen. (GWK 2012, Seite 14)

*Auf jeder Stufe der akademischen Karriereleiter auf dem Weg zu einer Professur gehen der Hochschule mehr und auch überproportional viele Frauen verloren. Diese Entwicklung wird als **leaky pipeline** bezeichnet. (WR 2007, Seite 11)*

Diese Unterrepräsentanz von Frauen gibt es noch immer, obwohl es verbindliche rechtliche Vorgaben für mehr Chancengleichheit gibt. Das GG schreibt in Artikel 3 Abs. 2 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor. Das LGG NRW sieht in § 1 Abs. 1 vor: Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Auch wettbewerbsorientierte, wirtschaftliche und wissenschaftliche Gründe sprechen dafür, dass der niedrige Frauenanteil an Professuren nachteilig ist:

- *Das Thema Chancengleichheit spielt im Wettbewerb der Hochschulen eine zunehmende Rolle. Das zeigte auch die Begutachtung im Rahmen der Exzellenzinitiative. Gleichstellungsaspekte hatten in der Begutachtung eine hohe Relevanz und diesbezüglich fand ein Umdenken statt. (DFG/WR 2008; Seite 55)*
- *Auch bei der Vergabe von Fördermitteln im Professorinnenprogramm ist das Thema Gleichstellung ein wichtiges Vergabekriterium: Über eine Laufzeit von fünf Jahren sollten mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden. Das Programm mit dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro wird je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sollen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen. (BMBF 2012)*
- *Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft setzt sich entschieden dafür ein, die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Wissenschaftssystem zu fördern. (DFG 2012) So ist die Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsverbänden. (DFG 2008, Seite 6)*
- *Eine heterogene Professoren(innen)schaft ermöglicht eine breitere Vielfalt an Forschungsinteressen und –perspektiven, die wiederum den Erkenntnisgewinn steigern. (WR 2007, Seiten 7 und 19; Roloff 2003, Seite 36)*

Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen:

Besonders strukturelle und universitätsspezifische Faktoren verhindern eine höhere Zahl an Professorinnen:

○ Mechanismen der Nachwuchsförderung:

Nachwuchsförderung ist noch immer stark personenbezogen, dadurch werden gleichgeschlechtliche Förderbeziehungen begünstigt (**homosoziale Kooptation**).

Frauen sind zudem weniger in wichtigen informellen Netzwerken integriert. (WR 2007, Seite 23 f)

○ Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen:

Frauen verkörpern im Wissenschaftsbetrieb häufig noch das „Fremde“, da sie nicht dem klassischen Bild eines Wissenschaftlers entsprechen, das historisch bedingt an der Normalbiographie eines Mannes ausgerichtet ist. Zum **klassischen Bild eines Wissenschaftlers** gehört die Vorstellung, der Wissenschaftler könne und müsse seine Zeit uneingeschränkt der Wissenschaft zur Verfügung stellen.

Hierfür müsse er von Familien- und Alltagsarbeiten befreit sein. Einer Frau, von der angenommen wird, dass sie diese Arbeiten zusätzlich zu einer Professur zu erledigen hat, wird oft unbewusst eher weniger Leistungsfähigkeit zugeschrieben als einem Mann. (cews 2006, Seite 11)

Mythen zur Unterrepräsentanz von Frauen:

Mythos 1: Es gibt zu wenig geeignete Frauen:

Die Annahme, dass bei einer erfolgreichen Erhöhung des Frauenanteils auf den niederen Qualifikationsstufen die Zahl der an Hochschulen beschäftigten Wissenschaftlerinnen analog steigt, ist empirisch widerlegt worden. Das wahre Problem ist nicht, dass es keine qualifizierten Frauen gäbe, sondern die überdurchschnittlich hohe Abwanderung von Frauen während der Qualifizierungsphase. Dies wird der **Cooling-Out Effekt** genannt. (cews 2006, Seite 6)

Mythos 2: Gute Chancen für Frauen in „Frauenfächern“:

Frauen in sogenannten feminisierten Fächern (in denen der Frauenanteil über 60% ist) haben im weiteren Verlauf keine besseren Chancen auf eine Professur. Es scheint sogar das Gegenteil der Fall zu sein: je höher der Anteil an Frauen in einem Fach, desto geringer sind die Chancen für die einzelne Frau aufzusteigen. Die Chancen für Frauen, in sogenannten Männerfächern berufen zu werden, sind eher besser. (cews 2006, Seite 6)

Mythos 3: Mutterschaft behindert die Karriere von Wissenschaftlerinnen:

Im statistischen Durchschnitt gibt es kaum Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kindern. Die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und wissenschaftlicher Karriere kann somit nicht die Hauptursache für die Unterrepräsentanz von Frauen an Professuren sein. Auch die Anzahl der Publikationen von Müttern und kinderlosen Wissenschaftlerinnen unterscheidet sich im Durchschnitt nicht voneinander. Damit sind es nicht die Kinder, die eine wissenschaftliche Karriere erschweren, sondern die Kategorie Geschlecht. Auch kinderlose Frauen machen in der Wissenschaft nicht gleichermaßen Karriere wie ihre männlichen Kollegen. (cews 2006, Seite 10)

Es gibt verschiedene Phasen in den Berufungsverfahren. In jeder dieser Phasen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.



Phasen des Berufungsverfahrens

Stellenbesetzungsplanung

In der Stellenbesetzungsplanung werden die Anforderungen bezüglich des Profils des Studiengangs und die Widmung von Stellen festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte und die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte müssen bereits an der Stellenbesetzungsplanung beteiligt werden. Sie müssen dazu zu allen Fakultätsratssitzungen eingeladen werden.

Ausschreibung

Gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG NRW wirkt die Gleichstellungsbeauftragte auch an den Stellenausschreibungen mit. Sie ist somit bereits bei der Erstellung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Die Ausschreibung ist fachlich möglichst breit zu formulieren, um eine große Anzahl der besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzusprechen. Enggefasste Ausschreibungen signalisieren eine vorherige Fixierung auf bestimmte Personen. Ausschreibungen sollen daher nicht auf ein enges Profil zugeschnitten sein, um ein faires und offenes Verfahren zu gewährleisten (vgl. LakoG: Oktober 2011, Seite 35).

Es gibt an der FernUniversität eine *Standardvorlage für die Ausschreibung von Professuren*, die neben der Definition des fachlichen Anforderungsprofils u. a. auch die *Verpflichtung zur Förderung von genderspezifischen Aspekten* behandelt, die in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise berücksichtigt werden soll (Rektorsratsbeschluss vom 08.06.2010). Dies gilt somit als Kriterium bei der Bewertung der Qualifikation.

Dieser Text ist für die Berufungskommission bindend:

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschen Sprachraum. Sie bietet ein flexibles Studium, vor allem neben Beruf und Familie. Neben der fachbezogenen Forschung fördert die FernUniversität fachübergreifende Forschungsschwerpunkte. Sie fühlt sich darüber hinaus der Förderung von genderspezifischen Aspekten verpflichtet.

In der **Fakultät für** ist ab eine

**Universitätsprofessur – W
für**

zu besetzen.

Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin soll das Fach in Lehre und Forschung vertreten.
Aufgabenbeschreibung – wird durch Fakultät ergänzt –

Die Bereitschaft zu fachübergreifender Zusammenarbeit wird erwartet.

Die Lehre an der FernUniversität ist in eine von allen Lehrenden zu nutzende elektronische Kommunikationsumgebung eingebettet. Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber beteiligt sich an der Entwicklung und der Durchführung netzgestützter Lehre im Rahmen der universitätsweiten Qualitätsstandards.

Einstellungsvoraussetzung sind wissenschaftliche Leistungen gem. § 36 Hochschulgesetz NRW.

Auskunft erteilt: , Tel. 02331/987-
E-Mail: @FernUni-Hagen.de

Die Bewerbungsfrist endet am *6 Wochen nach Erscheinen dieser Ausschreibung* (Eingang an der FernUniversität in Hagen).

Die FernUniversität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Bewerberinnen und Bewerber werden gebeten, auch genderspezifische Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen. Die ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich auch für Schwerbehinderte geeignet. Teilzeitbeschäftigung ist ggf. möglich.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an den **Rektor der FernUniversität in Hagen, 58084 Hagen** oder mit E-Mail an **rektorbuero@fernuni-hagen.de**.

Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben angeben (§ 38 Abs. 1 HG). Die geforderte Qualifikation (§ 8 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 LGG NRW) ist konkret festzulegen und in der Stellenausschreibung anzugeben und darf während des Verfahrens nicht geändert werden. Der Ausschreibungstext soll qualifizierte Frauen ansprechen und zur Bewerbung auffordern. Daneben besteht die Möglichkeit geeignete Wissenschaftlerinnen gezielt anzusprechen und aufzufordern sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben (sog. „aktive Rekrutierung“). Auch die Berufungskommission kann und soll selbst aktiv werden und nach geeigneten Bewerberinnen suchen.

Unabhängig davon haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht qualifizierte Frauen gezielt anzusprechen.

Dieser Standardtext berücksichtigt zudem die Vorgaben aus dem LGG NRW, nach dem Stellenausschreibungen so abzufassen sind, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Dabei sind die weibliche und die männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden (§ 8 Abs. 4 LGG NRW). Zudem ist auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (§ 8 Abs. 6 LGG NRW).

Ein weiterer wichtiger Satz in dem Ausschreibungstext, der Auswirkungen über den Verbleib von Kandidatinnen und Kandidaten in Berufungsverfahren hat, ist der Verweis auf die Einstellungs Voraussetzungen gem. § 36 HG: Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen (wie Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein privatrechtliches Dienstverhältnis (Angestelltenverhältnis)) sind Einstellungs Voraussetzungen:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- die pädagogische Eignung,
- die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird,

- für Professorinnen und Professoren an den Universitäten wird die Erbringung von darüber hinaus zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen vorausgesetzt, die ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren zu bewerten sind. Diese Leistungen werden im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder einem anderen gesellschaftlichen Bereich erbracht. Dadurch soll sich die faktisch bestehende Vielfalt in den Qualifikationswegen zur Professur hinreichend widerspiegeln.

In Stellenausschreibungen für Professuren wird die Erwartung formuliert, dass der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin auch die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt. Dies gilt als Kriterium bei der Bewertung der Qualifikation. Der Berufsbericht der/des Berufungskommissionsvorsitzenden dokumentiert, inwieweit der Kandidat/die Kandidatin die Genderaspekte tatsächlich berücksichtigt. Die Berufungskommission und das Rektorat beziehen das Kriterium Genderaspekte auch in die Listenentscheidung mit ein.

Sollten nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, wird die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von dieser öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden (vgl. § 8 Abs. 2 LGG NRW).

Die BO sieht vor, dass das Rektorat den Eingang der Bewerbungen unverzüglich bestätigt.

Die Bewerberinnen erhalten mit der Bestätigung ein Schreiben der Gleichstellungsbeauftragten, in dem auf Links zu allgemeinen Hinweisen und auf die Wissenschaftlerinnen-Datenbank „FemConsult“ hingewiesen wird.



Univ.-Prof. Dr. Jörg Keller, Fakultät für Mathematik und Informatik
Lehrgebiet Parallelität und VLSI

Statement:

„Der Berufsleitfaden regt an, sich mit der Person einer Bewerberin oder eines Bewerbers zu befassen, und nicht nur mit der Anzahl ihrer Publikationen oder Drittmittelprojekte.“

FernUniversität in Hagen • 58084 Hagen

Frau
«Titel» «Vorname» «Nachname»
«Straße»
«Postleitzahl» «Ort»

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen:
Meine Nachricht vom:
Auskunft erteilt:
Telefon: 02331 987-1347
Telefax: 02331 987-1348
E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte
@FernUni-Hagen.de
Hausanschrift: Universitätsstraße 47
58097 Hagen

Datum

Berufungsverfahren «Berufungsverfahren»

Sehr geehrte Frau «Titel» «Nachname»,

Sie haben sich an der FernUniversität in Hagen in der Fakultät «Fachbereich» auf die Professur «Berufungsverfahren» beworben.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen in Berufungsverfahren wird an der FernUniversität in Hagen durch die Berücksichtigung eines entsprechenden Leitfadens gewährleistet (http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/2061_brosch_re_leitfadengleichstellungweb.pdf).

Um Ihnen einen Einblick in den Verlauf eines Berufungsverfahrens zu geben, möchten wir Sie auf die Webseiten der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) aufmerksam machen.

In den **Merkblättern zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen (I. Informationen für Bewerberinnen)** (<http://www.bukof.de/index.php/Handreichungen.html>) finden Sie u. a. Informationen zur Bewerbung, inhaltlichen Vorbereitung der Vorstellung und Tipps zum Gespräch mit der Berufungskommission.

Außerdem möchten wir Sie auf die Möglichkeit hinweisen sich in die **Wissenschaftlerinnen-Datenbank „FemConsult“** (<http://www.femconsult.de/>) einzutragen.

FemConsult ist eine Online-Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Wenn Sie Ihre Karrierechancen erhöhen wollen, sichern Sie sich Vorteile durch einen Eintrag in FemConsult:

- bessere Sichtbarkeit für Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- persönliche Aufforderung zur Bewerbung auf Professuren durch die Hochschulen,
- direkte Anfragen für die Mitarbeit in Gremien, Kommissionen und Ausschüssen, für Mentorinnen- oder EU-Tätigkeiten, Beratungen, Vorträge oder als Gutachterin.

Daneben gibt es auch das Portal **AcademiaNet** (<http://www.academia-net.de/>), um schnell sehr gute und geeignete Wissenschaftlerinnen zu finden. Zahlreiche Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum werden dort sichtbar. Herausragende Wissenschaftlerinnen werden für dieses Portal benannt; eine Selbstbewerbung zur Aufnahme ist allerdings nicht möglich.

Sollten Sie Fragen zum fachlichen Anforderungsprofil der Ausschreibung haben, wenden Sie sich bitte an die Berufungskommissionsvorsitzende/den Berufungskommissionsvorsitzenden oder die Berufsbeauftragte/den Berufsbeauftragten.

Bei Fragen

- zum Verfahrensstand,
- zu Regelungen über und übliche Verfahrensweisen bei Berufungsverfahren an Hochschulen, dürfen Sie gern auch die Gleichstellungsbeauftragten kontaktieren.

Hier noch ein Hinweis: Berufungsvorträge werden i. d. R. hochschulöffentlich durchgeführt. Nutzen Sie die Chance sich an ihrer Hochschule Probevorträge im Rahmen der Berufungsverfahren anzuschauen.

Mit freundlichen Grüßen

Melanie Graf

Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Telefonzentrale: 02331 987-01
Zentraler Telefawangang: 02331 987-316
Internet: www.FernUni-Hagen.de
Buslinie(n): 515 / 527 / 534
Häkelstelle: FernUniversität



Bildung einer Berufungskommission

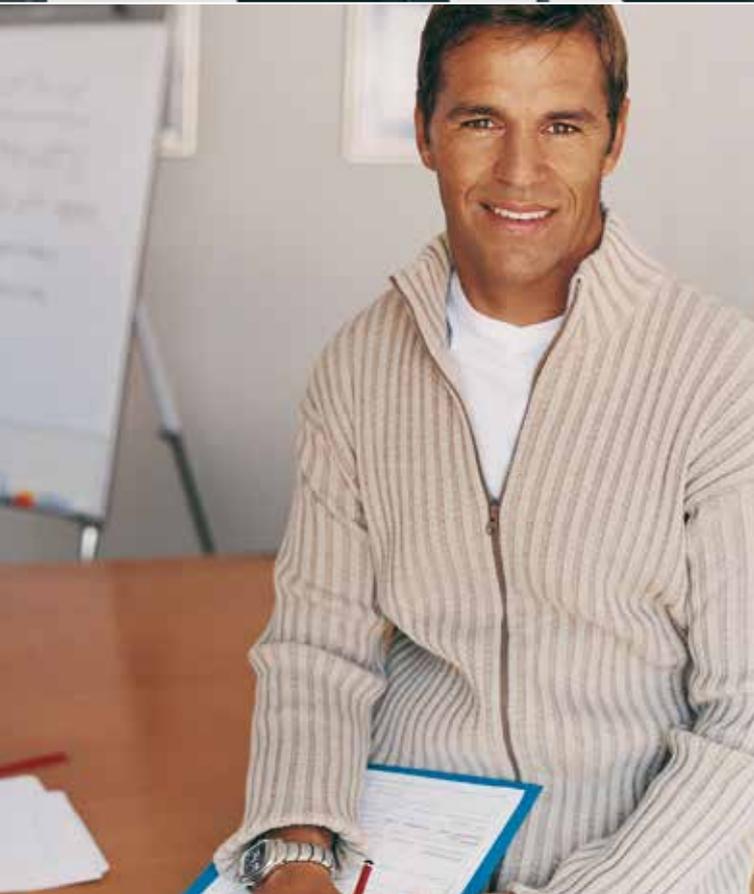
Die Gleichstellungsbeauftragte und die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind schriftlich, von Anfang an und umfassend über die Eröffnung des Berufungsverfahrens, über die Zusammensetzung der Berufungskommission und über die eingegangenen Bewerbungen zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind zu allen Sitzungen der Berufungskommission wie ein Mitglied zu laden und erhalten alle Sitzungsprotokolle und sonstige das Verfahren betreffende Mitteilungen und Unterlagen.

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission ist aus Gleichstellungssicht insbesondere § 9 Abs. 2 LGG NRW zu beachten, wonach eine Besetzung dieser Auswahlkommissionen, in diesem Fall der Berufungskommissionen, zur Hälfte mit Frauen erfolgen soll. Dieser Regelung entspricht § 5 Abs. 3 GO der FernUniversität, wonach die Gremien der Hochschule geschlechterparitätisch besetzt sein sollen.



Auch der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen vom 5.07.2012 sieht in Punkt 3. Professuren vor: Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission in jeder Statusgruppe zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe (gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 LGG NRW) aktenkundig zu machen und in dem Bericht der/des Berufungskommissionsvorsitzenden zu dokumentieren. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Professorin der Fakultät angehören. Falls dies nicht möglich ist, muss mindestens eine Professorin des gleichen Faches einer anderen Universität der Berufungskommission angehören. Ist auch dies nicht möglich, soll eine Wissenschaftlerin des betreffenden Faches oder des gleichen Faches einer anderen Universität in die Berufungskommission gewählt werden.



Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine nicht-geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission, hat eine Neuwahl der Berufungskommission zur Herstellung einer Geschlechterparität zu erfolgen.

Auch bei Kooptationen ist die Geschlechterparität bezogen auf die gesamte Berufungskommission einzuhalten.

Sichtung der Bewerbungsunterlagen: Entscheidung über die Anforderung der Publikationen bzw. über die Einladung zu Probenvorträgen

Die Auswahlkriterien und deren Gewichtung sind von der Berufungskommission *gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen schriftlich festzulegen*. Sie haben einen entscheidenden Einfluss auf das Berufungsergebnis, denn hier wirken geschlechtsspezifische Wahrnehmungs- und Beurteilungsfiler besonders stark. Deshalb sollen die Auswahlkriterien frühzeitig und konkret definiert werden. Um eine nachträgliche Anpassung auf präferierte Bewerber/Bewerberinnen zu verhindern, dürfen die Kriterien im Berufungsverfahren nicht mehr geändert werden.

Generell ist darauf zu achten, dass bei der Festlegung von Kriterien für eine Auswahl nicht automatisch die männliche Normalbiographie im Vordergrund steht, sondern dass auch die oft auf Grund struktureller Bedingungen umwegig verlaufenden Frauenkarrieren mit in den Blick genommen werden.

Folgende und ähnliche Kriterien dürfen sich gemäß § 10 Abs. 2 LGG NRW bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation nicht nachteilig auswirken:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund von Pflege- oder Erziehungsarbeit,
- zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen,
- die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Die Qualifikation ist nach Qualität der Publikationen und nicht nach Quantität zu beurteilen. Unter Gleich-

stellungsaspekten sind folgende Fragestellungen relevant, die bei Nichtbeachtung zu einem Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten führen können:

- Stimmen die Qualifikationen der Kandidatinnen und der Kandidaten, die in die engere Auswahl genommen werden, mit dem Ausschreibungstext überein?
- Ist die Einschätzung der Qualifikation nachvollziehbar inhaltlich begründet (die Aussage „einschlägig“ oder „nicht einschlägig“ zur Beurteilung der Qualifikation reicht nicht aus!)?
- Werden genauso viele Frauen wie Männer eingeladen bzw. alle Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen?
- Sind bei der Bewertung der Karrierestationen in Bezug auf das Lebensalter Familienphasen hinreichend berücksichtigt?

Im Interesse der Rechtssicherheit des Berufungsverfahrens ist ausführlich und nachvollziehbar im Protokoll zu begründen, welche Kandidatinnen und Kandidaten im weiteren Verfahren verbleiben bzw. welche nicht. Die jeweiligen Gründe sind für jede Einzelne bzw. jeden Einzelnen detailliert anzugeben. Dies gilt umso mehr für die Listenplatzierten.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG NRW).

Neben dem oben Aufgeführten ist auch das AGG zu beachten.

<http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/arbeitsplatz/recht/personalarbeit/gleichbehandlung/index.shtml>



Univ.-Prof. Dr. Barbara Völmann-Stickelbrock, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht, Gewerblichen Rechtsschutz, Urheberrecht und Zivilprozessrecht

Statement:

„Der Berufungsleitfaden betont zu Recht den eigentlich selbstverständlichen, in der Realität aber nicht immer ausreichend berücksichtigten Aspekt, dass bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation die Lebensumstände zu beachten sind, damit ein familiäres Engagement – sei es durch Erziehungszeiten oder Pflege von Angehörigen – nicht zu einem Stolperstein in der Karriere der Bewerberinnen oder Bewerber wird.“

Probenvorträge und Berufungsgespräch

Die Fragestellungen, das Ziel der Fragen und die Kriterien für die Bewertung innerhalb der Berufungskommission werden im Vorfeld festgelegt.

In jedem Ausschreibungstext ist das Kriterium der genderspezifischen Aspekte enthalten. Dieses Kriterium ist zu berücksichtigen. Den Mitgliedern einer Berufungskommission bieten folgende Fragestellungen die Möglichkeit, die genderspezifischen Aspekte näher zu beleuchten und dies unabhängig vom Geschlecht der sich in der Endrunde befindenden Bewerbenden:

- In der Ausschreibung wurde die Bitte an die Bewerberinnen und Bewerber formuliert, dass der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen hat. Welche Genderaspekte kommen Ihrer Ansicht nach hierfür in Betracht?

- Der Anteil der studierenden Frauen in der Fakultät xy liegt bei ... %. Welchen Beitrag möchten Sie leisten, um den Anteil von Frauen an den Studierenden zu erhöhen?
- Wie wollen Sie den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag in Ihrem künftigen Arbeits- und Verantwortungsbereich verwirklichen?

Fragen müssen allen Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen gestellt werden, um höchstmögliche Vergleichbarkeit herzustellen.



Entscheidung über Berufungsfähigkeit; Beauftragung der Gutachten; i. d. R. Verabschiedung einer Dreierliste

Nach den Probevorträgen kommen zu den objektiven sehr subjektive Eindrücke zur Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten hinzu: Geschlechtsspezifische Vorurteile und Rollenerwartungen können sich hier zuungunsten von Frauen niederschlagen. Was bei einem Mann als professionell und souverän empfunden wird, könnte bei einer Frau als dominant oder profilierungssüchtig wahrgenommen werden (Abele 2003, Seiten 161-172).

Auf Berufslisten sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 2 LGG NRW).

Bei der Auswahl der Gutachter und Gutachterinnen ist darauf hinzuwirken, dass tatsächlich auch Gutachterinnen ausgewählt werden. Zudem müssen die Bemühungen, Gutachterinnen zu finden, dokumen-

tiert sein und in den Abschlussbericht der Berufungskommission einfließen. Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist deren Genderkompetenz zu berücksichtigen, da Genderaspekte in den Gutachten aufgenommen werden müssen.

Die Gutachten sollten sehr genau auf versteckte Diskriminierungen überprüft werden. Gibt es ausschließlich Frauen betreffende negative Bewertungen? Wurden die Kriterien des Ausschreibungstextes angewendet? Die persönliche und fachliche Leistung der Bewerberinnen muss ausreichend gewürdigt werden.

Generell soll bei Beauftragung eines Gutachtens darauf geachtet werden, dass keine Information über die Listenplatzierung gegeben wird.



Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personalführung und Organisation

Statement:

„Es ist in der Wissenschaft wichtig, individuelle Beobachtungen oder gar etablierte normative Positionen durch empirische Studien zu hinterlegen. Deshalb begrüße ich die Aufnahme einschlägiger Quellen zur Gleichstellungsproblematik in den Berufungsleitfaden.“

Berufungsvorschlag

Die Berufungskommission verabschiedet einen Berufungsvorschlag (Listenvorschlag), dieser wird dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Fakultätsrat verabschiedet den Berufungsvorschlag. Der Dekan/die Dekanin übergibt den vollständigen Bericht der Berufungskommission an Dezernat 3 zur Erstellung einer Rektorsvorlage.

Diesem Abschlussbericht ist die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls bei abweichenden Einschätzungen, die Stellungnahme der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beizufügen.

Die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beinhaltet die Einschätzung einer ordnungsgemäßen Beteiligung und die Berücksichtigung der Gleichstellungsbelange. Darüber hinaus kann sie weitere Angaben machen (z. B. Angaben zu den Genderaspekten, Anzahl der Bewerberinnen und Eingeladenen zu den Vorträgen).

Das Verfassen der Stellungnahme setzt voraus, dass der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sämtliche Protokolle, die Gutachten und der Entwurf des Abschlussberichts rechtzeitig zugeleitet wurden.

In Dezernat 3 werden die Vollständigkeit der Unterlagen (z. B. Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten) sowie die Rechtssicherheit des Verfahrens geprüft und die Vorlage erstellt.

Entscheidung über die Berufsliste im Rektorat

Bei der Vorlage an das Rektorat ist dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung beizufügen. Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt oder liegt eine abweichende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum (nach § 12 Abs. 3 HG) zugunsten einer Bewerberin vor, so hat der vorschlagende Bereich hierzu Stellung zu nehmen. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach den §§ 18 und 19 LGG NRW bleiben unberührt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rektorat Rede- und Antragsrecht und hat vor der Entscheidung des Rektorats noch einmal die Möglichkeit, Bedenken aus Gleichstellungssicht darzulegen. Unabhängig davon hat sie zu jedem Verfahrenszeitpunkt die Möglichkeit eines Sondervotums.



Univ.-Prof. Dr. Sabine Fließ, Fakultät für Wirtschaftswissenschaft,
LG Dienstleistungsmanagement

Statement:

„Frauen sind in der Wissenschaft, insbesondere unter den Professoren und Professorinnen, immer noch unterrepräsentiert. Der Berufungsleitfaden der Gleichstellungsstelle zeigt nicht nur Berufungskommission, Berufs- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch Wissenschaftlerinnen Möglichkeiten auf, wie sie ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren verbessern können.“

Berufungsverhandlungen

Nach der Ruferteilung sind die Verhandlungen i. d. R. spätestens nach drei Monaten seit Ruferteilung abzuschließen.

Der Rektor/die Rektorin und der Kanzler/die Kanzlerin achten darauf, dass Frauen bei der Umsetzung der Besoldungsgesetze des Landes NRW insbesondere im Hinblick auf Ausstattung und leistungsbezogene Vergütung nicht benachteiligt werden.

Berücksichtigung des Leitfadens

Gemäß Kapitel 3.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren des Gleichstellungskonzeptes der FernUniversität (veröffentlicht in den Amtlichen Mitteilungen am 15.02.2010) wird dieser Berufungsleitfaden jährlich von der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aktualisiert und verbessert.

Dieser Leitfaden wird durch das Rektorat an die Berufungsbeauftragten und die Vorsitzenden der Berufungskommissionen ausgehändigt. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Einhaltung dieses Berufungsleitfadens geprüft wird und das Ergebnis dieser Prüfung für die Listenentscheidung im Rektorat herangezogen wird.





Literaturhinweise

Abele, Andrea E.:

Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), 2003; Seiten 161-172
http://www.sozialpsychologie.phil.uni-erlangen.de/personen/lehrstuhlinhaberin-prof.-dr.-andrea-e.-abele-brehm/Material/AB_2003_Geschlecht_geschlechtsbez_Selbstkonzept.pdf (abgerufen am 19.11.2012)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF):

Professorinnenprogramm <http://www.bmbf.de/de/494.php>
(abgerufen am 16.11.2012)

„Das Feilschen um den Lohn zahlt sich aus“, Auszug aus „Can negotiating skills cause gender gap“ International Herald Tribune, 22.08.2003.
In Ruberta Nr. 08, 2003

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. 2008
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf
(abgerufen am 16.11.2012)

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):

Allgemeine Informationen zur Chancengleichheit als Aufgabenfeld der DFG. 2012
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/index.html (abgerufen am 16.11.2012)

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):

Wissenschaftsrat (WR): Bericht der Kommission zur Exzellenzinitiative an die gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Bonn 2008

Dömling, Martina/Schröder, Thomas:

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule Hannover 2/2011

Dohmen, Thomas/Falk, Joachim:

Performance and Multi-dimensional Sorting: Productivity, Preferences and Gender in: IZA DP No. 2001, March 2006

Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike:

Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus Verlag, Frankfurt am Main 2008

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK):

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn 2012

Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen hrsg.

Vom Rektor der FernUniversität in Hagen. Hagen 2010
http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/aktuellesgleichstellungskonzept_heft_2009.pdf

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

vom 23. Mai 1949 (BGBl. Seite 1), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 21. Juli 2010 (BGBl. I Seite 944)

<http://www.bundestag.de/bundestag/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/index.html>

Junghans, Lea:

Die Berufung von ProfessorInnen. Das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. In: Gender 1/12. 4. Jg. – vol. 4

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (cews) Inken Lind:

Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn 2006

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf>
(abgerufen am 16.11.2012)

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG):

„Faire Berufungsverfahren“ – Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung. Stuttgart Oktober 2011

Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) Hrsg.:

Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen. Hannover April 2011

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen:

Das Landesgleichstellungsgesetz. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999. Düsseldorf Dezember 2001

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen vom 05. Juli 2012

http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/frauenfoeder-rahmenplan.shtml

Roloff, C.:

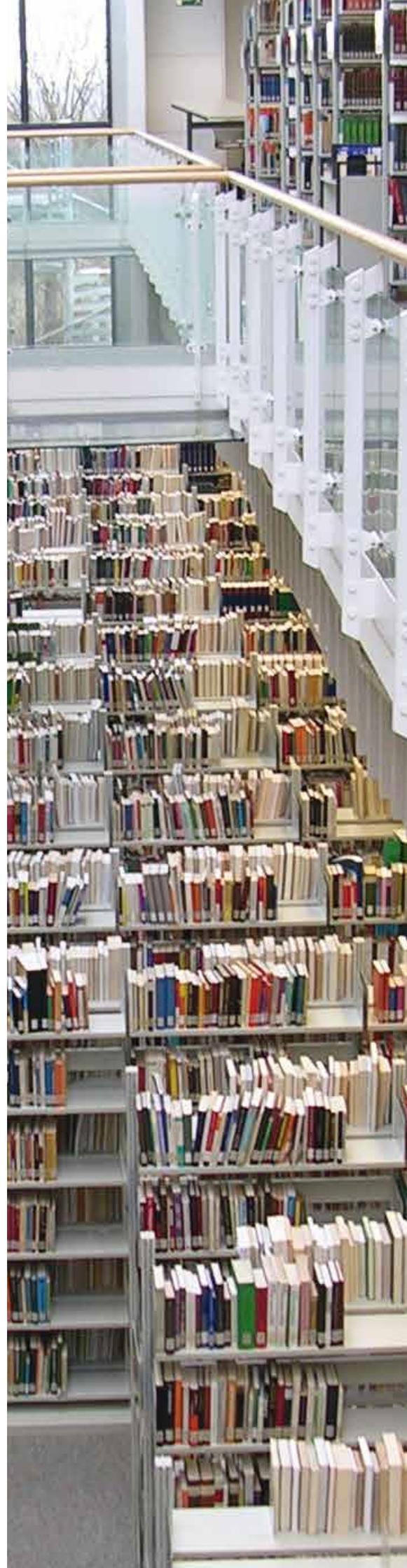
Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie In: Dies./Selent, P. (Hrsg.): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld 2003. Seiten 35-55

Sieverding, Monika:

„Alle wahren Gefühle verbergen und mit fester Stimme und wohlformulierten Sätzen glänzen!“ Die Bedeutung von Selbstdarstellungsregeln im Bewerbungsgespräch. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44. Jg., Heft 3; 2000, Seiten 152-156

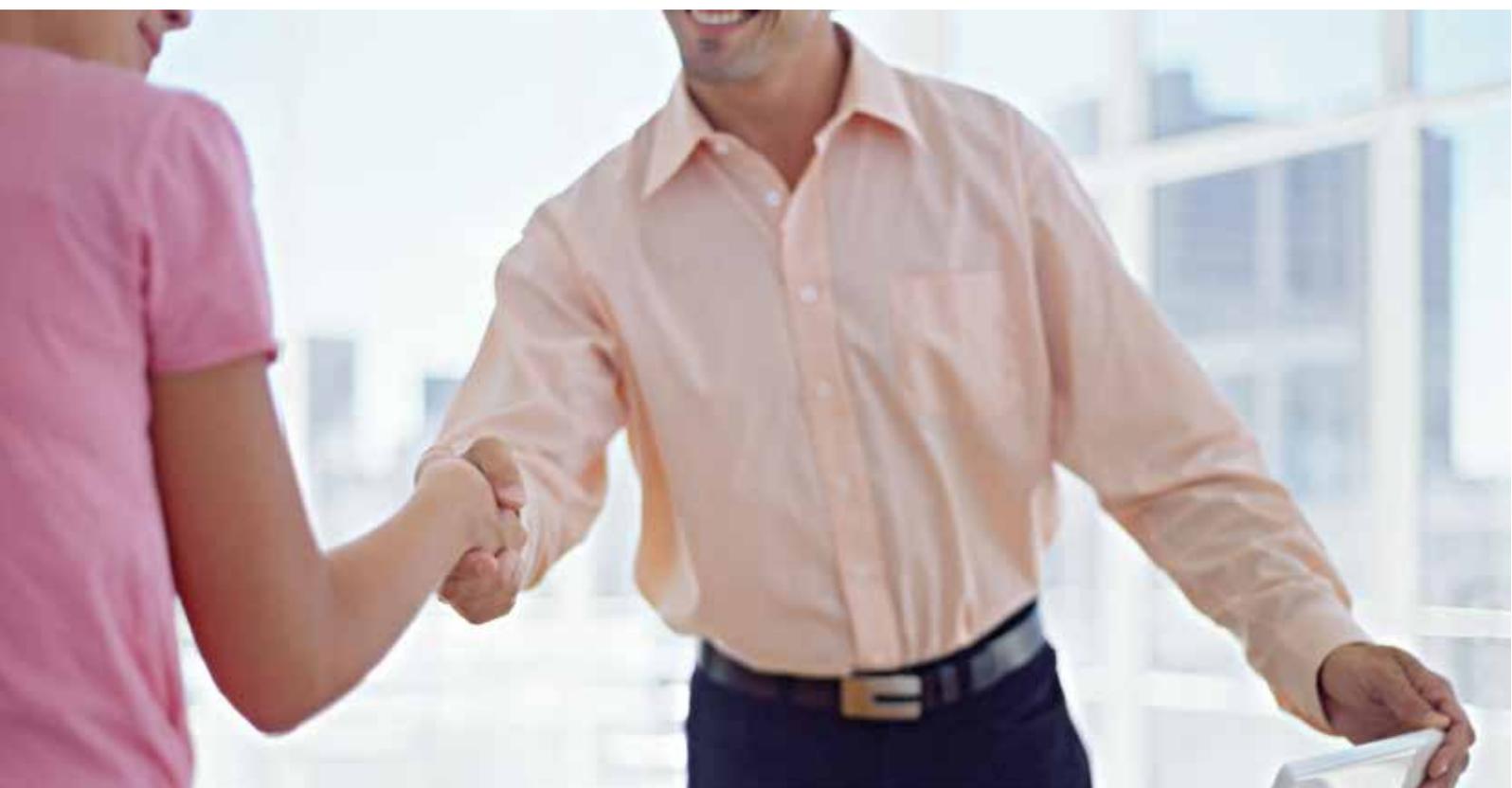
Wissenschaftsrat (WR):

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin 2007



Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BO	Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen vom 6. Februar 2012 (Berufungsordnung – BO).
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
CEWS	Center of Excellence Women and Science
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GO	Grundordnung der FernUniversität in Hagen vom 28.03.2007 in der Fassung vom 31.03.2008
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HG	Gesetz über die Hochschulen des Landes NRW (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) vom 1. Januar 2007
LakoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs
LGG NRW	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999
LVO	Laufbahnverordnung NRW mit Stand vom 5.4.2013
WR	Wissenschaftsrat





002 377 608 (05/13)
09988 - 5 - 04 - GB 1

