

Berufungsverfahren

Handreichung zu Gleichstellungsaspekten

Grußwort

► Seite 3

Anhang

► Seite 17

Erläuterungen

► Seite 23

Impressum

► Seite 27

Kapitel

- 1 Grundsätzliches zum Verfahren
► Seite 4
- 2 Ausschreibung
► Seite 5
- 3 Aktive Rekrutierung
► Seite 6
- 4 Präzisierung der Auswahlkriterien
► Seite 7
- 5 Auswahl der Bewerber_innen
► Seite 8
- 6 Abschlussbericht und Dokumentation des Verfahrens
► Seite 16

Abkürzungsverzeichnis

GB	Gleichstellungsbeauftragte
LGG NRW	Landesgleichstellungsgesetz NRW (11/2016)
BO	Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren der WWU (02/2008)
Erläuterungen	Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren an der WWU Münster
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
FFRP WWU	Frauenförderrahmenplan der WWU (10/2013)

Die aktuellen Versionen der einzelnen Ordnungen und Gesetze sind im Portal „myWWU“ zu finden:
www.uni-muenster.de/de/mywwu

Gleichstellungsaspekte in Berufungskommissionen gekonnt umsetzen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Berufungskommissionen sind für die Gleichstellungsarbeit an Universitäten nach wie vor zentral. Denn hier wird entschieden, wie sich die Geschlechterverhältnisse auf professoraler Ebene in Zukunft entwickeln. Wegen der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und der entsprechenden Neuerungen für die WWU haben wir alle relevanten Informationen in einer Broschüre zusammengestellt. Die Handreichung ist eine Antwort auf die Frage, wie Gleichstellungsaspekte in Berufungskommissionen umgesetzt werden können und müssen. Erfahrene Kolleg_innen finden durch die neuesten Gesetzestexte ebenso einen Mehrwert wie Neulinge im Universitätsalltag.

Mit der kompakten Übersicht möchten wir ausdrücklich auch all jene ansprechen, die nicht explizit für die Gleichstellung in Kommissionen sitzen und für eine umfassende Sensibilisierung werben.

Für die Gleichstellungskommission des FBo6 mit den besten Grüßen

Prof. Dr. Antonia Graf

Juniorprofessorin für Global Environmental Governance
Westfälische Wilhelms-Universität
Institut für Politikwissenschaft

1 Grundsätzliches zum Verfahren

Die zentrale GB (WWU-GB) ist über die Berufungsverfahren zu informieren und zu diesen einzuladen. Sie unterrichtet die dezentrale GB. Diese informiert die zuständigen GBs z. B. auf Institutsebene.

► Über anstehende Verfahren auf der Homepage der WWU informieren, regelmäßig die Kommission anfragen, **Erläuterungen # 1.2.4¹**

Die zentrale GB und die dezentralen GBs sind im Ausschreibungsverfahren rechtzeitig zu beteiligen. Sie haben gemeinsam mit der Kommission Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, sind Mitglieder mit beratender Stimme und geben abschließend eine Stellungnahme ab.

► Die dezentralen GBs sind die Vertretungen der zentralen GB (WWU-GB) und bereiten nach Abschluss des Verfahrens eine Stellungnahme für die zentrale GB vor (siehe Abs. 5 „Abschlussbericht und Dokumentation des Verfahrens“).

§ 2 Abs. 4, § 3 Abs. 4 und § 4 Abs. 4 BO, Erläuterungen # 1.2.4¹, # 2.2.4, § 18 LGG NRW (Anhang II)

Die Berufungskommissionen (BKs) sind verpflichtet, Maßnahmen und Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils zu ergreifen. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in allen Stufen des Besetzungsverfahrens zu berücksichtigen.

► Über die korrekte paritätische Besetzung der BKs informieren (Anfrage im Dekanat und siehe Frauenförderplan bzw. aktualisierte Prozentanteile im Dezernat 3.1); auf familienfreundliche Besprechungszeiten der BKs hinweisen. **Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs, § 17 LGG NRW (Anhang I)**

2 Ausschreibung

Der Text für die Stellenausschreibung wird der zentralen GB zur Zustimmung oder Korrektur vorgelegt. Es soll die Definition des fachlichen Anforderungsprofils enthalten. Die Auswahlkriterien sind aus dem Text abzuleiten.

► Bereits vor der Erstellung der Ausschreibung sollten die Auswahlkriterien präzisiert werden. Weitere Informationen und Hinweise dazu befinden sich unter Punkt 4.1.

► Auch die dezentrale GB achtet darauf, dass der Ausschreibungstext keine impliziten Kriterien enthält, durch die Frauen benachteiligt werden könnten. Die Bewerbungen sollten in der Regel den Passus „Bewerbungen von Frauen“ sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt

berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ o. Ä. enthalten. **Erläuterungen # 1.2.4¹, § 19 Abs. 1 LGG²⁵, § 4 Abs. 3 BO⁶, § 8 (5) LGG NRW⁷, § 1 Abs. 2 BO⁸, Erläuterungen # 1.2.2⁹**

► Ggf. mit Expert_innen Rücksprache halten; auf geschlechtergerechte Sprache achten. Es ist zu prüfen, ob die erforderlichen Auswahlkriterien konkret festgelegt sind. Späteres Abweichen vom Anforderungsprofil ist unzulässig. **§ 10 LGG NRW¹⁰, Erläuterungen # 1.2.2⁹**

3 Aktive Rekrutierung

Liegen nach einer ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, kann die Ausschreibung einmal wiederholt werden. Zuvor sollte die GB auf eine direkte Ansprache von qualifizierten Frauen durch die Kommission hinwirken.

§ 4 Abs. 3 BO⁶, § 8 (2) LGG NRW¹¹

Die direkte Kontaktierung von geeigneten Wissenschaftlerinnen in Absprache mit Mitgliedern der Berufungskommission oder durch diese selbst wird empfohlen.

► Zwei Möglichkeiten zum Vorgehen: Entweder werden ein bis zwei Personen aus der BK bestimmt, die sich um die Kontaktierung kümmern, oder die dezentrale GB kümmert sich selbst um die Recherche.

► Recherche: z. B. Befragung von Kolleg_innen, wissenschaftlichen Frauenverbänden, Datenbanken (mögliche Recherchequellen im Anhang III).

§ 4 Abs. 3 BO⁶

4 Präzisierung der Auswahlkriterien

Alle Auswahlkriterien müssen im Ausschreibungstext benannt sein bzw. müssen sich daraus ableiten lassen. Ihre Gewichtung ist vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen festzulegen und diese muss gleichbleibend über das Verfahren hinweg herangezogen werden. Im Anschluss an die Präzisierung haben alle Kommissionsmitglieder Zeit, die eingegangenen Bewerbungen zu sichten.

Erläuterungen # 1.2.2⁹

► Für die Auswahlkriterien kann zum Beispiel das Kepner-Troege Prinzip¹ genutzt werden.

¹Methode zur Entscheidungsfindung: Durch die unterschiedliche Gewichtung verschiedener Kriterien wird eine auf eine Person oder einen bestimmten Bedarf in einem Sachverhalt zugeschnittene Entscheidung gefunden (Kurzdefinition). Die Gewichtung kann beispielsweise in einer Skalierung von 1–10 erfolgen (siehe Tabelle).

Gewichtung und Auswahl der Bewerber_innen (B) nach dem Kepner-Tregoe-Prinzip				
Kriterien	Gewichtung (1–10)	B 1	B 2	B 3
K 1				
K 2				
K 3				

Tipp: Bei der Beratung und Diskussion der Bewerber_innen hinsichtlich der Erfüllung der einzelnen Kriterien ist es ratsam, die Gewichtungen abzudecken.

5 Auswahl der Bewerber_innen

Gleichstellungsarbeit soll diskriminierungsfrei sein.

- ▶ Der Fokus von Gleichstellungsarbeit ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. § 1 AGG¹²
- ▶ Zunächst wird geschaut, wie der Frauenanteil in der jeweiligen Entgeltgruppe ist; wenn der Frauenanteil unter 50 % liegt, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, wenn nicht andere Gründe bei einem Mitbewerber überwiegen. Vgl. § 7 Abs. 3 LGG NRW¹³
- ▶ Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass Fragen und Einwände seitens GB im Protokoll erscheinen. Im Zweifelsfall kann auf dort nicht protokollierte Fragen und Einwände per E-Mail (mit CC an Frau Göbel) hingewiesen und auf die Aufnahme im Protokoll bestanden werden.

Die Gleichstellungskommission empfiehlt, dass die Gleichstellungsbeauftragte den Verlauf des Auswahlverfahrens in Zahlen dokumentiert. Im Anhang (IV) befindet sich eine Tabelle als Vorlage für die Dokumentation.

Eine Dokumentation der Zahlen wird während des Verfahrens aber auch durch die zentrale GB vorgenommen.

Ausnahmefall einer Hausberufung

- ▶ Aus Gleichstellungsperspektive gibt es keine verallgemeinerbaren Argumente, die für oder gegen eine Hausberufung sprechen. In § 37 Abs. 2 HG sowie § 2 Abs. 5 BO sind die Regelungen für die Hausberufung zu finden.

5.1 Synoptische Übersicht über alle eingegangenen Bewerbungen

Die Gleichstellungskommission schlägt vor, dass jede Bewerbung von einer/einem Hochschullehrenden und einem weiteren Kommissionsmitglied gesichtet wird.

▶ Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. § 10 Abs. 1 LGG NRW¹⁴

Die Gleichstellungskommission empfiehlt für die synoptische Übersicht die folgenden Angaben:

- ▶ Name, Vorname/Titel/akademisches Alter (ab Veröffentlichung der Dissertation)/Familienzeiten
- ▶ Akademischer Abschluss, Note/Promotion/Titel und Datum/Bewertung/Habilitation/Thema/Datum oder äquivalente wissenschaftliche Leistungen
- ▶ Auszeichnungen/Stipendien/Preise/Publicationen/Monographien/Zeitschriftenbeiträge
- ▶ Lehrerfahrung/Engagement in der Lehre
- ▶ Genderkompetenz (Lehre, Forschung, Position, Mitarbeit an Gleichstellungsprogrammen etc.)
- ▶ Interdisziplinarität (z. B. in Forschung und Lehre)/Internationalität (z. B. in Publikationen, Drittmitteln, Kooperationen, Lehre)/Drittmittel (z. B. differenziert nach EU, DFG, BMBF, Wirtschaft, Stiftungen)

► Beim Vergleich der Bewerber_innen dürfen sich Abweichungen von einer Vollzeitbeschäftigung, eine Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge oder die Anzahl von Publikationen aufgrund von Pflege- oder Erziehungsarbeit sowie eine zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht nachteilig auswirken, im Gegenteil: Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sollen einbezogen werden, soweit diese für die übertragene Aufgabe von Bedeutung sind.

Abs. 2.3 FFRP WWU¹⁵, Erläuterungen # 2.2.10¹⁶

► Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners/ der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 10 Abs. 2 LGG NRW¹⁷

► Das Zusammenwirken der Kategorien Geschlecht und Alter der Bewerber_innen darf – neben anderen sozialen Unterscheidungskriterien – kein Auswahlkriterium sein (Professor_innen können ggf. nicht nur als Beamt_innen, sondern auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden).

Siehe Abs. 4.1 „Präzisierung der Auswahlkriterien“; § 1 AGG¹²

5.2 Anforderung fachlich relevanter Schriften

Auf der Grundlage der synoptischen Übersicht wählt die Kommission die Bewerber_innen aus, deren Schriften angefordert und gelesen werden sollen.

5.3 Einladung zu Bewerbungsvorträgen

Zeitpunkt der Einladung: Nachdem die Schriften der Bewerber_innen in der Berufungskommission präsentiert und diskutiert wurden, werden die Bewerber_innen eingeladen.

Welche Bewerber_innen sollen eingeladen werden?

- Insgesamt sollen ungefähr sechs bis acht Bewerber_innen zu Probevorträgen eingeladen werden.
- § 9 Abs. 1 LGG NRW besagt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (Bestenauslese).

► Zu beachten sind folgende relevante Fragestellungen, die bei Nichtbeachtung zu einem Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten führen können:

- Werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingeladen, wenn der Frauenanteil im Fach und in der Entgeltgruppe unter 50 % liegt?
- Stimmen die Qualifikationen der Kandidatinnen und der Kandidaten, die in die engere Auswahl genommen werden, mit dem Ausschreibungstext bzw. den Auswahlkriterien überein?
- Ist die Einschätzung der Qualifikation durch die Berufungskommission nachvollziehbar inhaltlich begründet? (Die Aussage „einschlägig“ oder „nicht einschlägig“ zur Beurteilung der Qualifikation reicht nicht aus!)
- Sind bei der Bewertung der Karrierestationen das akademische Alter und evtl. Familienphasen hinreichend berücksichtigt?

Welche Informationen erhalten die Bewerber_innen?

- ▶ Allen eingeladenen Bewerber_innen werden die gleichen Informationen zur Verfügung gestellt, z. B. Zusammensetzung der Kommission, Strukturplan des Fachbereichs, Studienordnungen.

- ▶ **Haben alle Bewerber_innen den gleichen Zugang zu den relevanten Informationen?**
Werden allen Bewerber_innen die gleichen Anforderungen für die Probevorträge genannt?

Wie kann die Gleichberechtigung der Bewerber_innen im Rahmen der Probevorträge gefördert werden?

- ▶ Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, können die eingeladenen Bewerber_innen z. B. dazu aufgefordert werden, zu einem bestimmten Themenschwerpunkt der Ausschreibung vorzutragen oder (als Grundlage für ein Gespräch mit der Kommission) ein Seminarkonzept für ein bestimmtes Studienmodul einzureichen.

5.4 Anhörung vor der Berufungskommission

Die Berufungskommission bereitet die Anhörung vor, indem sie Kriterien für die Bewertung der Vorstellung (inkl. Vortrag, Diskussion, Kommissionsgespräch) und einen Leitfaden für das interne Gespräch festlegt. Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken (siehe exemplarische Fragen im Gleichstellungsrahmenplan), insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig. (§ 9 Abs. 3 LGG NRW)

Allen Bewerber_innen sollen im internen Gespräch die gleichen Fragen gestellt werden. Im Anschluss an die Anhörung stimmt die Berufungskommission darüber ab, welche (in der Regel drei) Bewerber_innen in die engere Wahl kommen und extern begutachtet werden sollen.

- ▶ Die GB informiert die Kommission vor der Anhörung darüber, welche Frage sie stellen wird (Beispielfragen im Anhang V). Erläuterungen # 2.2.10¹⁸

5.5 Einholung auswärtiger Gutachten

Es werden in der Regel zwei externe Gutachten eingeholt (mindestens ein Gutachten sollte von einer Frau erstellt werden). **Erläuterungen # 2.2.10**
Befangenheit ist auszuschließen. **Erläuterung in § 3a BO**

- ▶ Die Gutachten daraufhin überprüfen, ob die explizit angelegten Kriterien und die formalen Einstellungsbedingungen den Gleichstellungsprinzipien entsprechen.
§ 4 Abs. 4 BO¹⁹, § 10 Abs. 1 und 2 LGG NRW²⁰

Grundlage für die Gutachten sollen alle Bewerbungsunterlagen sein (inkl. der eingereichten Schriften sowie der Informationen, die neben der wissenschaftlichen Eignung als besonders relevant erachtet werden wie z. B. Gremienerfahrung, Lehre, Managementenerfahrung).

- ▶ Die Gutachten werden durch die dezentrale GB auf versteckte Diskriminierungen geprüft. (wurden u. a. die Kriterien des Ausschreibungstextes angewendet?)
§ 2.3 FFRP WWU

Die Berufungskommission soll den Gutachter_innen keine Reihung der zu begutachtenden Bewerber_innen mitteilen. Die Gutachter_innen werden ihrerseits gebeten, eine Reihung vorzunehmen.

5.6 Abstimmung über die Liste

Wenn die externen Gutachten vorliegen, stimmt die Berufungskommission über die Berufsungsliste ab. Die Einschätzungen der Gutachter_innen sind keine verbindlichen Vorgaben. Die Kommission erstellt eine Liste mit maximal drei Listenplätzen.

- ▶ Die GB sollte daran erinnern, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind.
§ 7 Abs. 2 LGG NRW²², § 3.3.5 FFRP WWU²³
- ▶ Hier besteht die Möglichkeit der Aequo-locoplatzierungen, die ggf. durch die GB erwähnt werden sollte (der erste Platz wird mit einer Frau und einem Mann belegt, die Frau wird aber zuerst angesprochen).

6 Abschlussbericht und Dokumentation des Verfahrens

Es ist ein Abschlussbericht über das Berufungsverfahren von der Kommission bzw. dem Kommissionsvorsitz zu verfassen.

- ▶ Ist das Verfahren aus Sicht der beteiligten GB des Fachbereichs korrekt verlaufen, genügt eine kurze Mitteilung darüber an die zentrale GB (z. B. per E-Mail)²⁴.
§ 18 Abs. 2 LGG NRW (Anhang II)

Eine Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU ist Teil des o. g. Abschlussberichts.

- ▶ Sollen Einwände aus Gleichstellungsperspektive geltend gemacht werden, ist eine ausführliche Stellungnahme notwendig.
§ 19 LGG NRW Abs. 1 u. 2²⁵

A Anhang

I. § 17 LGG NRW – Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf
 1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
 2. organisatorische Maßnahmen,
 3. soziale Maßnahmen,
 4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
 5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.
- (2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

II. § 18 LGG NRW – Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der

Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegensteht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

- (3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betref-

fen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

III. Aktive Rekrutierung – Recherchequellen

Datenbanken, z. B.:

- › www.femconsult.de
- › <http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS/>
- › www.margarete-von-wrangell.de
- › www.htw-berlin.de/einrichtungen/vertretungen-beauftragte/frauenbeauftragte
- › www.epws.org
- › www.femdat.ch

IV. Vorlage für die Dokumentation des Auswahlverfahrens: „Berufungsverfahren in Zahlen“

Datum Anschreiben:

Titel der Professur:

Kommissionszusammensetzung		
Zusammensetzung der Kommission nach:	Frauen	Männer
Hochschullehrer_innen		
Mittelbau		
Studierenden		
Summe Anzahl Wissenschaftler_innen		

Bewerbungen, Probevorträge, Listenplätze		
	Frauen	Männer
Bewerber_innen gesamt		
Bewerber_innen aus aktiver Suche		
Berücksichtigte Bewerbungen nach der ersten Sichtung		
Bewerber_innen, von denen Schriften angefordert werden		
Zum Probevortrag eingeladene Bewerber_innen		
Anzahl Gutachter_innen		
Listenplätze		
Platznummer beste Bewerberin		

V. Anhörung vor der Berufungskommission – Beispielfragen

- › Laut Ausschreibung ist die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre erwünscht. Welche Genderaspekte kommen Ihrer Ansicht nach hierfür in Betracht?
- › Der Anteil der studierenden Frauen/Männer im Institut liegt bei x%. Welchen Beitrag möchten Sie leisten, um den Anteil der Frauen/Männer zu erhöhen?
- › Wie wollen Sie den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag in Ihrem künftigen Arbeits- und Verantwortungsbereich verwirklichen?
- › Welche Bedeutung hat das Thema Gender für Sie in Forschung und Lehre? Welche Erfahrungen haben Sie in diesen Bereichen gemacht? Wie können Sie Genderaspekte in die Lehre und in die Forschung einbringen?
- › Welchen Beitrag zu Genderaspekten könnten Sie in der Forschung leisten? Möchten Sie gendersensible Forschung betreiben?
- › Genderkompetenz:
 - › Mit welchen Handlungsansätzen begegnen Sie der Leaky Pipeline in Ihrem Fach?
 - › Verfolgen Sie in Ihrer Forschung und Lehre Ansätze der Geschlechterforschung? Wenn ja, um welche handelt es sich hierbei genauer?
 - › Sind Sie in Forschungsverbänden oder Netzwerken zu Genderfragen aktiv? Wenn ja, um welche handelt es sich dabei?
- › Familienfreundlichkeit:
 - › Könnten Sie sich vorstellen, Gremiensitzungen an die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen anzupassen, damit für Eltern kein zusätzlicher Aufwand entsteht, an diesen teilzunehmen?
 - › Stellen Sie sich vor, Ihr Habilitand (bewusst männlich) beantragt Elternzeit. Wie helfen Sie ihm rechtzeitig fertig zu werden und gleichzeitig publizieren zu können?
- › Vereinbarkeitskompetenz: Welche Angebote bzw. Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft/ Pflege und Wissenschaft planen Sie?

Fortsetzung auf Seite 22

- › Nachwuchsförderung:
 - › Im Fach XY liegt der Frauenanteil unter den Professor_innen bei x %. Was müsste aus Ihrer Sicht getan werden, um mehr Frauen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen?
 - › In Ihrer Disziplin steigen viele Frauen nach dem Studium/der Promotion/während der Postdoc-Phase aus der Wissenschaft aus. Wie sieht Ihr konkreter Beitrag aus, um diesem Trend entgegenzuwirken?

- › Betreuungskompetenz:
 - › Wie viele Doktorandinnen und Doktoranden haben Sie betreut? Haben Sie dabei darauf geachtet, gleich viele Frauen und Männer zu fördern? Wenn nicht, wie erklären Sie sich dies?
 - › Wie viele Ihrer Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sind bereits in höheren Karrierestufen oder Führungspositionen? Was haben Sie dazu beigetragen?

E Erläuterungen

¹ Erläuterungen # 1.2.4: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte sind im Ausschreibungsverfahren rechtzeitig zu beteiligen. Der Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Personaldezernat eine Durchschrift der Stellenausschreibung zugeleitet. Ihr Recht, Einwände gegen den Ausschreibungstext geltend zu machen (§ 19 Abs. 1 LGG), ist zu beachten.

² § 2 Abs. 4 BO: Dem Berufungsvorschlag des Fachbereichs ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ein studentisches Votum beizufügen. Liegt das studentische Votum innerhalb einer Woche nach dem Beschluss des Fachbereichsrats nicht vor, ist davon auszugehen, dass darauf verzichtet wird. Ist die zu besetzende Professur/Juniorprofessur in eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung oder sonstige übergreifende Einheit eingebunden, ist auch eine Stellungnahme der Leiterin/des Leiters dieser Einheit beizufügen.

³ Abs. 4 BO: Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in der Berufungskommission Mitglied mit beratender Stimme.

⁴ § 4 Abs. 4 BO: Die eingegangenen Bewerbungen werden der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission zugeleitet. Sie dürfen nur von der Dekanin/dem Dekan, den Mitgliedern der Berufungskommission, der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der/dem Berufungsbeauftragten eingesehen werden. Die im Ausschreibungstext genannten Kriterien sind zusammen mit den formalen Einstellungsvoraussetzungen Grundlage der Auswahl. Die Berufungskommission darf ihren Berufungsvorschlag nicht auf Kriterien stützen, die erst im laufenden Verfahren, also nach der Ausschreibung, definiert wurden.

⁵ Erläuterungen # 2.2.4: a) Gleichstellungsbeauftragte: Sowohl die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als auch die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte sind mit Beginn des Willensbildungsprozesses über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, sich an dem Berufungsverfahren zu beteiligen, und sie sind rechtzeitig zu den Kommissionssitzungen einzuladen. Sie haben das Recht, sich jederzeit umfassend über das Verfahren zu informieren (siehe auch: Genderkonzept der WWU, Abschnitt 3, S. 7 ff.).

⁶ § 4 Abs. 3 BO: Zudem verständigt sich die Berufungskommission vor oder unmittelbar nach Ausschreibung der Professur darüber, ob eine aktive Suche und Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist. Die Berufungskommission kann aus der Gruppe der stimmberechtigten Mitglieder eine verantwortliche Person bzw. verantwortliche Personen für die Suche und Ansprache hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler benennen. Die wesentlichen Gesichtspunkte dieser Erörterungen und das Ergebnis sind aktenkundig zu machen.

⁷ § 8 (5) LGG NRW: Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

⁸ § 1 Abs. 2 BO: Der Ausschreibungstext muss alle für die Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber wesentlichen Kriterien enthalten. Er benennt insbesondere den Aufgabenbereich der Professur oder Juniorprofessur nach Art und Umfang; gegebenenfalls den Zeitraum der Befristung; die Anforderungen an die Bewerberinnen/Bewerber; den Zeitpunkt der Besetzung; den Zeitpunkt des Ablaufs der Bewerbungsfrist; die vorgesehene Besoldungs-/Vergütungsgruppe.

⁹ Erläuterungen # 1.2.2: Ausschreibungskriterien: Der Ausschreibungstext muss alle für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber wesentlichen Kriterien (§ 1 Abs. 2 Berufsordnung) enthalten. Ein späteres Abweichen von diesem Anforderungsprofil ist unzulässig. Die mangelnde Passung einer Bewerberin/eines Bewerbers kann nur gegenüber dem im Ausschreibungstext formulierten Anforderungsprofil begründet werden.

¹⁰ § 10 LGG NRW: (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger An-

gehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

¹¹ 8 (2) LGG NRW: Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Diensttherm beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

¹² § 1 Abs. 1 AGG: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

¹³ § 7 Abs. 3 LGG NRW: Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 findet Anwendung, solange der Frauenanteil im Bereich der für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zuständigen Behörde innerhalb der Vergleichsgruppe unter 50 % liegt und den Frauenanteil der Entgeltgruppe unterschreitet, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht. Liegt der Frauenanteil in einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Entgeltgruppe höher als der Frauenanteil der im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entsprechenden Entgeltgruppe, ist dieser maßgeblich für die Anwendung der Bevorzugung nach Satz 1 und 2. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit oder der höherwertigen Vorgesetzten- oder

Leitungsfunktionen auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen, ist § 19 Absatz 6 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

¹⁴ § 10 Abs. 1 LGG NRW: Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

¹⁵ Abs. 2.3 FFRP WWU: Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Lebenserfahrung und Fähigkeiten aus anderen Bereichen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Familienarbeit dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

¹⁶ Auszug aus Erläuterungen # 2.2.10: Zeiten der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 2 LGG). Bei den Qualifikationsbeurteilungen sollen im Gegenteil gewonnene Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind (DFG).

¹⁷ § 10 Abs. 2 LGG NRW: Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

¹⁸ Erläuterungen # 2.2.10: Auswahlkriterium e.) Fähigkeit, sich der Genderthematik im eigenen Fachbereich aktiv anzunehmen.

¹⁹ § 4 Abs. 4 BO: rel. Abschnitt: „Die im Ausschreibungstext genannten Kriterien sind zusammen mit den formalen Einstellungs Voraussetzungen Grundlage der Auswahl. Die Berufungskommission darf ihren Berufungsvorschlag nicht auf Kriterien stützen, die erst im laufenden Verfahren, also nach der Ausschreibung, definiert wurden.“

²⁰ § 10 Abs. 1 und 2 LGG NRW: (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

²¹ § 2.3 FFRP WWU: Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Lebenserfahrung und Fähigkeiten aus anderen Bereichen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Familienarbeit dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

²² § 7 Abs. 2 LGG NRW: rel. Auszug: (2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange im Bereich der hierfür zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

²³ § 3.3.5 FFRP WWU: Bei gleicher Qualifikation haben Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, Vorrang, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

²⁴ Mögliche Formulierung: „Sehr geehrte Frau ..., die Begleitung des Bewerbungsverfahrens zur Besetzung der W...-Professur ... am Institut für ... ist seit ... mit der Einigung auf eine Liste abgeschlossen. Als Mitglied der Gleichstellungskommission habe ich dieses Verfahren begleitet. Sowohl die Anhörungen und die Befragungen als auch die Aussprachen innerhalb der Berufungskommission sind im Sinne der Gleichstellung gut verlaufen. Benötigen Sie noch weitere Informationen? Für Rückfragen stehe ich selbstverständlich zur Verfügung. Mit freundlichen Grüßen ...“ (Mailadresse: gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de)

²⁵ § 19 Abs. 1 und 2 LGG NRW: (1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. (2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

Impressum

Herausgeberinnen

Gleichstellungskommission des
Fachbereichs 06
(Erziehungswissenschaft und
Sozialwissenschaften)
Westfälische Wilhelms-Universität
c/o Dekanat des Fachbereichs 06
Georgscommende 33
48143 Münster

Autorinnen

Bea Bloh, Christiane Bomert, Orane
Courtalin, Ingrid Denker, Céline Desel,
Antonia Graf, Petra Kniffki, Kathrin F.
Müller, Paula Neher, Linda Nell, Carla
Schieb, Katrin Späte, Jennifer Weßeler

Redaktion

Christiane Bomert, Antonia Graf, Kathrin
F. Müller, Galina Putjata, Carla Schieb

Gestaltung

goldmarie design

Stand

Mai 2018

Mit freundlicher Unterstützung des
Büros für Gleichstellung der WWU



www.uni-muenster.de/FB6/organisation/gleichstellung
www.uni-muenster.de/gleichstellung