



Leitfaden für die Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren (Stand 10/2012)

Der Leitfaden basiert auf der Arbeit der Gleichstellungskommission im FB 06. Es handelt sich um ein Arbeitspapier, das ausgehend von Erfahrungen in Berufungskommissionen ständig verändert und ergänzt wird. Anregungen nimmt die Kommission gern entgegen.

Zugrundeliegende Gesetze, Ordnungen, Papiere

Hochschulfreiheitsgesetz NRW 2006

Landesgleichstellungsgesetz NRW 1999

Berufungsordnung der WWU 2008

Verfassung der WWU

Schreiben des Rektorats der WWU zur Befangenheit Mai 2008

Genderkonzept der WWU

Checkliste Berufungen WWU, zentrale Gleichstellungsbeauftragte 2012

1. Zuweisung einer Professur

Der aktuelle Frauenförderplan des Fachbereichs soll – neben dem aktuellen Strukturentwicklungsplan des Fachbereichs – bei der Begründung des Antrags auf die Zuweisung einer Professur berücksichtigt werden.

2. Bildung der Berufungskommission

Die Berufungskommission soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Eine Abweichung von diesem Prinzip muss begründet werden.

Im FB 06 wird seit dem WS 2011/12 folgende Zusammensetzung jeder Berufungskommission angestrebt: 5 Hochschullehrer_innen, 2 Vertreter_innen aus dem Mittelbau, 2 Studierende.

Die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission wird vom Fachbereichsrat gewählt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Berufungskommission und hat eine beratende Stimme. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und hat ebenfalls eine beratende Stimme. Im Falle einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers ist die Behindertenbeauftragte zu beteiligen.

3. Ausschreibung

Der Ausschreibungstext soll der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs zur Zustimmung oder Korrektur vorgelegt werden. Der Text soll die Definition des fachlichen Anforderungsprofils enthalten, und die Auswahlkriterien sollen aus dem Text abgeleitet werden können. Es werden weibliche und männliche Berufs-, Funktions- oder Amtsbezeichnungen verwendet.

Die Ausschreibung enthält den Gleichstellungspassus: *„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.“*

Die „in der Person eines Mitbewerbers liegende(n) Gründe“ können aus dem Schwerbehindertenpassus abgeleitet werden: *„Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.“*

Die Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass der Ausschreibungstext keine impliziten Kriterien enthält, durch die Frauen im jeweiligen Fach benachteiligt werden könnten. Die Gleichstellungskommission schlägt außerdem folgende Formulierung für den Ausschreibungstext vor: *„Die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre ist erwünscht.“*

Die Gleichstellungsbeauftragte kann qualifizierte Wissenschaftlerinnen in Absprache mit den Mitgliedern der Berufungskommission gezielt auf die Ausschreibung aufmerksam machen.

Liegen nach Bewerbungsschluss keine Bewerbungen von Frauen vor, sollte die Gleichstellungsbeauftragte qualifizierte Frauen in Absprache mit der Kommission gezielt ansprechen. (Mögliche Rechercheorte: Fachgesellschaften, wissenschaftliche Frauenverbände (www.vgwww.net), Datenbanken: www.femconsult.de, www.margarete-von-wrangell.de, www.epws.org, www.femdat.ch/C18/C2/Expertinnen/default.aspx)

4. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Eine Befangenheit einzelner Mitglieder der Berufungskommission – wie auch der Gleichstellungsbeauftragten – ist sofort festzustellen (vgl. zum weiteren Verfahren bei Befangenheit das Schreiben des Rektorats der WWU vom 19.5.2008).

Die Gleichstellungskommission empfiehlt, dass die Gleichstellungsbeauftragte den Verlauf des Auswahlverfahrens in Zahlen dokumentiert (Frauenanteile an den Bewerbungen, an den Bewerber_innen, die eingeladen werden, ihre Schriften einzureichen sowie einen Vortrag zu halten).

Das Ziel der Gleichstellung besteht zunächst in der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter. Darüber hinaus möchte die Gleichstellungskommission – mit Blick auf Intersektionalität und ‚diversity‘ – darauf achten, dass Benachteiligungen aufgrund unterschiedlicher sozialer Unterscheidungskategorien erkannt und überwunden werden.

Aus Sicht der Kommission gibt es aus Gleichstellungsperspektive keine verallgemeinerbaren Argumente, die für oder gegen den Ausnahmefall einer Hausberufung sprechen.

Die Gleichstellungskommission empfiehlt ein Auswahlverfahren in folgenden Schritten:

1. *Präzisierung der Auswahlkriterien.* Alle Auswahlkriterien müssen im Ausschreibungstext enthalten sein. Im Anschluss an die Präzisierung haben alle Kommissionsmitglieder Zeit, die eingegangenen Bewerbungen zu sichten.

2. *Synoptische Übersicht über alle eingegangenen Bewerbungen.* Die Gleichstellungskommission schlägt vor, dass jede Bewerbung von einer/einem Hochschullehrenden und einem weiteren Kommissionsmitglied gesichtet wird.

Im Vergleich der Bewerber_innen dürfen sich Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht nachteilig auswirken. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden. Alter darf kein Auswahlkriterium sein (Professor_innen können ggf. nicht nur als Beamt_innen, sondern auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden).

Die Gleichstellungskommission empfiehlt für die synoptische Übersicht die folgenden Angaben: *Name, Vorname/ Titel/ Geb.datum/ Anzahl der Kinder, Geburtsjahre, Pflege von Angehörigen, Erziehungszeiten/ Akad. Abschluss, Note/ Promotion, Datum, Note: Thema/ Habilitation, Datum oder äquivalente wiss. Leistungen: Inhalte/ Auszeichnungen, Stipendien, Preise/ Publikationen/ derz. Position/ Lehrerfahrung/ Genderkompetenz/ Interdisziplinarität/ Internationalität/ Drittmittel/ Bemerkungen.*

3. *Anforderung fachlich relevanter Schriften.* Auf der Grundlage der synoptischen Übersicht wählt die Kommission die Bewerber_innen aus, deren Schriften gelesen werden sollen.

4. *Einladung zu Bewerbungsvorträgen.* Die Auswahl von (typischerweise sechs bis acht) Bewerber_innen, die eingeladen werden, sollte im Anschluss an die gegenseitige Präsentation der Schriften in der Berufungskommission erfolgen.

Der Anteil der eingeladenen Frauen sollte mindestens dem Anteil der Bewerberinnen entsprechen. Im Sinne der Frauenförderung dürfen Frauen auch überrepräsentiert sein. Es sollten aber keine ‚Quotenfrauen‘ eingeladen werden, die aufgrund des fachlichen Anforderungsprofils keine Chance haben, berufen zu werden.

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

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 Seminarezept für ein bestimmtes Studienmodul einzureichen.

5. *Anhörung vor der Berufungskommission.* Die Kommission bereitet die Anhörung vor, indem sie Kriterien für die Bewertung des Vortrags und einen Leitfaden für das interne Gespräch mit der Kommission festlegt. Allen Bewerber_innen sollen im internen Gespräch die gleichen Fragen gestellt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Kommission vor der Anhörung darüber, welche Frage sie stellen wird, z.B.:

- *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?*

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.

6. Einholen auswärtiger Gutachten

Es werden in der Regel zwei externe Gutachten eingeholt. Mindestens ein Gutachten sollte von einer Frau erstellt werden, Befangenheit ist auszuschließen. Grundlage für die Gutachten sollen alle Bewerbungsunterlagen sein (inkl. der eingereichten Schriften).

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

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte die fertigen Gutachten daraufhin überprüfen, ob die explizit und implizit angelegten Kriterien den Gleichstellungsprinzipien entsprechen.

7. Abstimmung über die Liste

Wenn die externen Gutachten vorliegen, stimmt die Berufungskommission über die Berufsliste ab. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte daran erinnern, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind. Die Einschätzungen der Gutachter_innen sind keine verbindlichen Vorgaben. Die Kommission erstellt eine Liste mit maximal drei Listenplätzen. Gleichrangige Platzierungen sollen vermieden werden.

5. Abschlussbericht und Dokumentation des Verfahrens

Eine Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU ist Teil des Abschlussberichts über das Berufungsverfahren. Ist das Verfahren aus Sicht der beteiligten Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs korrekt verlaufen, genügt eine kurze Mitteilung darüber an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (z.B. per E-mail).

Sollen Einwände aus Gleichstellungsperspektive geltend gemacht werden, ist eine ausführliche Stellungnahme notwendig.