



Gendersensibler Berufungsleitfaden

© Universität Leipzig
Gleichstellungsbeauftragter
Georg Teichert
Ritterstr. 16-22
04109 Leipzig
E-Mail: gleichstellung@uni-leipzig.de
Web: www.gleichstellung.uni-leipzig.de

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Rektorin der Universität Leipzig

Redaktion:
Arbeitsgruppe „Berufungsleitfaden“
Manuela Neue

Titelfoto:
Pressestelle der Universität Leipzig/Jan Woitas

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	4
1. BERUFUNGSVERFAHREN IN DER ÜBERSICHT – TABELLE	5
2. GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE ASPEKTE IN BERUFUNGSVERFAHREN	8
Schritt 1: Stellenfreigabe: Zuordnung und inhaltliche Ausrichtung.....	8
Schritt 2: Ressourcenplanung, Zusammensetzung der Berufungskommission und Ausschreibung.....	8
Schritt 3: Auswahlverfahren.....	8
<i>a) Aufstellung von Auswahlkriterien</i>	8
<i>b) Aktive Gewinnung von BewerberInnen</i>	10
<i>c) Sichtung und vergleichende Würdigung aller Bewerbungen, engere Auswahl</i>	10
<i>e) Vergleichende Begutachtung durch Externe</i>	11
Schritt 4: Stellungnahmen der Berufungs- und Gleichstellungsbeauftragten.....	12
Schritt 5 bis 7: Prüfung, Entscheidung über die Fortführung des Verfahrens und Verabschiedung des Listenvorschlags im Fakultätsrat.....	12
Schritt 8 bis 10: Ruferteilung, Berufungsverhandlung und Rufannahme	12
3. MASSNAHMEN UND INSTRUMENTE ZUR VERBESSERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT IN BERUFUNGSVERFAHREN (ANHANG)	13
A. Leitlinie zur Sicherung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren.....	13
B. Handreichung zur Gesamtevaluation des Berufungsverfahrens.....	17
C. Musterausschreibungstext	18
LITERATUR	19

PRÄAMBEL

Im Streben um die besten ForscherInnen und Lehrkräfte führt die Universität Leipzig (UL) gerechte und diskriminierungsfreie Berufungsverfahren durch, in denen Chancengleichheit in jeder Verfahrensphase gewahrt ist. Der vorliegende Leitfaden für gendersensible Berufungsverfahren richtet sich an alle Hochschulangehörigen, die aktiv an Berufungsverfahren beteiligt sind und versteht sich als Hilfsmittel. Er soll die ordnungsgemäße Durchführung der Verfahren erleichtern und überdies wichtige Hinweise zur formalen und inhaltlichen Ausgestaltung liefern.

Den Rahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UL bilden das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, das die Gleichberechtigung von Frauen und Männern festschreibt (GG, Art. 3, Abs. 2), sowie das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU (Art. 13 EG, Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113/EG) umsetzt. Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung sind demnach nicht zulässig.

Für den engeren universitären Rahmen sind die Gleichstellungsgebote der Grundordnung der UL sowie die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG maßgebender In ihrer Grundordnung bekennt sich die UL zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie zur Familienfreundlichkeit in allen Bereichen. Weiterhin hat sich die UL verpflichtet, die DFG-Gleichstellungsstandards umzusetzen. Die Gleichstellungsstandards fordern von den Mitgliedseinrichtungen der DFG unter anderem, den Anteil von Frauen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen – orientiert am Frauenanteil der jeweils darunter liegenden Stufe. Die Umsetzung bzw. Einhaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist inzwischen gängiges Entscheidungskriterium im Wettbewerb um Drittmittel.

Gemessen an den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den oben genannten Zielsetzungen und Bekenntnissen besteht für die UL im Bereich der Gleichstellung Nachholbedarf. Laut DFG befindet sie sich bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erst auf Stufe zwei von vier, was für die künftige Gewinnung von Drittmitteln gravierende Folgen haben wird. Im Gegensatz zu anderen sächsischen Hochschulen verfügt die UL über keines der üblichen Zertifikate in den Bereichen Familienfreundlichkeit und Gleichstellung.

Der vorliegende Leitfaden beschreibt Berufungsverfahren mit dem Fokus auf Aspekte der Gleichstellung und geht dabei in drei Schritten vor:

- Berufungsverfahren in der Übersicht (Tabelle)
- Gleichstellungsrelevante Aspekte in Berufungsverfahren
- Maßnahmen und Instrumente zur Verbesserung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren

1. BERUFUNGSVERFAHREN IN DER ÜBERSICHT – TABELLE

VERFAHRENSSCHRITTE	AKTEUR/IN	ZU BEACHTENDE BESTIMMUNGEN	GLEICHSTELLUNGSASPEKTE
Schritt 1			
Stellenfreigabe und Funktionsbeschreibung			
<i>Entscheidung über Stellenfreigabe, ihre Zuordnung zu einer Fakultät und Funktionsbeschreibung</i>	Rektorat auf Antrag der Fakultät	§ 59 Abs. 1 SächsHSFG, § 2 BerO	Profil der Professur muss ausreichend offen gestaltet werden (vgl. 3.1.)
Schritt 2			
Ressourcenplanung, Zusammensetzung der Berufungskommission und Ausschreibung			
<i>Entscheidung über Zusammensetzung der Berufungskommission, die/den Berufsbeauftragte/n, der grundsätzliche personelle, sächliche und räumliche Ausstattung und der Ausschreibungstext</i>	Rektorat auf Vorschlag der Fakultät	§§ 59 Abs. 2, 60 Abs. 2 SächsHSFG, §§ 3 Abs. 1-2, 4 Abs. 2 BerO	<ul style="list-style-type: none"> - gendersensible und nach Möglichkeit geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission; mindestens aber zwei Professorinnen (vgl. 3.2.) - gezielte Sensibilisierung der Fakultätsrats- und Kommissionsmitglieder für der Gleichstellungsziele der UL (vgl. 3.2.) - Ausschreibungstext: Hinweis auf Gleichstellungsziele der UL (vgl. 3.2.)
<i>Einsetzen der/des Vorsitzenden der Berufungskommission</i>	Rektorat	§ 60 Abs. 2 S. 4 SächsHSFG, § 5 Abs. 2 BerO	Anzahl weiblicher Kommissionsvorsitzender soll erhöht werden (vgl. 3.2.)
<i>Einsetzen der/des Berufsbeauftragten</i>	Rektorat	§ 83 Abs. 3 S. 3 SächsHSFG, §§ 3 Abs. 3, 6 BerO	
<i>Ausschreibung der Stelle</i>	Kanzler/in	§ 59 Abs. 2 SächsHSFG, § 3 Abs. 4 BerO	
<i>Einsetzen der Berufungskommission</i>	Fakultätsrat	§ 60 Abs. 2 S. 1 SächsHSFG, § 5 Abs. 1 BerO	
Schritt 3			
Auswahlverfahren			
<i>Benachrichtigung der BewerberInnen über Eingang der Bewerbung</i>	Fakultät	§ 8 Abs. 2 BerO	
<i>Sitzungen der Berufungskommission</i>			
Standards:		gleichstellungsbezogene Standards	
<i>Vertraulichkeit und Ausschluss von Befangenheit der Kommissionsmitglieder sowie der GutachterInnen</i>			im Vorfeld: Festlegung von Ergebnisquoten entsprechend der Frauenanteils unterhalb der professoralen Ebene (vgl. 3.3.)
<i>Selbstvorgaben der Kommission bzgl. der Zeitrahmens der Verfahrens, verbindliche Auswahlkriterien und deren Gewichtung, Fragenkatalog für der Vorstellungsgespräche</i>			bei der Festlegung von Auswahlkriterien wird auf der Einhaltung der AGG-Vorgaben sowie auf genügend Spielraum für der individuellen Lebensumstände der BewerberInnen geachtet (vgl. 3.3.a)

<i>ggf. aktive Ansprache geeigneter erscheinender KandidatInnen</i>	Berufungskommission	§§ 54 Abs. 1-2, 56 Abs. 2, 60 Abs. 3 S. 1 SächsHSFG, §§ 4 Abs. 4, 8 und 9 BerO	Relativierung möglicher Abweichungen von der Idealbiographie (z.B. durch Schwangerschaft, Betreuung v. Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, Behinderung oder Krankheit, außeruniversitäre Berufserfahrung) (vgl. 3.3.c)
<i>Sichtung der eingegangenen Bewerbungen und deren vergleichende Würdigung unter Berücksichtigung von Lehrevaluation, Publikationen und sonstiger Kriterien entsprechend der vorherigen Festlegung</i>			- aktive Rekrutierung von Bewerberinnen insbesondere in jenen Bereichen, wo weniger als 50 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt sind (vgl. 3.3.b)
<i>Einladung einer Auswahl von BewerberInnen für der persönliche Vorstellung unter Angabe von Zeitrahmen und Ablauf</i>			- starke Formalisierung und Transparenz der Auswahlverfahrens, um der Wirkung fachlich irrelevanter Aspekte zu verringern (vgl. 3.3.c)
<i>Fakultätsöffentliche Probevorträge der Eingeladenen und persönliches Gespräch der Berufungskommission mit ihnen</i>			- Probevortrag und Auswahlgespräch: vergleichbare Rahmenbedingungen für alle BewerberInnen in Bezug auf Zeitrahmen und Fragestellungen (vgl. 3.3.d)
<i>Votum der StudierendenvertreterInnen zu der Lehrleistungen der BewerberInnen</i>			- vergleichende Begutachtung durch Externe: Gewinnung von weiblichen und männlichen GutachterInnen; außerdem Information der GutachterInnen über der Gleichstellungsziele der UL (vgl. 3.3.e)
<i>externe Begutachtung der als listenfähig eingeschätzten BewerberInnen</i>			- Listenvorschlag: Einhaltung der im Vorfeld festgelegten Ergebnisquote sowie Orientierung an der Auswahlkriterien(-vgl. 3.3.e)
<i>vergleichende Würdigung und Reihung der Listenfähigen unter Einbeziehung der bisherigen Bewertung und der Gutachten (Listenvorschlag).</i>			
Schritt 4			
Stellungnahmen der Berufs- und Gleichstellungsbeauftragten			
<i>Erstellen von je einer schriftlichen Stellungnahme zum Ablauf der Berufsverfahrens an der Rektorat</i>	Berufsbeauftragte/r, Gleichstellungsbeauftragte/r	§ 6 Abs. 5-6 BerO	Überprüfung des Verfahrens hinsichtlich der gesetzeskonformen Durchführung sowie in Bezug auf die gleichstellungsbezogenen Vorgaben und Ziele der UL
Schritt 5			
Aktenprüfung			
<i>Prüfung der Verfahrensunterlagen aus formaljuristischer Sicht auf Vollständigkeit, Nachvollziehbarkeit und etwaige Fehler in der Verfahrensführung</i>	Stabsstelle für Berufsangelegenheiten	§ 10 Abs. 1 BerO	
Schritt 6			
Entscheidung zum Fortgang der Verfahrens			
<i>Fortführung, Anhalten o. Einstellung</i>	Rektorat	§ 60 Abs. 3 S. 8 SächsHSFG, § 10 Abs. 2-4 BerO	

Schritt 7			
Verabschiedung der Listenvorschläge			
Verabschiedung der Listenvorschläge im Fakultätsrat	erweiterter Fakultätsrat	§§ 54, Abs. 3, 60 Abs. 4 S. 1, 88 Abs. 2 SächsHSFG, § 11 BerO	- nur formale und fachliche Aspekte prägen den Meinungsbildungsprozess im Fakultätsrat (vgl. 3.5.-3.7.) - umfassende und transparente Dokumentation des Diskussionsverlaufs vermindert die Wirkung fachlich irrelevanter Aspekte (vgl. 3.5.-3.7.)
Schritt 8			
Entscheidung über die Erteilung des Rufs und Ruferteilung			
Entscheidung über die Erteilung des Rufs	Rektorat	§ 12 Abs. 1 BerO	
Information der Platzierten über Platzierung und Ruferteilung	Rektorat	§ 60 Abs. 4 S. 4 SächsHSFG, § 12 Abs. 2-3 BerO	
Information der nichtplatzierten BewerberInnen	Fakultät	§ 12 Abs. 3 BerO	
Schritt 9			
Berufungsverhandlungen			
Verhandlungen über der personelle, sächliche und räumliche Ausstattung der Professur, der Besoldung, der Zielvereinbarung etc., ggf. Berufungsgespräch	Kanzler/in, Rektorat, Dekan/in	§ 60 Abs. 4 S. 6, Abs. 7 SächsHSFG, § 13 BerO	- Unterbreiten von gleichen/fairen Angeboten an Frauen und Männer (vgl. 3.8.-3.10.) - Beratungsangebote hinsichtlich <i>dual career</i> und Familienfreundlichkeit (vgl. 3.8.-3.10.)
Schritt 10			
Berufung			
Rufannahme	Kandidat/in	§ 14 Abs. 2 BerO	
Berufung und Ernennung	Rektorat	§ 60 Abs. 1 SächsHSFG, § 14 Abs. 4 BerO	
Information der nicht berufenen Platzierten über der Abschluss der Berufungsverfahren	Rektorat	§ 14 Abs. 5 BerO	
Information der nichtplatzierten BewerberInnen über der Abschluss der Berufungsverfahren und Rücksendung der Bewerbungsunterlagen	Fakultät	§ 14 Abs. 5 BerO	

2. GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE ASPEKTE IN BERUFUNGSVERFAHREN

Schritt 1: Stellenfreigabe: Zuordnung und inhaltliche Ausrichtung

Hat die Fakultät die Zuweisung einer Stelle beantragt, so obliegt es dem Rektorat, der Fakultät eine Stelle zuzuordnen und über deren inhaltliche Ausrichtung zu entscheiden.

Die Ausrichtung einer Stelle darf jedoch keinen *gender bias* enthalten, d.h. das Profil der Professur ist so offen gestaltet, dass sie Raum für vielfältige akademische Lebensläufe lässt. Eine zu eng gefasste inhaltliche Ausrichtung schränkt den Kreis der BewerberInnen zu sehr ein.

Schritt 2: Ressourcenplanung, Zusammensetzung der Berufungskommission und Ausschreibung

Die Zusammensetzung der Berufungskommission wirkt sich auf den Ablauf des Verfahrens aus – aus fachlicher Perspektive, aber auch aus Gleichstellungssicht. Die Haltung der Mitglieder in Bezug auf Gleichstellung und die Berufung von Frauen kann den Verfahrensverlauf stark beeinflussen.

Von zentraler Bedeutung ist deshalb die Sensibilisierung der Fakultätsrats- und der Kommissionsmitglieder für die derzeit noch unbefriedigende Gleichstellungssituation an der UL und eine häufig auftretende Diskriminierungen in Berufungsverfahren. Zudem sollen die Möglichkeiten aufgezeigt werden, diesen Problemen zielgerichtet entgegen zu steuern. Empfehlenswert ist, im Vorfeld des Berufungsverfahrens – vor der Beschlussfassung des Fakultätsrates zur Stellenfreigabe und zu Beginn der ersten Sitzung der Berufungskommission – einen Input der/des Gleichstellungsbeauftragten einzuplanen, die/der über die aktuelle Gleichstellungslage an der UL und an der jeweiligen Fakultät informiert, mögliche Benachteiligungen aufzeigt sowie auf die Instrumente hin zu einem möglichst diskriminierungsfreien Verfahren verweist.

Laut Berufsordnung (BerO §4 Abs. 2) müssen der Berufungskommission mindestens zwei Professorinnen angehören. Das Rektorat achtet auf Einhaltung dieser Vorgabe und wird nur in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen. Außerdem entspricht es den Gleichstellungszielen der UL, wenn darüber hinaus Statusgruppen, die über mehrere Sitze in der Kommission verfügen, grundsätzlich von Personen verschiedenen Geschlechts vertreten werden. Im Idealfall ist die Kommission geschlechterparitätisch besetzt. Erklärtes Ziel ist es, künftig mehr weibliche Kommissionsvorsitzende einzusetzen. Der Fakultätsrat trägt die Verantwortung für die gendersensible Besetzung der Berufungskommission.

Der Ausschreibungstext enthält immer einen Hinweis auf die Gleichstellungsziele der UL¹.

Schritt 3: Auswahlverfahren

Zur Selbstkontrolle sollte die Berufungskommission für diese Phase des Berufungsverfahrens im Vorfeld Ergebnisquoten festlegen. Maßgebend sollte – den DFG-Vorgaben entsprechend – der Frauenanteil unterhalb der professoralen Ebene sein.

a) Aufstellung von Auswahlkriterien

Vor der Sichtung der eingegangenen Bewerbungen verständigen sich die Mitglieder der Kommission auf Auswahlkriterien und deren Gewichtung. Dabei orientieren sie sich an den Kriterien des Ausschreibungstextes. Die Kriterien dienen der Systematisierung des Auswahlverfahrens, erhöhen dessen Transparenz und verhindern, dass fachlich irrelevante Aspekte wie Sympathie, persönliche Präferenzen o.ä. bei der Auswahl der BewerberInnen zum Tragen kommen.

¹ Musterausschreibungstexte mit dem aktuell verwendeten Gleichstellungspassus finden sich unter <http://www.zv.uni-leipzig.de/universitaet/profil/zentrale-organe/rektorat/rektorin/stabsstelle-fuer-berufungsangelegenheiten.html>.

Bei der Kriterienwahl wird auf die Einhaltung der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geachtet: Faktoren wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung fließen entsprechend nicht negativ in die Beurteilung der BewerberInnen ein. Mit Blick auf Gleichstellung wird der Kriterienkatalog bewusst offen gehalten, um genügend Spielraum für die individuellen Lebensumstände der BewerberInnen zu lassen. Die Biographien der BewerberInnen werden differenziert betrachtet; beispielsweise sind Phasen zu relativieren, in denen familienbedingt weniger Zeit für die wissenschaftliche Arbeit aufgebracht werden konnte (Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, Pflege von Angehörigen etc.). Orientierung gibt die gendersensible Definition von Leistung (Leistung = Arbeit : Zeit). Im Folgenden sind beispielhaft zehn fachübergreifende Kriterien² aufgelistet, die für jedes Berufungsverfahren gelten können, jedoch je nach Stellenprofil unterschiedlich gewichtet werden:

Kriterium	Indikator/en
Exzellente Forschungsleistungen	Publikationsleistung, Rufe, Preise, Patente, Stipendien.
Interdisziplinarität und Anschlussfähigkeit an Forschungsprofile der UL	fächerübergreifende Forschungsaktivitäten, thematische Nähe zu den wissenschaftlichen Schwerpunkten der UL.
Exzellente Lehrleistungen und Erfahrungen in der Betreuung von Studierenden	Spektrum der Lehrerfahrungen, Lehrpreise, Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungen, sehr gute Evaluationsergebnisse, fachliche und methodische Breite, Probelehrveranstaltung, studentisches Votum, Anzahl der betreuten Qualifikationsarbeiten.
Internationalität bzw. internationale Sichtbarkeit	Auslandsaufenthalte, international beachtete Publikationen und Forschungsleistungen, internationale Kontakte und Kooperationen, Mehrsprachigkeit in Forschung und Lehre.
Fähigkeit zur Drittmittelinwerbung	erfolgreiche Drittmittelinwerbung in der Vergangenheit, Erfahrung in der Verwaltung und Abwicklung von Drittmittelprojekten.
Kooperationskompetenz	aktive Partizipation an Informations- und Kontaktnetzen, Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Initiierung von Kooperationen mit anderen Fachbereichen und außeruniversitären Einrichtungen.
Fähigkeit zu Innovationen in Forschung und Lehre	Erschließung neuer Forschungsgebiete, Initiierung bereichsübergreifender Projekte, Entwicklung neuer Lehrkonzepte, Entwicklung von Visions- und Zukunftspapieren.
Führungskompetenz	Führungserfahrung, überzeugendes Auftreten, klare Argumentationen und Prioritäten, Fähigkeit zur Motivation und Begeisterung von Mitarbeiter/innen.
Kommunikationskompetenz	respektvolles und aufmerksames Auftreten, situations- und adressatengerechtes Verhalten, Aufnehmen und Weiterführen von Argumenten, Blickkontakt.
Erfahrung und Kompetenz in der akademischen Selbstverwaltung	Mitarbeit und Engagement in den relevanten Hochschulgremien bisheriger Arbeitsverhältnisse.

² Die hier aufgeführten Kriterien orientieren sich an der Kriterienzusammenstellung, die im Berufungsleitfaden der Ruhr-Universität Bochum (RUB) zu finden ist (vgl. <http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/leitfaden-berufungsverfahren.pdf>).

b) Aktive Gewinnung von BewerberInnen

Im Wettbewerb um die besten ForscherInnen und Lehrkräfte wird erwogen, renommierte WissenschaftlerInnen direkt anzusprechen und zur Bewerbung zu ermuntern. Es handelt sich dabei um ein Instrument der Berufungskommission, das ohne Fristsetzung bis zur finalen Erstellung des Listenvorschlags angewendet werden kann (BerO §7 Abs. 1). Gemäß der Berufsordnung werden insbesondere in jenen Bereichen weibliche Bewerberinnen aktiv rekrutiert, in denen weniger als 50 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt sind (BerO §7 Abs. 2).

Aus Gleichstellungssicht ist grundsätzlich darauf zu achten, dass das Instrument der aktiven Gewinnung von BewerberInnen gendersensibel angewandt wird. Das heißt zum einen, dass bei der direkten Ansprache möglicher BewerberInnen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorherrscht. Zum anderen ist die Gleichstellungssituation der beteiligten Fakultät zu berücksichtigen. Bei der Suche nach Kandidatinnen können einschlägige Datenbanken helfen, wie zum Beispiel:

- femconsult.de
- femtech.at
- femdat.ch

c) Sichtung und vergleichende Würdigung aller Bewerbungen, engere Auswahl

Bei der Sichtung aller eingegangenen Bewerbungen achtet die Berufungskommission darauf, dass nur fachlich relevante Aspekte bei der Begutachtung zum Tragen kommen. Ein vorab festgelegter Kriterienkatalog bietet eine mögliche Orientierungshilfe. Auch die Dokumentation und schriftliche Begründung der einzelnen Schritte des Auswahlverfahrens mindert – über das Mittel der Selbstkontrolle – die Wirkung fachlich irrelevanter Faktoren (z.B. ein ungewöhnlicher Name, Angaben zu Elternschaft oder das Erscheinungsbild auf dem Bewerbungsfoto).

Bezogen auf das Gebot der Gleichstellung ist zu beachten, dass wissenschaftliche Biographien bei vergleichbarer Qualifikation und Leistung sehr unterschiedlich verlaufen können. Für die Kommissionsmitglieder gilt deshalb, mögliche „Brüche“ in den Lebensläufen zu relativieren. Ein Abweichen von der Idealbiographie – zügiger Studien- und Promotionsabschluss ohne familienbedingte Auszeiten, zahlreiche Publikationen, direkter Anschluss der Habilitation – ist weder ein Ausweis für mangelnde Leistung noch ein zwingender Ausschlussgrunder Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang durch

- Schwangerschaft/Geburt,
- Kinderbetreuung,
- Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
- Behinderung oder Krankheit,
- außeruniversitäre Berufserfahrung

können als legitim sowohl bei Personen jeden Geschlechts anerkannt werden und wirken sich nicht notwendigerweise negativ auf die Beurteilung der BewerberInnen aus. Bezogen auf die Erwartungen an den Lebenslauf bedeutet dies konkret, dass folgende Aspekte nicht nachteilig bewertet werden, wenn sie auf den oben genannten Verzögerungsursachen basieren:

- Unterbrechung/Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit,
- Verzögerung bei Qualifikationsabschlüssen,
- fortgeschrittenes Alter.

Die Anzahl von Publikationen, die eingeworbenen Drittmittel und die Auslandserfahrung von BewerberInnen werden entsprechend der Regel „Leistung = Arbeit : Zeit“ beurteilt.

Bei der Auswahl der als listenfähig eingeschätzten BewerberInnen für die persönliche Vorstellung misst die Kommission ihr vorläufiges Auswahlergebnis an der vorab festgelegten Ergebnisquote. Ist diese nicht erreicht, empfiehlt es sich, den Bewerberpool ein weiteres Mal zu sichten. Bleibt es bei der Nichterfüllung der Quote, wird die Begründung dafür in den Sitzungsprotokollen (vgl. BerO §8 Abs. 5) aktenkundig gemacht.

d) Probevortrag und persönliche Vorstellung

Der fakultätsöffentliche Probevortrag und das persönliche Vorstellungsgespräch dienen den BewerberInnen dazu, sich im Sinne des Wortes persönlich vorzustellen, Fragen zu beantworten und selbst zu stellen. Unter Gleichstellungsgesichtspunkten ist dies eine besonders sensible Phase im Verfahren. Persönliche Präferenzen und Sympathien, aber auch die individuelle Wirkung der einzelnen BewerberInnen sind teil- bzw. unbewusste Aspekte, die die Wahrnehmung der fachlich-wissenschaftlichen Leistung und des persönlichen Gesprächs maßgeblich mitbestimmen. Auch die inhaltliche Ausrichtung der BewerberInnen, eventuell subjektiv befürchtete Konkurrenz- oder Hierarchieverhältnisse von Seiten einzelner Kommissionsmitglieder sowie Geschlechterstereotype können die Bewertung der persönlichen Vorstellungen beeinflussen.

Die Kommission achtet unter dem Gebot der Fairness darauf, allen BewerberInnen vergleichbare Rahmenbedingungen (einheitliche Dauer von Vortrag, Diskussion und Gespräch, Unterstützung bei technischen Problemen etc.) zur Verfügung zu stellen. Auch die wertschätzende Kommunikation mit und die Begleitung der BewerberInnen während des Verfahrens ist hierbei von großer Bedeutung.

Das Gespräch wird anhand eines vorab erstellen Fragenkatalogs geführt. Die Diskussion der Leistungen der BewerberInnen orientiert sich dabei an den vorab festgelegten sachlichen und formalen Kriterien. Die Dokumentation des Meinungsbildungsprozesses innerhalb der Kommission dient der Transparenz des Verfahrens und wirkt als Korrektiv in Bezug auf fachlich irrelevante Faktoren.

e) Vergleichende Begutachtung durch Externe

Die vergleichende Begutachtung der BewerberInnen durch externe GutachterInnen kann Entscheidungshilfe, aber auch Vergleichsmaßstab für die Entscheidung der Berufungskommission sein. Ähnlich wie bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und der persönlichen Vorstellung ausgewählter BewerberInnen wird auch hier darauf geachtet, dass bei der externen Begutachtung nur fachlich relevante Aspekte zum Tragen kommen (vgl. Punkte c und d).

Die Gewinnung externer GutachterInnen verschiedenen Geschlechts erhöht die Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Analog zur Berufungskommission ist auch bei der Auswahl von externen GutachterInnen eine mögliche Befangenheit gegenüber den BewerberInnen auszuschließen. Es empfiehlt sich, Personen zu gewinnen, die neben ihrer fachlichen Kompetenz auch Erfahrungen mit genderbezogenen Fragestellungen in den Berufungsprozess einbringen. Die externen GutachterInnen werden über die von der Kommission aufgestellten Kriterien und deren Gewichtung sowie über die Gleichstellungsziele der UL und der Fakultät informiert. Grundsätzlich wird auf die durchgängig transparente und für alle BewerberInnen gleiche Anwendung der Bewertungskriterien durch die externen GutachterInnen geachtet.

Bei der abschließenden Entscheidungsfindung diskutiert die Berufungskommission die einzelnen BewerberInnen hinsichtlich der Auswahlkriterien und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der externen Gutachten und erstellt einen Listenvorschlag. Neben den fachlich-wissenschaftlichen werden auch die hochschul-

didaktischen und forschungsbezogenen Leistungen der BewerberInnen in die Diskussion einbezogen.

Unter Gleichstellungsaspekten ist entscheidend, dass sich die Bewertung der individuellen Gesamtleistung an den anfangs aufgestellten Beurteilungskriterien orientiert und alle BewerberInnen nach vergleichbaren Maßstäben im bereits dargestellten Sinne beurteilt werden. Bei der Erstellung des Listenvorschlags finden die Gleichstellungsziele der UL und der Fakultät sowie die im Vorfeld festgelegten Ergebnisquoten Berücksichtigung.

Schritt 4: Stellungnahmen der Berufungs- und Gleichstellungsbeauftragten

Berufungsbeauftragte sind aufgefordert, neben der gesetzeskonformen Verfahrensdurchführung auf Einhaltung formaler und sachbezogener Kriterien sowie die angemessene Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte zu achten. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Einhaltung der gleichstellungsrelevanten Vorgaben im Sinne dieses Leitfadens während des Berufungsverfahrens hin.

Für den Fall unüberbrückbarer Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beauftragten und der Berufungskommission in Bezug auf etwaige Verfahrensfehler sind sie berechtigt, zu jeder Zeit das Rektorat zu informieren.

Ihrem Auftrag entsprechend wirken beide Beauftragte aktiv in der Berufungskommission mit und legen dem Rektorat nach Erstellung des Berufungsvorschlages durch die Berufungskommission einen schriftlichen Bericht vor. Zur Information erhalten das Dekanat der jeweiligen Fakultät sowie der Kommissionsvorsitz eine Kopie des Berichts.

Schritt 5 bis 7: Prüfung, Entscheidung über die Fortführung des Verfahrens und Verabschiedung des Listenvorschlags im Fakultätsrat

Anlässlich der Beschlussfassung des erweiterten Fakultätsrates über den Berufungsvorschlag der Berufungskommission berichtet der/die Kommissionsvorsitzende über das Verfahren. Der Bericht wird ergänzt durch Ausführungen der/des Gleichstellungsbeauftragten zum Verfahren aus Gleichstellungsperspektive und mit Blick auf die Gleichstellungsziele der UL und der Fakultät.

Der Meinungsbildungsprozess im Fakultätsrat zielt ebenfalls auf **formale und fachliche Aspekte**. Geschlecht, Herkunft, Religion oder Alter der BewerberInnen dürfen sich gemäß AGG nicht zu Ungunsten der KandidatInnen auswirken. Die Anwesenheit möglichst vieler ProfessorInnen ermöglicht vielfältige Perspektiven auf die BewerberInnen. Die umfassende und transparente Dokumentation des Diskussionsverlaufes im Fakultätsrat mindert – wiederum über das Mittel der Selbstkontrolle – die Wirkung fachlich irrelevanter Faktoren.

Schritt 8 bis 10: Ruferteilung, Berufungsverhandlung und Rufannahme

Die Entscheidung über die Erteilung eines Rufs durch das Rektorat erfolgt nach formaler Prüfung des Verfahrens und mit Blick auf die Gleichstellungsziele der UL.

Im Rahmen der anschließenden Berufungsverhandlungen gilt es, diese Ziele weiterhin zu berücksichtigen. Dafür ist das Unterbreiten von gleichen und fairen Angeboten an Frauen und Männer selbstverständlich. Auch Beratungs- und Unterstützungsangebote hinsichtlich dual career-Modellen und Familienfreundlichkeit tragen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele der UL bei.

3. MASSNAHMEN UND INSTRUMENTE ZUR VERBESSERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT IN BERUFUNGSVERFAHREN (ANHANG)

A. Leitlinie zur Sicherung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren

1. Stellenfreigabe und Zusammensetzung der Berufungskommission

Fand ein gleichstellungsbezogener Input (z.B. durch die/den Gleichstellungsbeauftragte/n) im Fakultätsrat (vor der Beschlussfassung zur Stellenfreigabe) statt?	
Fand ein gleichstellungsbezogener Input (z.B. durch die/den Gleichstellungsbeauftragte/n) zu Beginn der ersten Sitzung der Berufungskommission statt?	
Wurde die Vorgabe der Berufsungsordnung zur Beteiligung von mindestens zwei Professorinnen in der Berufungskommission eingehalten?	
Wie viele weibliche Mitglieder sind Teil der Berufungskommission?	
Wie viele auswärtige ExpertInnen (davon Frauen) wurden auf ihre Teilnahme an der Berufungskommission angesprochen?	
Wie viele auswärtige ExpertInnen (davon Frauen) wurden für eine beratende/stimmberechtigte Teilnahme gewonnen?	
Hat die Berufungskommission einen verfahrensspezifischen Plan zur Sicherung der Chancengleichheit im Berufungsverfahren entwickelt?	

2. Streuung der Ausschreibung

Wo wurde die Ausschreibung veröffentlicht? Welche MultiplikatorInnen wurden informiert? Welche Informationsquellen über den wissenschaftlichen Nachwuchs wurden konsultiert?

Tageszeitungen	überregional	
	international	
Fachzeitschriften	national	
	international	
Webseite/Newsletter professioneller Netzwerke	national	
	international	
Webseite/ Newsletter der Fachgesellschaften	national	
	international	
Medien relevanter Untergruppen der Fachgesellschaften		
Verzeichnis der berufungsfähigen Mitglieder der Fachgesellschaften		
Jahreshandbücher		
Datenbanken		

3. Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

Forschen exzellente Wissenschaftlerinnen auf dem ausgeschriebenen oder einem nahe liegenden Gebiet?	
Hat die Berufungskommission einen Plan entwickelt, wie die Mitglieder der Kommission und der Fakultät potenzielle Bewerberinnen treffen und auf die Ausschreibung ansprechen können?	
Wie viele WissenschaftlerInnen (davon Frauen) sind mit der Bitte zur Weiterleitung der Ausschreibung an potentielle Bewerberinnen angesprochen worden?	
Wurden potentielle Bewerberinnen auf nationalen Veranstaltungen auf die Ausschreibung angesprochen?	
Wurden potentielle Bewerberinnen auf internationalen Veranstaltungen auf die Ausschreibung angesprochen?	
Wurde darauf geachtet, dass bei der persönlichen Ansprache von potentiellen Bewerberinnen sowohl wissenschaftliche Qualifikation und Potenziale wie auch akademische Rollen und Funktionen in der Fakultät im Vordergrund stehen?	

4. Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Auswahl der BewerberInnen für Vorträge

Wurde vor Beginn der Sichtung der Bewerbungsunterlagen eine Ergebnisquote festgelegt, die sich am Frauenanteil der Fakultät unterhalb der professoralen Ebene orientiert?	
Wurden die Auswahlkriterien vor Beginn des Sichtungsprozesses festgelegt?	
Sind die Auswahlkriterien direkt auf die Stelle abgestimmt, klar formuliert und von allen Kommissionsmitgliedern getragen?	
Orientieren sich die Auswahlkriterien an einer gendersensiblen Definition von Leistung (Leistung = Arbeit : Zeit)?	
Gewichtung der Qualifikationen: Wie wurden die Forschungsleistung und die Lehrqualifikation gewichtet?	
Wurden einheitliche Bögen für die Evaluation der Bewerbungsunterlagen verwendet, die sich an den vorher aufgestellten Kriterien orientieren?	
Wie viele BewerberInnen (davon Frauen) wurden zum Auswahlgespräch eingeladen?	
Wurde damit die Ergebnisquote eingehalten?	
Wurde darauf geachtet, dass Befangenheitsverhältnisse gegenüber BewerberInnen offengelegt und ggf. eliminiert wurden?	

5. Probevorträge und Auswahlgespräche

Fanden die Probevorträge unter vergleichbaren Rahmenbedingungen statt (derh. einheitliche Dauer von Vortrag, Diskussion und Gespräch, Unterstützung bei technischen Problemen etc.)?	
Orientierten sich die Auswahlgespräche an einem vorab erstellten, einheitlichen Fragenkatalog?	
Wurden einheitliche Bögen für die Evaluation der BewerberInnen verwendet (siehe Anlage 1)?	

Anlage 1

(orientiert an den fachübergreifenden Auswahlkriterien der Universität Leipzig)

Kriterium	1	2	3	4	5	0
Forschungsleistungen						
Interdisziplinarität						
Lehr- und Betreuungsleistungen						
Internationalität bzw. internationale Sichtbarkeit						
Fähigkeit zur Drittmittelinwerbung						
Kooperationskompetenz						
Fähigkeit zu Innovationen						
Führungskompetenz						
Kommunikationskompetenz						
Selbstverwaltungskompetenz						

- 1 *exzellent*
- 2 *gut*
- 3 *neutral*
- 4 *weniger gut*
- 5 *schlecht*
- 0 *nicht bewertbar*

6. Externe Begutachtung

Wie viele potentielle externe GutachterInnen (davon Frauen) wurden angefragt?	
Wie viele externe GutachterInnen (davon Frauen) konnten gewonnen werden?	
Wurden die externen GutachterInnen über die Gleichstellungsziele der UL sowie der beteiligten Fakultät informiert?	
Wurden mögliche Befangenheitsverhältnisse zwischen den externen GutachterInnen und den BewerberInnen offengelegt und ggf. eliminiert?	

7. Listenerstellung und Berufungsverhandlungen

Wie viele BewerberInnen (davon Frauen) haben einen Listenplatz erhalten?	
Wurde damit die Ergebnisquote der Fakultät erfüllt?	
Wurde den Berufungs- und Gleichstellungsbeauftragten im Laufe des Verfahrens ausreichend Zeit eingeräumt, um das Verfahren aus formeller und aus Gleichstellungssicht zu beurteilen?	
Berufungsverhandlungen: Wurde auf die bestehenden Angebote der UL in den Bereichen Familienfreundlichkeit und <i>dual career</i> hingewiesen?	

B. Handreichung zur Gesamtevaluation des Berufungsverfahrens

(nach Erstellung des Berufungsvorschlags zu bearbeiten)

Fakultät:

Professur:

Evaluation des Berufungsverfahrens

Welche Faktoren haben zum Erfolg bzw. Misserfolg für die Berufung einer Wissenschaftlerin beigetragen?

.....

.....

.....

.....

Frauenanteile im Berufungsverfahren:*1. Vorbereitung:*

Wie viele Fachvorträge in Ihrer Fakultät wurden in den zwei Semestern vor der Ausschreibung von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern gehalten:

Fachvorträge: Vorträge, davon von Frauen

2. Zusammensetzung der an der Auswahl Beteiligten

Berufungskommission:	Mitglieder, davon	Frauen
Begutachtung:	Gutachten, davon	von Frauen
Fakultätsrat:	Mitglieder, davon	Frauen
Rektorat:	Mitglieder, davon	Frauen

3. Zusammensetzung der Bewerberinnen

Bewerbungen:	Bewerbungen, davon	von Frauen
Vortragende:	Vorträge, davon	von Frauen
Listenplätze:	Listenplätze, davon	Frauen

Gesamturteil aus Gleichstellungsperspektive (1=exzellente, 5=schlecht):

Name:

Datum:

(Vorsitz der Berufungskommission)

C. Musterausschreibungstext³

An der Fakultät ist zum folgende Professur zu besetzen:

W ... - Professur (Denomination)

(Nachfolge Professor/in ...) [*]

..... (fachbezogene Stellenbeschreibung/Anforderungsprofil/max. 7 Zeilen)

Rechte und Pflichten des/der Stelleninhabers/-in ergeben sich aus dem Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHS-FG) und der Sächsischen Dienstaufgabenverordnung. Die BewerberInnen müssen die Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 58 SächsHSFG erfüllen.

Die Universität Leipzig legt Wert auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Schwerbehinderte werden zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen richten Sie mit den üblichen Unterlagen (unter Beifügung einer Liste der wissenschaftlichen Arbeiten und der akademischen Lehrtätigkeit sowie einer beglaubigten Kopie der Urkunde über den höchsten erworbenen akademischen Grad) bitte bis an:

Universität Leipzig

Dekan/in der Fakultät

Herrn/Frau Prof.

(Adresse)

³ Online abrufbar auf den Seiten der Stabsstelle für Berufsangelegenheiten, vgl. <http://www.zv.uni-leipzig.de/universitaet/profil/zentrale-organe/rektorat/rektorin/stabsstelle-fuer-berufungsangelegenheiten.html>.

LITERATURLISTE

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008):* Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf (letzter Zugriff: 15. Mai 2012).
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008):* Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a.M.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Hrsg.) (2011):* Berufungsleitfaden zur Qualitätssicherung. Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes, http://www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/Berufungsleitfaden_2011_07.pdf, letzter Zugriff: 15. Mai 2012.
- Funk, Julika/Gramespacher, Elke/Rothäusler, Iris (Hrsg.) (2010):* Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen.
- Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.) (2010):* Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren, http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/leitfaden_berufungsverfahren_2010.pdf, letzter Zugriff: 15. Mai 2012.
- Junghans, Lea (2012):* Die Berufung von ProfessorInnen. Das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. In: Gender 4 (1), S. 141–148.
- Krais, Beate (2000):* Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main; New York.
- Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011):* Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Leverkusen.
- Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2007):* Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln.
- Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2007):* Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>, letzter Zugriff: 15. Mai 2012.