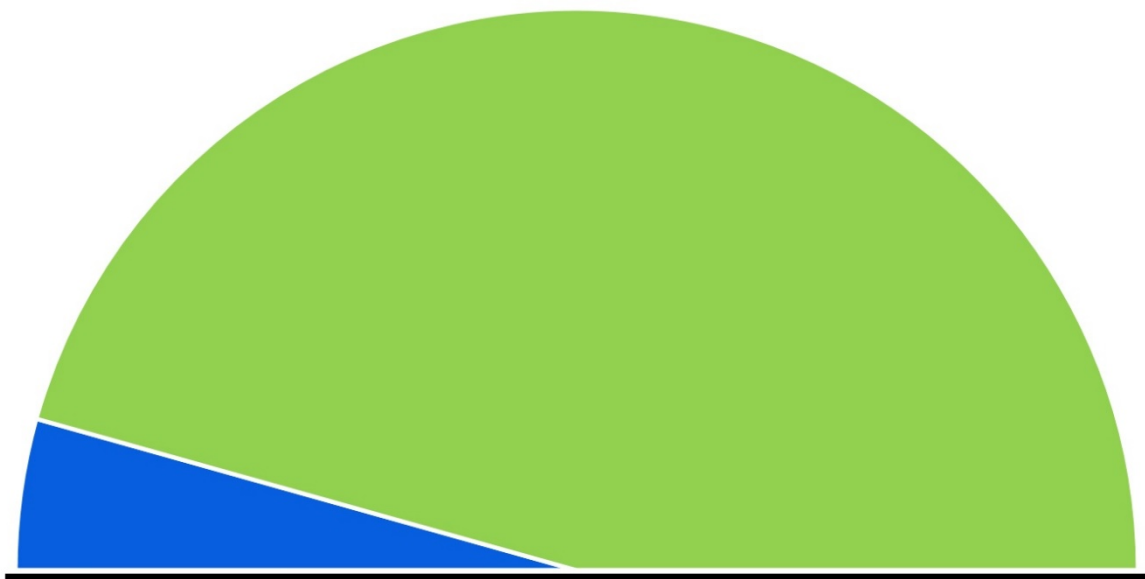


Handreichung zur geschlechtersensiblen Berufung

WiGe-Dekanat:
Erik Strauß, Jens Harbecke, Sabine Bohnet-Joschko

Version 3.0
22.07.2021



Zum Aufbau dieser Handreichung

Die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal und hier insbesondere in den Professorien ist ein wichtiges Ziel der Universität Witten/Herdecke. Diese Handreichung soll Anhaltspunkte und Hilfestellungen für die Erreichung dieses Ziels geben.

Zum Aufbau:

Eine Checkliste zu Berufungsverfahren zeigt blau hervorgehoben Schritte, bei denen aktiv auf Geschlechtersensibilität geachtet und so auf eine Erhöhung des Frauenanteils im Professorium hingewirkt werden kann.

In den folgenden Abschnitten wird näher erläutert und beschrieben, wie genau bei diesen (blau hervorgehobenen) Schritten des Berufungsverfahrens die Gewinnung von Frauen aktiv gefördert werden kann. Informiert wird hier u.a. zur Rolle der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt im Berufungsverfahren und zu Möglichkeiten der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen.

1. Checkliste zum Berufungsverfahren

Schritt	Verfahrensschritte	Zu beachtende Bestimmungen	Verantwortlich
1	Berufungsantrag	Berufungsordnung § 1	
	Einleiten des Berufungsverfahrens durch den Antrag der Fakultät an das Präsidium <ul style="list-style-type: none"> ➔ Bei planmäßigem Freiwerden der Stelle: spätestens ein Jahr vor Freiwerden ➔ In anderen Fällen: unverzüglich, sobald sich Freiwerden abzeichnet 	Berufungsordnung § 1, Abs. 1	Dekanat
	Bei Wiederbesetzung: Anhörung der Fakultät durch das Präsidium und Entscheidung, ob die Aufgabenumschreibung der Stelle geändert oder die Stelle nicht wieder besetzt werden soll	Berufungsordnung § 1, Abs. 2	Präsidium
	Information der Gleichstellungsbeauftragten über das anstehende Berufungsverfahren	Grundordnung § 44, Abs. 3	Dekanat
2	Einrichtung der Berufungskommission	Grundordnung § 39, Abs. 3 Berufungsordnung § 2	Dekanat/Fakultätsrat
	Bildung der Berufungskommission unter Beachtung der Vorgaben, Beachtung der Geschlechterparität	Grundordnung § 3, Abs. 8 Berufungsordnung § 2, Abs. 1	Dekanat, Fakultätsrat
	Prüfung etwaiger Befangenheit		Vorsitzende:r der Berufungskommission
	Information der Kommission zu Gleichstellungszielen	Grundordnung § 44, Abs. 3	Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt
3	Gewinnung von Kandidat:innen	Berufungsordnung § 3	
	Ausschreibung	Grundordnung § 39, Abs. 1 Berufungsordnung § 3, Abs. 1 - 2	Kommissionsvorsitzende:r, Präsidium
	Aktive Rekrutierung	Berufungsordnung § 3, Abs. 3 u.a.	Dekanat
	Prüfung geeigneter interner Kandidatinnen		Dekanat

4	Auswahl der Bewerber:innen	Berufungsordnung § 4	
	Erstellung eines Kriterienkataloges	Berufungsordnung § 4, Abs. 1	Kommissionsvorsitzende:r
	Prüfung des Kriterienkatalogs unter Berücksichtigung der Gleichstellungsziele der Universität	Grundordnung § 44, Abs. 3	Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt
	Auswahl der Bewerber:innen, die zur Vorstellung eingeladen werden (zur Hälfte Frauen)	Berufungsordnung § 4, Abs. 2, Entscheidung der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft vom 18. Mai 2021	Kommissionsvorsitzende:r
	Einladung der ausgewählten Bewerber:innen (zur Hälfte Frauen)	Berufungsordnung § 4, Abs. 2, Entscheidung der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft vom 18. Mai 2021	Kommissionsvorsitzende:r
	Organisation der Vorstellungsveranstaltungen	Berufungsordnung § 4, Abs. 3	Kommissionsvorsitzende:r
	Bekanntgabe der Vorstellungsveranstaltungen per Email an die Universitätsmitglieder	Berufungsordnung § 4, Abs. 4	Kommissionsvorsitzende:r
	Durchführung der Vorstellungsveranstaltungen binnen drei Monaten nach Bewerbungsschluss	Berufungsordnung § 4, Abs. 3, 4	Kommissionsvorsitzende:r
5	Berufungsliste & Stellungnahmen	Berufungsordnung § 5	
	Die Berufungskommission trifft eine Auswahl	Berufungsordnung § 5, Abs. 1	Kommissionsvorsitzende:r
	Einholen von mindestens zwei externen Gutachten	Berufungsordnung § 5, Abs. 1	Kommissionsvorsitzende:r/ externe Gutachter:innen
	Spätestens zwei Wochen nach Eingang der externen Gutachten: Berufungskommission entscheidet über Berufsungsliste	Grundordnung § 39, Abs. 4 Berufungsordnung § 5, Abs. 1	Kommissionsvorsitzende:r
	Beschluss über Berufungsvorschlag durch Fakultätsrat	Grundordnung § 39, Abs. 4 Berufungsordnung § 5, Abs. 2	Fakultätsrat
	Beschluss des Senats über Berufungsvorschlag	Grundordnung § 39, Abs. 5 Berufungsordnung § 5, Abs. 3	Senat
	Stellungnahme der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt zum Berufungsvorschlag und dem Verfahren	Grundordnung § 44, Abs. 3	Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt

	Weiterleitung der Berufungsliste und der Stellungnahme an das Präsidium	Grundordnung § 39, Abs. 5 Berufungsordnung § 5, Abs. 3	Kommissionsvorsitzende:r
6	Berufung	Berufungsordnung § 6	
	Berufung der Professor:in durch die Präsidentin oder den Präsidenten auf Grundlage des Vorschlags der Fakultät und des Votums des Senats	Grundordnung § 39, Abs. 5 Berufungsordnung § 6 Abs. 1	Präsident:in
	Information der Kandidat:innen über ihre Platzierung auf der Berufsungsliste	Berufungsordnung § 6 Abs. 1	Präsident:in
	Führen der Berufsungsverhandlungen	Berufungsordnung § 6 Abs. 2	Präsident:in
	Rufannahme	Berufungsordnung § 6 Abs. 2	Die/der Berufene
	Nach Rufannahme: Unterrichten der Listenkandidat:innen über Ausgang des Verfahrens unter Nennung der/des Berufenen, Rücksendung der Bewerbungsunterlagen	Berufungsordnung § 6 Abs. 2	Dekan:in
	Mitteilung der Berufung und Antrag auf Verleihung der Bezeichnung „Universitätsprofessorin“ oder „Universitätsprofessor“ an das zuständige Ministerium des Landes Nordrhein-Westfalen	Berufungsordnung § 6 Abs. 2	Präsidium
	Nach Zustimmung des Landes Nordrhein-Westfalen: Übergabe der Berufungsurkunde	Berufungsordnung § 6 Abs. 2	Präsidium

2. Die Berufungskommission

Zu Beginn des Berufungsverfahrens erfolgt die Bildung der Berufungskommission durch die Fakultät. Die Berufungskommission setzt sich nach der Berufsordnung (§2, Abs. 1) wie folgt zusammen:

- *die Dekanin oder der Dekan,*
- *mindestens drei Professorinnen und Professoren der Universität,*
- *mindestens eine Professorin oder ein Professor einer anderen Universität oder wissenschaftlichen Hochschule,*
- *eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter und*
- *eine Studierende oder ein Studierender.*

Die Kommission sollte geschlechterparitatisch besetzt werden. Ist dies aufgrund der Personalstruktur nicht möglich, erfolgt eine Orientierung am sogenannten Kaskadenmodell. Demnach soll der Anteil der weiblichen Mitglieder der Berufungskommission aus einer bestimmten Statusgruppe dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe entsprechen.

Bei der Besetzung der Berufungskommission sollte darüber hinaus darauf geachtet werden, mögliche Befangenheitsverhältnisse zu vermeiden. Mögliche Anhaltspunkte für Befangenheitsverhältnisse können die zur Bestellung von Gutachter:innen entwickelten „Hinweise zu Fragen der Befangenheit“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geben.¹

Die Beurteilung der Kandidat:innen im Hinblick auf die inhaltliche Qualifikation und Übereinstimmung mit der Position obliegt den gewählten Mitgliedern der Berufungskommission. Die wichtigste Grundlage hierfür ist ein Katalog mit Auswahlkriterien für die zu besetzende Professur. Diesen Kriterienkatalog erstellen die stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission gemeinsam zu Beginn der Tätigkeit der Kommission.

¹ https://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201_de.pdf

3. Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt im Berufungsverfahren

Nach der Grundordnung der Universität Witten/Herdecke sind die Befugnisse und Aufgaben der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt wie folgt definiert:

Die oder der Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt nimmt die Belange von Frauen, Minderheiten und potentiell benachteiligten Gruppen, die Mitglieder oder Angehörige der Universität sind, wahr. Gemeinsam mit den Stellvertreterinnen oder Stellvertretern sowie dem zuständigen Präsidiumsmitglied wirkt sie oder er auf die Einbeziehung relevanter Aspekte von Gleichstellung und Vielfalt bei der Erfüllung der Aufgaben der Universität hin, insbesondere im Hinblick auf Studium, Lehre und Forschung sowie bei der Entwicklungsplanung. (GO § 44, Abs. 3)

Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt orientiert sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben an den Zielen der Universität laut Grundordnung. Angesichts des geringen Anteils an Frauen in den Professorien wird seitens der Universität eine Erhöhung dieses Anteils auf 30% angestrebt. Die Beauftragte entwickelt dazu in Kooperation mit den Fakultäten und dem Zentrum Studium fundamentale Ziele für die einzelnen Bereiche.

Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt ist in Berufungsverfahren einzubeziehen. Umgekehrt berücksichtigt die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt die Fakultäten und das Zentrum Studium fundamentale in gleicher Weise bei ihrer Arbeit. Ihre Aufgabe ist in der Grundordnung der Universität abschließend beschrieben.

Berufungskommissionen steht sie in Fragen der Gleichstellung und Vielfalt beratend zur Seite und wirkt auf eine Erhöhung des Anteils an Frauen in den Professorien der Universität hin.

Wird absehbar, dass eine Professur zu besetzen ist, ist die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt frühzeitig davon zu unterrichten. Sie wird von Beginn des Verfahrens an durch die oder den Kommissionsvorsitzenden schriftlich über die Zusammensetzung der Berufungskommission, Ablauf und Fortschritte des Verfahrens informiert. Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt steht Einsicht in die Unterlagen der Berufungskommission zu.

An folgenden Zeitpunkten bringt sich die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt aktiv in das Berufungsverfahren ein:

- **Zu Beginn** des Berufungsverfahrens unterrichtet die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt die Berufungskommission explizit über die Gleichstellungsziele der Universität und des jeweiligen Teilbereichs (Fakultät/Department/Zentrum).
- **Während des Verfahrens** ist die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt wie ein Mitglied zu laden und darf in Bezug auf die Themen Gleichstellung und Vielfalt beraten und Stellung beziehen. Dies gilt besonders **bei Aufstellung des Kriterienkatalogs**, den sie im Hinblick auf seine Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit überprüft. In der inhaltlichen Aufstellung von Begutachungskriterien und der Einschätzung der Kandidat:innen ist die Berufungskommission frei.
- **Mit Abschluss des Auswahlverfahrens (Erstellen der Berufsliste)** verfasst die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt eine schriftliche Stellungnahme zu Verfahren und Berufungsvorschlag im Hinblick auf die Themen Gleichstellung und Vielfalt, welche dem Präsidenten mit der vom Fakultätsrat und Senat beschlossenen Vorschlagsliste zugeleitet wird.

4. Ausschreibung

Nach der Gründung der Berufungskommission erfolgt die Ausschreibung. Professuren werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten auf Vorschlag der Fakultät öffentlich ausgeschrieben. Auch bei der Formulierung der Ausschreibung kann die Gleichstellung von Frauen aktiv vorangetrieben werden, indem darauf geachtet wird, den Ausschreibungstext für Frauen attraktiver zu gestalten.

Ausschreibungen sollten auf Deutsch und Englisch veröffentlicht werden, um auch internationales Interesse zu wecken.

Geschlechtersensible Formulierungen sind vorauszusetzen und gesetzlich vorgeschrieben.

Der Vielfaltspassus der Universität Witten/Herdecke lautet aktuell:

Die Universität Witten/Herdecke lebt den Vielfaltsgedanken ausdrücklich (www.uni-wh.de/diversity). Sie verfolgt das Ziel, die Vielfalt ihrer Mitglieder zu fördern und berücksichtigt die Kompetenzen und Besonderheiten, die diese z.B. aufgrund ihres Alters oder ihrer körperlichen Konstitution mitbringen. Eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal wird proaktiv angestrebt.

Dem soll folgender Satz hinzugefügt werden:

Die Universität Witten/Herdecke unterstützt vielfältige Karrierewege auch durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeillösungen sowie durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daher freuen wir uns besonders über Bewerbungen von qualifizierten Frauen.

Als Ansprechpartnerin für Bewerber:innen sollte – ggf. zusätzlich zum Dekan – immer auch eine Professorin genannt werden.

5. Gewinnung von Bewerberinnen: Aktive Rekrutierung

Steht die Besetzung einer Professur oder eines Lehrstuhls an, können Universitäten neben der Ausschreibung auch auf Instrumente der sogenannten „Aktiven Rekrutierung“ zurückgreifen, um gezielt Wissenschaftlerinnen für Positionen zu gewinnen.

Ebenfalls können diese Instrumente genutzt werden, im Wissenschaftlerinnen frühzeitig auf die Universität aufmerksam zu machen oder an sie zu binden.

Die Instrumente der aktiven Rekrutierung umfassen folgende Punkte:

- Headhunting
- aktive (internationale) Recherche und Ansprache potenzieller Kandidatinnen für Professuren und mögliche Vorstufen (Vertretungen, Junior-Professuren, PostDoc-Stellen)
- Recherche nach weiblichen Nachwuchskräften und Preisträgerinnen
- Veranstaltung von Symposien, Workshops und Vorträgen, um gezielt auf eine bald anstehende Ausschreibung aufmerksam zu machen, dabei gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen
- direkte persönliche Ansprache von Kandidatinnen z.B. auf Tagungen
- Nutzung von Datenbanken zur gezielten Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen
- Zur Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses: Prüfung geeigneter interner Kandidatinnen

Es gibt eine Vielzahl von Datenbanken, die zur aktiven Recherche und Ansprache von Wissenschaftlerinnen genutzt werden können, darunter zum Beispiel:

- AcademiaNet (Internationale Datenbank mit Profilen exzellenter Wissenschaftlerinnen):
<https://www.academia-net.org/>
- ELSO (Datenbank für englischsprachige europäische Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich Molecular Life Sciences):
<http://www.embo.org/science-policy/women-in-science/wils-database-of-women-in-life-sciences>
- Femconsult (Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen im deutschsprachigen Raum):
<https://www.gesis.org/femconsult/home>
- Femdat (Datenbank für Wissenschaftlerinnen in der Schweiz):
<https://femdat.ch/>
- FEMtech (Datenbank für Wissenschaftlerinnen mit den Forschungsschwerpunkten Technik und Naturwissenschaft):
<https://www.femtech.at/content/expertinnen-suche>
- Forscherinnen in der VWL (Liste mit Forscherinnen in Bereich VWL):
<https://econ-female-researchers.org/forscherinnen/>

- Österreichische Datenbank habilitierter Frauen:
<http://akgl.uni-graz.at/de/fuer-mitarbeiterinnen/datenbank-habilitierter-frauen/>
- UK Database of Women Experts in SET (Expertinnen aus dem Bereich Science, Engineering and Technology):
<http://cemu10.fmv.ulg.ac.be/WITEC/intro.htm>

Im Bericht der Berufungskommission ist aufzuführen, welche Möglichkeiten der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen genutzt worden sind.

Auswahl von Kandidat:innen

Zentrales Werkzeug der Berufungskommission ist der Kriterienkatalog zur Begutachtung der Bewerbungen, den sie selbst aufstellt. Viele der Auswahlkriterien sind bereits in der Berufsordnung (§ 4, Abs. 1) zu finden:

- *Der Grad der Übereinstimmung der Qualifikation mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle,*
- *Die wissenschaftliche Qualifikation und/oder künstlerische Qualifikation und/oder fachbezogene Qualifikation in der Praxis je nach Aufgabenbereich der Stelle (Publikationen, Forschungsanträge, Drittmittel, F- und E-Projekte),*
- *Die pädagogische Eignung, nachgewiesen durch angemessene Vorbildung, Erfahrung, Lehrevaluation und der Probelehrveranstaltung sowie*
- *Erfahrungen in der Forschungs- und Lehrorganisation sowie in der Selbstverwaltung*

Die Fokussierung der Fakultät auf die Vermittlung von 21st Century Skills soll auch bei Berufungsverfahren eine besondere Bedeutung haben. Ein Verständnis dafür soll gepaart mit hoher Sozialkompetenz regelmäßig als eigenes Auswahlkriterium zur Bewertung der Passung der Kandidat:innen herangezogen werden. Da dieses Kriterium jedoch erst nach den Präsenzterminen bewertet werden kann, hat der Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft im Mai 2021 folgenden Beschluss für Einladungen zu Berufungsvorträgen gefasst:

Solange der Anteil an Frauen im Professorium der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft unter 50% liegt, sind mindestens ebenso viele Frauen* wie Männer* zu Berufungsvorträgen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Position erfüllen, d.h. wenn sie die Einstellungs Voraussetzungen laut NRW-HG §36 (1) erfüllen und der durch die Ausschreibung festgelegten Fachdisziplin angehören.*

Die Ziele der Universität zur Erhöhung des Frauenanteils in Professorien auf 30% sind von der Berufungskommission zu beachten.

Im Hinblick auf Chancengerechtigkeit ist bei der Beurteilung der Kandidat:innen anhand des zuvor festgelegten Kriterienkatalogs somit weiterhin entscheidend, die Qualifikationen im Zusammenhang mit der Biografie der Kandidat:innen zu sehen. Es sollte das akademische, nicht das biologische Alter der Bewerber:innen als Bewertungsgrundlage herangezogen werden, um eine Benachteiligung aufgrund von Kindererziehungszeiten, Zeiten der Pflege von Angehörigen oder ähnlichem zu vermeiden. Beispielsweise kann als Faustformel pro Kind mindestens ein Jahr Erziehungszeit veranschlagt werden. Der Einzelfall ist angemessen zu würdigen.

»No industry or country can reach its full potential until women reach their full potential. This is especially true of science and technology, where women with a surplus of talent still face a deficit of opportunity.«

Sheryl Sandberg

*»Die Zukunft ist weit offen. Sie hängt von uns ab.
Von uns allen.«*

Karl Popper