

Checkliste für Maßnahmen in Berufungsverfahren

als Grundlage für die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie



1. Genderkompetenz in Berufungsverfahren

Grundsätzlich: Aneignung von Genderkompetenz von potenziellen Verfahrensbeteiligten, insbesondere Fakultätsleitungen > Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“ und/oder „Unconscious Gender Bias“

2. Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie: Mögliche Maßnahmen

Frühzeitige Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie durch die Fakultätsleitung

- ➔ Reflexion und Gestaltung des gesamten Verfahrenskonzeptes bereits im Planungsstadium des Berufungsverfahrens durch die Fakultätsleitung
- ➔ Weiterentwicklung der Strategie durch die Berufungskommission

2.1 Phase I: „Perspektivplanung“

Beteiligung der Gleichstellungskommission/-beauftragten bereits im Willensbildungsprozess

(LGG §§ 17 (1), 18 (2), HDB I)

Thematisierung der Gewinnung von Bewerberinnen im Perspektivgespräch (HDB 0)

2.1.1 Gleichstellungsstrategische und geschlechtergerechte Denomination

- ➔ Ausrichtung der Denomination in einem von einer signifikanten Anzahl von Wissenschaftlerinnen bearbeiteten Feld (RP I.1.1.4)
- ➔ Genderkompetente Analyse/Beratung bei der Denominationsentwicklung
- ➔ Aufnahme von genderbezogenen Themen in die Denomination (RP I.1.1.4)



2.1.2 geschlechtergerechte Markt-Analyse und Erstellen einer Scouting-Liste (HDB 0)

- ➔ Gezielte Recherche nach passenden Wissenschaftlerinnen (RP I.1.5)
- ➔ Erstellung einer mindestens geschlechterparitätischen Scouting-Liste (HDB 0)
- ➔ Ggf. Anpassung der Denomination, um mehr Wissenschaftlerinnen zu erreichen
- ➔ Festlegen der Denomination erst nach deutlichen Bemühungen zur Erzielung eines hohen Frauenanteils auf der Scouting-Liste – idealerweise bei Vorlage einer mindestens geschlechterparitätischen Scouting-Liste
- ➔ Verbindliche Nutzung der Scouting-Liste im Berufungsverfahren

2.1.3 Kennenlernen von potentiellen Kandidatinnen im Vorfeld

- ➔ Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen
- ➔ Gewinnung von Frauen für Vertretungsprofessuren

2.2 Phase II: „Erstellung von Freigabeantrag und Ausschreibung“

Vorlegen einer Gleichstellungsstrategie als Anlage zum Freigabeantrag (HDB I)

- ➔ Entwicklung von Maßnahmen für alle vier Verfahrensstufen
- ➔ Entwicklung strukturierter Konzepte für jede Verfahrensstufe mit spezifischen Bewertungskriterien
- ➔ Geschlechtergerechte Reflexion und Überprüfung des Verfahrenskonzeptes und der jeweiligen Kriterien

2.2.1 Parallelausschreibung in mehreren Stellenkategorien

2.2.2 Veröffentlichung der Ausschreibung in einschlägigen Wissenschaftlerinnen- und Multiplikator*innen-Netzwerken



2.2.3 Gendersensible Formulierung der Ausschreibung

- ➔ *Einladende Formulierung*
- ➔ *Nutzung gendersensibler Sprache (LGG §4) und Verwendung des Gleichstellungspassus (HDB II und RP I.1.1.3)*
- ➔ *Signalisieren einer familienfreundlichen Grundhaltung*

Gendersensibles Anforderungsprofil

- ➔ *Eher breite Definition der geforderten Kompetenzen*
- ➔ *Nennung sämtlicher für den Arbeitsbereich relevanter Kompetenzen*
- ➔ *Gendersensible Attribuierung der Kandidat*innen*
- ➔ *Integration von Genderkompetenzen in Forschung, Lehre, Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses und Führung*

Systematische Anforderung von Bewerbungsunterlagen

- ➔ *Anforderung von Forschungs- und Lehrkonzept sowie Ausführungen zum Verständnis von Führung und Nachwuchsförderung, jeweils unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten; alternativ: Anforderung eines Gender-Konzeptes unter Berücksichtigung der vorgenannten Punkte*
- ➔ *Hinweis, dass Familienzeiten im CV positiv berücksichtigt werden*

2.2.4 Sicherung von Transfer und Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in Phase III und IV

- ➔ *Frühzeitiger Einsatz einer divers besetzten, geschlechterparitätischen Berufungs(-vor-)kommission oder*
- ➔ *Durch eine in Phase I/II beteiligte Person*



2.3 Phase III: „Durchführung des Auswahlverfahrens“

2.3.1 Direktansprache von aussichtsreichen WissenschaftlerInnen (RP I.1.5)

- ➔ Recherche über Kontakte, Fachkollegien, Datenbanken
- ➔ Nutzung der Scouting-Liste
- ➔ Genaue Dokumentation der Vorgehensweisen im Protokoll

2.3.2 Die Arbeit der Berufungskommission

- ➔ Geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission (HDB IV.1, HG § 11)
- ➔ Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommission an allen Sitzungen (HDB IV.2)
- ➔ Externe Beratung durch ein gendersensibles Beratungsunternehmen
- ➔ Verantwortungsübernahme des/der Berufungskommissionsvorsitzenden für Gleichstellung
- ➔ Hinweis auf Gleichstellungsziele und -strategien durch Fakultätsleitung in konstituierender Sitzung (RP I.2.1.1, HDB V.6) sowie
- ➔ Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie durch die Kommission, ebenfalls in der konstituierenden Sitzung (HDB V.6)
- ➔ Dokumentation aller Aktivitäten zur Bewerberinnengewinnung im Protokoll

2.3.3 Transparentes, wertschätzendes Bewerber*innen-Management

- ➔ Zeitnahe Eingangsbestätigung über Eingang der Unterlagen, Information zur Verfahrensplanung, Feedbackkultur bei Nichtberücksichtigung/Ausscheiden aus dem Verfahren
- ➔ Kommunikation der Termine für die Vorstellungsgespräche an das Dezernat P/O für die Pflege des Berufungsportals
- ➔ Weitergabe von gleichen Informationen an alle Bewerber*innen



2.3.4 Beurteilung der Bewerbungsunterlagen

- ➔ *Gendersensible Synopse*
- ➔ *Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen im größeren Kontext, in dem sie erbracht wurden*
- ➔ *Fokussierung der Potenziale der Bewerber*innen*

2.3.5 Möglichst geschlechterparitätische Einladung von Bewerber*innen (RP I.2.1.2)

- ➔ *Vermehrte Einladung von Wissenschaftlerinnen*
- ➔ *Nachträgliche Direktansprache aussichtsreicher Kandidatinnen*

2.3.6 Wertschätzender Empfang von Ort

- ➔ *Einbinden informeller Settings für den Aufenthalt der Bewerber*innen ohne Relevanz für die Auswahl und ohne Thematisierung privater Aspekte*

2.3.7 Vorträge und Probelehrveranstaltung

- ➔ *Gleichbleibende, auf alle Bewerber*innen gleich angewandte Kriterien (HDB VI.2)*
- ➔ *Prüfung des Einsatzes alternativer Verfahrensformate (Vorgabe von Vortragsthemen, Berufungssymposien)*



2.3.8 Auswahlgespräche

- ➔ Gleichbleibende, auf alle Bewerber*innen gleich angewandte Kriterien (HDB VI.2), Nutzung des Interview-Leitfadens, inkl. Fragen zu Gender-Aspekten in den Bereichen Forschung, Lehre, Betreuung und Führung (HDB VI.6)
- ➔ Wertschätzendes und gleichbleibendes Verhalten gegenüber allen Bewerber*innen

2.3.9 Begutachtung

- ➔ Möglichst geschlechterparitätische Zusammensetzung der Gutachtenden (HDB VI.8)

2.4 Phase IV: „Abschluss des Auswahlverfahrens“

2.4.1 Listenvorschlag und Abstimmung in der Fakultätskonferenz

- ➔ Bevorzugte Berücksichtigung weiblicher Kandidatinnen bei vergleichbarer Qualifikation
- ➔ Darstellung der Gleichstellungsstrategie und der erfolgten Umsetzungsschritte im Berufungsbericht
- ➔ Stellungnahme vor Hintergrund des Gleichstellungsplanes, wenn bei einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt werden oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt (HDB VII.2 und RP I.2.1.3)

2.4.2 Beschlussfassung im Rektorat

- ➔ Zeitnahe Würdigung der ausgeschiedenen Bewerber*innen mit Rückmeldung zu Leistung und Platzierung