



LANDESKONFERENZ FRAUEN-
UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
DER BERLINER HOCHSCHULEN

Chancengerechte Berufungsverfahren

Empfehlungen und Best Practice

Vorwort

Die deutliche Diskrepanz zwischen gut ausgebildeten Akademikerinnen und berufenen Professorinnen an deutschen Hochschulen zeigt:
Chancengleichheit ist noch nicht erreicht!

Berufungsverfahren sind für die Gleichstellung von Frauen an Hochschulen eines der wesentlichen Handlungsfelder. Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat für die Berliner Hochschulen auf Basis einer internen Erhebung die nachfolgenden Empfehlungen erstellt, die Berufungskommissionen darin unterstützen sollen, ihren Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Bitte beachten Sie, dass die an den einzelnen Hochschulen geltenden Satzungen und internen Regelungen hier nicht berücksichtigt werden konnten. Die dargestellten Empfehlungen erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist auch kein rechtsgültiges Dokument, sondern soll der Orientierung und guten Zusammenarbeit in der Gleichstellung dienen.

Wir wünschen allen viel Erfolg bei der Umsetzung!

Inhalt

Gleichstellung von Frauen ist
Führungsaufgabe

Die Vorbereitung des Verfahrens

Chancengleichheit auf
Professuren

Ausschreibungstext

Berufungskommission

Sitzungsstart und erste Auswahl

Lehrprobe, Vortrag, persönliches
Gespräch

Liste und Gutachten

Beschlussfassung

Berufungsverhandlungen

Anlagen – Gesetze, Daten,
Verfahrensübersicht

Gleichstellung von Frauen ist Führungsaufgabe

Gleichstellung ist Leitungsaufgabe, die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei allen Personen mit Führungsaufgaben. Sie ist also auch eine Aufgabe des Berufungskommissionsvorsitzes. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berät die Leitung und die Organe der Hochschule. Deshalb muss sie frühzeitig und umfassend an allen Maßnahmen, also auch an den Planungsprozessen für Professuren, beteiligt werden.

Ein wichtiger strategischer Baustein zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Transparenz von Berufungsverfahren ist die Schulung von Kommissionsmitgliedern zur Durchführung von Verfahren. Sie sollte Themen wie Genderbias im Wissenschaftsbereich beinhalten und die Beratung mit den Berufungsbeauftragten vor Ort ermöglichen.

Transparente und professionell durchgeführte Verfahren erhöhen die Chancengerechtigkeit.

Die frühzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist sicherzustellen.

Die Vorbereitung des Verfahrens

Gleichstellungskonzepte und Frauenförderpläne enthalten bei Unterrepräsentanz von Frauen Zielzahlen zur Steigerung des Professorinnenanteils und sind bei der Vorbereitung eines Berufungsverfahrens einzubeziehen. Ergänzt werden sie durch Maßnahmen des strategischen Nachfolgemaneagements. Zum Beispiel werden bei der Planung von Professuren und Festlegung ihrer Denomination aktuelle Fachprofile von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen gezielt berücksichtigt und fachspezifische Entwicklungen in der Geschlechterforschung und Diversitätsforschung einbezogen (Teildenomination möglich).

Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind Fachbereiche zur aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen verpflichtet. Das bedeutet, nicht nur die Ausschreibung breit zu streuen, sondern auch den Wunsch nach weiblichen Bewerberinnen in den Fachcommunities überzeugend zu kommunizieren und Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen zu pflegen. Die konkrete Suche nach aussichtsreichen Kandidatinnen ist durch die Berufungskommission zu dokumentieren. Je stärker sich der Fachbereich für die Förderung und Sichtbarkeit des weiblichen Nachwuchses einsetzt, desto besser wird die Bewerberinnenlage. Umgekehrt zeigt eine geringe Bewerberinnenlage auf, wo der Fachbereich in Zukunft handeln muss.

Bei der Planung von Professuren muss Gleichstellung als Ziel mitberücksichtigt werden.

Bereits bei der Freigabe der Professur werden wichtige Parameter gesetzt, wie Forschungsgebiete, Aufgaben und Ausstattung. Ausschreibung und Auswahlkriterien beziehen sich darauf.

Chancengleichheit auf Professuren

Die strukturelle Diskriminierung von Frauen auf Professuren kann an verschiedenen Punkten nachgewiesen werden: Berlin hat sich eine Zielquote von 50% gesetzt. Das bedeutet für die einzelnen Fächer, dass sie ihre Professorinnenquote mindestens an dem Frauenanteil der unterhalb der Professur liegenden Qualifikationsstufe ausrichten und ihre Berufungsquoten entsprechend anpassen.

Der Professorinnenanteil wird an den Berliner Hochschulen statistisch nach Besoldungsgruppen (W1, W2, W3 oder auch Gastprofessuren) ausgewertet. An Fachbereichen und Fakultäten geschieht das zum Beispiel über Frauenförderpläne.

Gleichstellung kann an einem Fachbereich oder einer Fakultät bzw. an der Hochschule nach verschiedenen Parametern gemessen werden. Dazu zählt der Ressourcenzugang von Professorinnen, gemessen zum Beispiel am Gender Pay Gap bei Leistungszulagen oder die paritätische Gremienbeteiligung.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat ein umfassendes Informationsrecht.

Daten, die für eine Umsetzung der Gleichstellung wichtig sind, müssen ihr zur Verfügung gestellt werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu Verschwiegenheit verpflichtet.

Ausschreibungstext

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an dem Ausschreibungstext zu beteiligen. Best Practice ist die Angabe des Kontakts zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Ausschreibung. Insgesamt sollten relevante Informationen für Bewerber*innen, wie Berufungssatzungen und Kontakt zu Beratungspersonen, leicht zugänglich sein (gesonderter Bereich auf der Website). Der Ausschreibungstext muss geschlechtersensibel formuliert werden. Dazu zählt nicht nur die Schreibweise (die LakoF empfiehlt den Genderstern). Es kommt auch auf ein ausgewogenes Verhältnis von agentischen und kommunalen Begriffen¹ an.

Frauen bewerben sich laut Studien seltener, wenn sie Anforderungen nicht vollumfänglich erfüllen, daher sollten Anforderungen nicht zu kleinteilig gefasst werden. Je offener Qualitätsanforderungen wie Publikationen, Leitungserfahrung oder Praxiserfahrung nach Jahren oder Gebieten abgefragt werden, desto größer ist die Chance, hochqualifizierte Bewerber*innen zu gewinnen. Geschlechter- und Diversitätskompetenz sollten mindestens als überfachliche Stellenanforderung in den Ausschreibungstext aufgenommen werden.

¹ Als agentisch und kommunal werden Eigenschaften bezeichnet, die zu einem Gender Bias beitragen können. Agentisch umfasst ehrgeizig, individuell und auch kompetent (bringt das Fach voran), kommunal umfasst zwischenmenschliches und emphatisches Handeln (Betreuungsaufgaben).

Wichtig ist, durchgängig Offenheit und Transparenz für Bewerber*innen zu zeigen.

Der Ausschreibungstext sollte geschlechtersensibel formuliert werden.

Sinnvoll ist, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bereits bei der Entwicklung des Textes einzubeziehen.

Berufungskommission

Mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission müssen Frauen sein und die Hälfte davon Professorinnen. Bereits bei der Besetzung der Berufungskommission sollte auf Geschlechter- und Diversitätskompetenz bei den Kommissionsmitgliedern geachtet und das Ziel der Gleichstellung deutlich kommuniziert werden.

Eine Zusammensetzung der Berufungskommission, die von den BerlHG Vorschriften zum Frauenanteil abweicht, ist nur mit der ausdrücklichen Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten möglich (BerlHG §73 (3)).

Es gibt auch bei hoher Unterrepräsentation im Fach gute Möglichkeiten, den Professorinnenanteil für Berufungskommissionen zu erreichen. Für ‚gremienbelastete‘ Professorinnen werden von einigen Hochschulen bereits erfolgreich Entlastungsmaßnahmen (Aufstockung Mitarbeiter*in, Leistungszulage) für ihre Mitwirkung in Berufungskommissionen angeboten. Außerdem können externe Fachvertreterinnen oder Professorinnen angrenzender Fachgebiete für eine Mitwirkung angefragt werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist wie Berufungskommissionsmitglieder einzuladen. Sie darf jederzeit Informationen erfragen.

Sie ist in die Terminplanung einzubinden. Kann sie oder ihre Stellvertreterin einen Termin nicht wahrnehmen, ist er auf ihren Wunsch hin zu verschieben.

Sitzungsstart und erste Auswahl

Bereits mit dem Ausschreibungstext sollten die Auswahlkriterien festgelegt und definiert werden. Best Practice ist es, dies bereits vor dem Eingang von Bewerbungen zu tun. Dadurch wird garantiert, dass die Auswahlkriterien fair und transparent sind und Bewerber*innen nicht bevorteilen oder benachteiligen.

Synopsen zu den eingegangenen Bewerbungen sollten nur formale Informationen (Promotion, Habilitation, Professur, Verbeamtung) enthalten. Die Beurteilung der fachlichen Qualifikation und der Passung auf die Ausschreibung bzw. die Auswahlkriterien, wird ausschließlich durch die gesamte Berufungskommission vorgenommen.

Sollten nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingegangen sein, können qualifizierte Wissenschaftlerinnen (erneut) zur Bewerbung aufgefordert werden. Alternativ kann die Professur neu ausgeschrieben werden. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen im Fachgebiet sind ebenso viele Frauen wie Männer zum persönlichen Gespräch einzuladen, sofern sie die formalen Anforderungen erfüllen. Befangenheiten der Kommissionsmitglieder sind von Anfang an zu klären.

Fairness und Transparenz sollten bei der Erstellung von Auswahlkriterien und Synopse verfolgt werden.

Der Unterrepräsentanz kann durch eine aktive Kandidatinnensuche und bevorzugte Einladung von Frauen begegnet werden.

Befangenheitsregeln sollten frühzeitig besprochen und Befangenheiten deutlich benannt werden.

Lehrprobe, Vortrag, persönliches Gespräch

Die Anhörung der Berufungskommission besteht in der Regel aus drei Elementen: einem Vortrag oder einer künstlerischen Präsentation der eingeladenen Bewerber*innen mit anschließender Gesprächsrunde, einer Lehrprobe mit Studierenden sowie einem Auswahlgespräch nur mit der Berufungskommission. Aufgabe der Berufungskommission ist es dabei, auf gleiche Bedingungen für die Kandidat*innen zu achten (Zeit, Aufgaben, Fragen).

Best Practice ist es, einen Leitfaden für das Gespräch mit den Kandidat*innen festzulegen, damit die Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Es empfiehlt sich, dabei auch Fragen zur Geschlechter- und Diversitätskompetenz sowie nach dem zukünftigen Engagement der Kandidat*innen für Chancengleichheit zu stellen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, jederzeit selbst Fragen zu stellen.

Die gemeinsame Planung der Gespräche in der Berufungskommission schafft Fairness und Transparenz für alle.

Diskriminierende Fragen müssen durch Kommissionsvorsitzende sofort unterbunden werden.

Liste und Gutachten

Die Kommission wählt Kandidat*innen für die externe Begutachtung aus, dabei soll sie allein nach der fachlichen Qualifikation und der Passfähigkeit auf die Ausschreibungskriterien gehen.

Bei der Auswahl von Gutachtenden ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Außerdem sind Befangenheitsregeln zu beachten, Gutachtende sollen ihre wissenschaftliche, berufliche oder private Beziehung zu Kandidat*innen der Berufungskommission offenlegen. Auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Gutachtende vorschlagen. Den Gutachtenden darf vorab keine Rangliste oder Bewertung der Kandidat*innen mitgeteilt werden.

Die Berufungskommission erstellt einen Listenvorschlag mit den berufungsfähigen Kandidat*innen. Dabei sollen alle drei Listenplätze besetzt werden. Die Kommission kann in begründeten Fällen vom Urteil der Gutachter*innen abweichen.

Berufungsvorschläge sind in den Hochschulgremien stets geheim abzustimmen.

Gutachtende sind fair auszuwählen. Eine Beeinflussung durch die Wünsche des Bereichs oder der Kommission muss vermieden werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Beschlüssen der Kommission widersprechen und eine Stellungnahme verfassen, die dem Kommissionsbericht beizufügen ist.

Beschlussfassung

Die Entscheidung für den Berufungsvorschlag sollte transparent und nachvollziehbar sein und ausschließlich auf den vereinbarten Auswahlkriterien basieren. Bei gleicher Eignung sind Frauen, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen.

In den zuständigen Gremien (Fachbereichsrat, Akademischer Senat) ist der Listenvorschlag der Kommission zu prüfen, ebenso wie die Plausibilität der Argumente im Abschlussbericht und die Einhaltung der Gleichstellungsziele der Hochschule.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, eine Stellungnahme zu verfassen und im Konfliktfall gegen den Beschluss der Berufsliste ein suspensives Veto einzulegen. Kommt es zu keiner Lösung, ist das Präsidium einzuschalten. Der Vorrang ist Teil der Berufsakte.

Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule kann ebenfalls eine Stellungnahme zum Verfahren verfassen. Sie hat außerdem das Recht, sich in Konfliktfällen direkt an die zuständigen Stellen der Senatsverwaltung zu wenden.

Protokolle und der Abschlussbericht sollten frühzeitig mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt werden, um Fragen und Unstimmigkeiten zu klären.

Maßnahmen zur Gewinnung von qualifizierten Frauen des Fachbereichs oder der Berufungskommission sollten nachvollziehbar dokumentiert sein.

Berufungsverhandlungen

Wird der Ruf erteilt, informiert die Hochschule die Kandidat*innen über ihre Listenplatzierung sowie die beteiligten Gremien und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über den Stand des Verfahrens. In den anschließenden Berufungsverhandlungen werden die persönlichen Bezüge und die Ausstattung verhandelt.

Zur Vermeidung eines Gender Pay Gaps an der Hochschule ist die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten empfehlenswert. Sie steht Kandidatinnen im Vorfeld auch als Ansprechpartnerin zu Fragen nach Besoldung und Ausstattung zur Verfügung. Im anschließenden Ernennungsverfahren werden Professor*innen im Regelfall in das Beamtenverhältnis berufen. Eine Einstellung im Angestelltenverhältnis ist möglich, sollte beispielsweise das Alter eine Verbeamtung verhindern.

Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische oder antisemitische Zuschreibungen, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität sowie soziale Herkunft und sozialer Status dürfen weder zu einer unmittelbaren noch zu einer mittelbaren Diskriminierung führen.

Die Hochschulleitung hat die besondere Aufgabe, bei den Berufungsverhandlungen einen Gender Pay Gap in Ausstattung und Zulagen zu vermeiden.

Diskriminierungsfreiheit an der Hochschule herzustellen, ist in Berlin eine gesetzliche Aufgabe aller Hochschulmitglieder.

ANLAGE 1: Grundlagen für Chancengleichheit

Für institutionelles Handeln gibt es verbindliche Regeln zur Erreichung von Gleichstellung und gegen Diskriminierung. Zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft allgemein und zu Berufungsverfahren gibt es zahlreiche Untersuchungen und Publikationen. Frauenanteile werden in Bundes- und Landesstatistiken erhoben und ausgewertet. An den Hochschulen und Fachbereichen gibt es Instrumente und Maßnahmen. Im Folgenden eine Auswahl zur weiteren Information:

Gesetze und Regelungen

| | |
|------------|---|
| BUND | Grundgesetz (GG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) |
| LAND | Berliner Hochschulgesetz (BerHGG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Koalitionsvertrag, Hochschulvertrag |
| HOCHSCHULE | Grundordnung, Berufungssatzung, Satzung Chancengleichheit, Frauenförderrichtlinien, Satzung Hochschule der Vielfalt |

Informationen, Daten

| | |
|-------------|---|
| BUND | Bundesstatistik, GWK Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung , CEWS Ranking und Publikationen , bukof Publikationen , Datenbanken für Wissenschaftlerinnen , Publikationen zu Frauen und Berufungen, Fachartikel, Fachgesellschaften, Förderprogramme, Fortbildungen (Gender Bias, Antidiskriminierung, Berufungsverfahren) |
| LAND | Allgemeine Gleichstellungsstandards , Gender Daten Report, Länderberichte, LakoF Publikationen , Förderprogramme, Fortbildungen |
| HOCHSCHULE | Berufungs- oder Prozessleitfaden, Berufungszahlen, Struktur- und Entwicklungsplan, Gleichstellungskonzept, Frauenförderplan, Sprachleitfaden, Diversity Policies |
| FACHBEREICH | Zielvereinbarungen, Personalentwicklung und Stellenplan, durchschnittliche Leistungsbezüge und Ausstattung |

ANLAGE 2: Überblick über einen Verfahrensablauf (Bitte abweichende Hochschulregelungen berücksichtigen!)

| Fach (Abteilung, Institut oder Fachbereichsrat/Fakultätsrat) | Berufungskommission | Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte | Hochschulleitung (HSL)/ Akademischer Senat (AS) | Regierung |
|--|--|--|---|---------------------------|
| Stellenplanung (Vakanzen, Drittmittel) | | Informationsrecht, Beteiligung | Entwicklungs-, Strukturplan | |
| Beantragung einer Stelle (Professur) | | Beteiligung | | |
| Forschungsausrichtung (Denomination) | | Beteiligung | | |
| | | Informationsrecht (nur zu HSL) | Bedarfsprüfung, Genehmigung | Genehmigung der Professur |
| Ausschreibungstext (= Auswahlkriterien) | | Beteiligung | | |
| Zusammensetzung Berufungskommission | | Beteiligung | | |
| | | Informationsrecht | Öffentliche Ausschreibung | |
| | Konstituierung der Berufungskommission | Beteiligung | | |
| | Kriterien (-katalog) für die Auswahl | Beteiligung | | |
| | Sichtung aller Bewerbungsunterlagen | Beteiligung | | |
| | Auswahl Bewerber*innen, Einladung | Beteiligung | | |
| Fachvortrag, Probevorlesungen, Lehrprobe | Auswahlgespräche | Beteiligung | | |
| | Auswahl engere Wahl | Beteiligung | | |
| | Beauftragung Gutachten | Beteiligung | | |
| | Diskussion über Listenplatzierung | Beteiligung | | |
| | Einholen von Gutachten | Beteiligung | | |
| | Beschluss Berufungsvorschlag/Liste | Beteiligung | | |
| | Schriftliche Auswahlbegründung | Beteiligung | | |
| Beschluss Berufungsvorschlag | | Beteiligung | | |
| | | Informationsrecht | Prüfung der Unterlagen | |
| | | Beteiligung zentrale FGB | Stellungnahme des AS | |
| | | Informationsrecht (nur zu HSL) | Erstellen der Berufsakte | Prüfung der Berufsakte |
| | | Informationsrecht (nur zu HSL) | Nicht öffentliche Bekanntgabe | Ruferteilung |
| Beteiligung an Berufungsverhandlungen | | Informationsrecht | Berufungsverhandlung | |
| | | Informationsrecht | Rufannahme und Einstellung | |

ANLAGE 3: Beanstandungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

DAS INFORMATIONSRECHT kann eine Auskunft über Daten sein, wenn es für die Erfüllung der Aufgaben nötig ist. Oder das Recht, über den Stand des Verfahrens oder das Ergebnis von Verhandlungen informiert zu werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist durch das BerIHG zur Verschwiegenheit verpflichtet.

EINE BETEILIGUNG ist formal erfolgt, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nachweislich eingeladen wurde. Falls sie oder ihre Stellvertretung nicht teilnehmen können, muss ihrer Bitte um Terminverschiebung nachgekommen werden. Wird ihre Beteiligung versäumt, ist es ein Verfahrensfehler.

DAS SUSPENSIVE VETO kann gegen den Beschluss eines Gremiums oder Organs eingelegt werden, wenn Beanstandungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (mündliche oder schriftliche Stellungnahme) nicht behoben werden. Der Vorgang wird geprüft und in der nächsten Sitzung noch einmal behandelt. Wird der Beschluss unverändert erneut gefasst, muss das Präsidium eingeschaltet werden.

| Verfahrensschritt | Beanstandungsrecht |
|---|--------------------------------|
| Stellenplanung (Vakanzen, Drittmittel) | Informationsrecht, Beteiligung |
| Beantragung einer Stelle (Professur) | Beteiligung |
| Forschungsausrichtung (Denomination) | Beteiligung |
| Ausschreibungstext (= Auswahlkriterien) | Beteiligung |
| Zusammensetzung Berufungskommission | Beteiligung |
| Öffentliche Ausschreibung | Informationsrecht |
| Konstituierung der Berufungskommission | Beteiligung |
| Kriterien (-katalog) für die Auswahl | Beteiligung |
| Sichtung aller Bewerbungsunterlagen | Beteiligung |
| Auswahl Bewerber*innen, Einladung | Beteiligung |
| Auswahlgespräche | Beteiligung |
| Auswahl engere Wahl | Beteiligung |
| Beauftragung Gutachten | Beteiligung |

| Verfahrensschritt | Beanstandungsrecht |
|-------------------------------------|--|
| Entscheidung über Listenplatzierung | Beteiligung |
| Einholen von Gutachten | Beteiligung |
| Beschluss Berufungsvorschlag | Beteiligung |
| Schriftliche Auswahlbegründung | Beteiligung |
| Beschluss Berufungsvorschlag | Beteiligung |
| Prüfung der Unterlagen | Informationsrecht |
| Stellungnahme AS | Beteiligung zentrale FGB |
| Prüfung der Akte | Keine Rechte gegenüber der Senatsverwaltung. |
| Ruferteilung | |
| Ruferteilung | Informationsrecht |
| Berufungsverhandlung | Informationsrecht |
| Rufannahme und Einstellung | Informationsrecht |

Herausgeberin
LakoF Berlin

Text und Layout
Geschäftsstelle der LakoF
Bianca Beyer
Viola Schmitt

Redaktion
Susanne Plaumann
LakoF Berlin

1. Auflage
September 2022