



Leitfaden für die Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren (Stand 09/2017, erstellt von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der WWF Ingolstadt)

Dieser Leitfaden stellt eine Ergänzung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dar und ersetzt nicht die Lektüre des Berufungsleitfadens der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

1. Phase: Einleitung des Berufungsverfahrens, Ausschreibung

Bildung des Berufungsausschusses:

Der Berufungsausschuss bereitet den Berufungsvorschlag der Universität vor. Seine Sitzungen sind nicht öffentlich. Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist ein stimmberechtigtes Mitglied des Ausschusses. Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Berufungsausschusses als stimmberechtigtes Mitglied teil. „Bei Verhinderung des oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nimmt an dessen oder deren Stelle der oder die stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kraft Amtes stimmberechtigt an der Sitzung teil. Sind der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie seine oder ihre Stellvertretung verhindert, kann der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität diese vertreten.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 7).

Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität jederzeit über den Stand informieren.

Der Berufungsausschuss sollte im Idealfall paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Dieses Prinzip ist nicht zwingend vorausgesetzt. Der Berufungsleitfaden empfiehlt:

„Es ist eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien anzustreben. Der Berufungsausschuss soll annähernd geschlechterparitätisch besetzt sein. Der professorale Frauenanteil soll nach Möglichkeit mindestens ein Drittel betragen; Ausnahmen sind von dem Dekan oder der Dekanin im Vorschlag der Fakultät für die Besetzung des Berufungsausschusses an das Präsidium schriftlich zu begründen. Der Frauenanteil kann zum Beispiel dadurch erhöht werden, dass externe Professorinnen als Mitglieder des Berufungsausschusses benannt werden.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 5)

Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte im Falle einer nicht paritätischen Zusammensetzung nach Gründen fragen. Ist der Frauenanteil in der Fakultät unterrepräsentiert, sollte sich der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für eine Entlastung (bspw. bei der Lehrverpflichtung) einsetzen, um den professoralen Frauenanteil im Berufungsausschuss zu erhöhen und so unverhältnismäßige Mehrbelastung zu verhindern.

Der Berufungsausschuss setzt sich folgendermaßen zusammen:

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT – FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



„Im Berufungsausschuss verfügen die Professoren und Professorinnen über die Mehrheit der Stimmen; zusätzlich gehören ihm stimmberechtigt der oder die jeweilige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie je ein Vertreter oder eine Vertreterin aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayHSchG) und der Studierenden an. Dem Berufungsausschuss sollen mindestens zwei auswärtige Mitglieder als Professor oder Professorin angehören.“ (§ 3 Abs. 2 Berufsordnung der KU)

Ausschreibungstext:

„Der Fakultätsrat erstellt und beschließt einen Ausschreibungstext und reicht ihn als Vorschlag an die Hochschulleitung (HSL) weiter. Die HSL beschließt den Ausschreibungstext.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 3) Der Ausschreibungstext muss einen Hinweis zur Gleichstellung enthalten. Zudem wird folgende Formulierung empfohlen:

„Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im Professorenamt an. Deshalb werden Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung gebeten.“

Die Formulierung „qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich um ihre Bewerbung gebeten“ ist nicht empfehlenswert. Dies kann unter Umständen den Eindruck erwecken, dass von Bewerberinnen ein höheres Qualifikationsniveau im Vergleich zu männlichen Bewerbern gefordert wird.

Aktive Bewerber/innengewinnung:

Der Berufsleitfaden sieht explizit die Möglichkeit der aktiven Bewerber/innengewinnung vor:

„Zur Gewinnung sehr guter Bewerber und Bewerberinnen sollen Bewerber und Bewerberinnen aktiv angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags soll auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft in Fachbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, hingewirkt werden. Um die Gleichstellung an der KU zu fördern, sollen daher insbesondere Wissenschaftlerinnen aktiv angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 4)

Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte, wenn nötig, eine aktive Bewerberinnensuche durch die Fakultät anregen. Dies kann schon bei der Genehmigung des Ausschreibungstextes im Fakultätsrat von dem oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen werden. Die aktive Bewerberinnensuche kann aufgrund der nötigen fachlichen Kompetenz nicht ausschließlich auf den oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übertragen werden. Es ist zu empfehlen, sich innerhalb der Bewerbungsfrist über die Fortschritte bei der Gewinnung von Bewerberinnen informieren zu lassen. Die Bemühungen bei der aktiven Bewerberinnengewinnung werden in der Stellungnahme des oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät gewürdigt (siehe hierzu auch Abschnitt 5).

2. Phase: Arbeit im Berufungsausschuss

Die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und Bewerberinnen müssen dem oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor der ersten Sitzung zugehen. Die Unterlagen sind zu sichten, wobei insbesondere auf Bewerbungen von Frauen in Fachbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, geachtet werden sollte.



Präzisierung des Anforderungsprofils und Kriterien:

Der Berufungsausschuss sichtet zunächst die eingegangenen Bewerbungen. Für die Beurteilung von Eignung und Befähigung der Bewerber und Bewerberinnen sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, die im Ausschreibungstext festgelegt werden, ausschlaggebend. Der Berufungsausschuss kann das Anforderungsprofil durch weitere objektivierte Auswahlkriterien konkretisieren. Das Anforderungsprofil darf dadurch jedoch nicht abgeändert werden.

Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll darauf achten, dass nur die objektiv festgelegten Auswahlkriterien des Ausschreibungstextes Anwendungen finden und die Bewerber und Bewerberinnen gemessen an diesen Kriterien alle gleich behandelt werden. Werden Konkretisierungen vorgenommen, soll der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sicherstellen, dass diese Kriterien ausschließlich fachlicher Natur sind, eindeutig formuliert im Protokoll festgehalten werden und bei allen Bewerbern und Bewerberinnen gleichermaßen angewandt werden.

Berücksichtigung des privaten Hintergrundes der Bewerber und Bewerberinnen:

Der Berufungsleitfaden weist darauf hin, dass zeitliche Belastungen durch familiäre Verpflichtungen den Bewerbern und Bewerberinnen nicht negativ ausgelegt werden dürfen: „Auch darf die zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von einer evtl. gegebenen Teilzeitmöglichkeit Gebrauch zu machen, nicht negativ bewertet werden. Ebenfalls soll das Abweichen vom ‚Ideallebenslauf‘ beispielsweise aufgrund Krankheit/Behinderung oder Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs nicht nachteilig beurteilt werden.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 11)

Gerne wird als Beurteilungskriterium die Forschungsleistung gemessen am Forschungsalter (in der Regel der Zeitpunkt ab erfolgreicher Beendigung des Promotionsverfahrens) herangezogen. Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass Elternzeit und weitere zeitliche Belastungen durch Kinderbetreuung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bei dieser Betrachtung ausdrücklich berücksichtigt werden. Hierbei sollte bedacht werden, dass die zeitliche Belastung nicht allein auf die genommene Elternzeit zu reduzieren ist, sondern für eine dauerhafte zeitliche Belastung steht. Dies sollte in angemessener Weise sowohl für männliche als auch insbesondere für weibliche Bewerber berücksichtigt werden. So sollte gerade die Leistung des Bewerbers oder der Bewerberin trotz zeitlicher Mehrbelastung und das damit einhergehende Potential in den Fokus gerückt werden. Auch eine ggf. fehlende Lehrerfahrung im Vergleich zu Mitbewerbern oder Mitbewerberinnen muss unter diesen Kriterien bewertet werden. Bei jungen Bewerbern oder Bewerberinnen sollte gerade bei der Beurteilung von Drittmittelbewerbungen berücksichtigt werden, inwieweit der Bewerber oder die Bewerberin überhaupt die Möglichkeit hatte, selbst als Antragssteller oder Antragstellerin aufzutreten.

Ausschluss aus Altersgründen:

„Der Ausschluss von Bewerbern und Bewerberinnen aus dem Verfahren aus Altersgründen ist unzulässig und verstößt gegen § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sowie das Prinzip der Bestenauslese. Das Alter ist alleine für die Frage maßgeblich, ob der Bewerber oder die Bewerberin im Beamtenverhältnis oder nur im Angestelltenverhältnis berufen werden kann. Auch bei Bewerbern und Bewerberinnen, die das 52. Lebensjahr bereits vollendet haben, ist mit Hinblick auf die Möglichkeit eines Angestelltenverhältnisses oder einer Ausnahmeregelung die Auswahlentscheidung wie bei den anderen Bewerbern und Bewerberinnen anhand des Anforderungsprofils und eventuell weiterer objektivierter Kriterien



zu treffen.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 11)

Im Ausschreibungstext wird darauf hingewiesen, dass der Bewerber oder die Bewerberin für eine Berufung ins Beamtenverhältnis zum Zeitpunkt der Ernennung das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf. In begründeten Fällen können hier Ausnahmen zugelassen werden. Daher dürfen Bewerber oder Bewerberinnen nicht aufgrund ihres Alters ausgeschlossen werden.

3. Phase: Probevortrag und externe Gutachten

In der Regel werden die professoralen Mitglieder des Berufungsausschusses nach einer ersten Sichtung der Bewerber/innenlage vom Berufungsausschuss aufgefordert, Lesegutachten für die geeignet erscheinenden Bewerber und Bewerberinnen zu erstellen. Auf Grundlage der Lesegutachten lädt der Berufungsausschuss die geeigneten Bewerber und Bewerberinnen zu hochschulöffentlichen Probevorträgen ein. Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass bei der Beurteilung ausschließlich die bereits festgelegten „harten“ Kriterien Anwendung finden. Bei der Einladung von qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen soll auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet werden.

Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte sich vorab informieren, wie hoch der Frauenanteil in der Professorenschaft und im Mittelbau des zu besetzenden Faches ist und wie der Frauenanteil in der Professorenschaft bundesweit ist, um ggf. einem Argument begegnen zu können, das lauten könnte, dass man in einem sogenannten „Frauenfach“ „eher die Männer als die Frauen bei der Besetzung von Stellen fördern müsse.“ Die für die KU aktuellen Zahlen kann man schnell auf den entsprechenden Webseiten der Fächer recherchieren oder in den Dekanaten erfragen. Bei bundesweiten Zahlen kann man auf Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamt zurückgreifen:

Frauenanteil in der Professorenschaft nach Fächern:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/>

Frauenanteil in der Professorenschaft nach Bundesländern:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>

Im Anschluss an die Probevorträge führt der Berufungsausschuss mit den Bewerberinnen und Bewerbern ein nicht öffentliches Gespräch. Im Verlauf dieses Gesprächs ist darauf zu achten, dass den Bewerberinnen und Bewerbern vergleichbare, bzw. weitgehend identische Fragen gestellt und Informationen gegeben werden. Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass keine unangebrachten oder diskriminierenden Fragen, wie nach Familienstand oder Familienplanung, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft usw. gestellt werden. Im Zweifel sollte der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einer Beantwortung solcher Fragen zuvorkommen. Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stellt allen Bewerbern und Bewerberinnen die gleiche Frage und protokolliert die Antworten. Diese Antworten werden zu den eigenen Unterlagen genommen und werden nicht in der Stellungnahme veröffentlicht. Eine solche Frage könnte lauten: „Wie würden Sie den Grundsatz der Frauenförderung an Universitäten



in Ihrer Personalpolitik umsetzen?“ Und/Oder: „Ist gendersensible bzw. –gerechte Lehre Teil Ihres Lehrkonzepts?“

Auf Basis der Probevorträge und der Gespräche entscheidet der Berufungsausschuss, für welche Bewerber und Bewerberinnen vergleichende auswärtige Gutachten eingeholt werden.

„Der Berufungsausschuss soll bei der Auswahl von mind. zwei externen Gutachtern und/oder Gutachterinnen ohne Beziehung zu den Bewerbern und Bewerberinnen darauf hinwirken, dass mindestens ein vergleichendes Gutachten von einer Gutachterin erstellt wird. Ausnahmen sind von der oder dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses schriftlich zu begründen.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 9)

Die Gutachten sollen eine Reihung der Bewerber und Bewerberinnen auf Grundlage der Ausschreibungskriterien vornehmen.

4. Phase: Stellungnahme und Erstellung eines Listenvorschlages

Der oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt bei Beschlussfassung (Erstellung der Liste) Stellung zum Verfahren. Beanstandungen sind spätestens hier deutlich zu machen. Die Stellungnahme enthält eine Einschätzung der Bewerber/innenlage bei der Bekanntmachung der Ausschreibung, eine Dokumentation des Verlaufs des Berufungsverfahrens, eine Bewertung hinsichtlich des Gleichstellungsaspekts und eine Stellungnahme zum Berufungsvorschlag (Gleichstellungskonzept der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, S. 17).

„Die Stellungnahme des oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ist bei Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag zu würdigen und hat somit bereits vor Beschlussfassung zu erfolgen. Es ist möglich vor Beschlussfassung eine mündliche Stellungnahme abzugeben, welche zu Protokoll genommen wird, und diese dann erst nach Beschlussfassung zu verschriftlichen. Die Stellungnahme der Frauenbeauftragten beinhaltet die Einschätzung einer ordnungsgemäßen Beteiligung und der Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen. Aus der Stellungnahme des oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss ersichtlich sein, ob das Verfahren mit Blick auf die Behandlung von Bewerbern oder Bewerberinnen zu beanstanden ist oder nicht. Einwendungen des oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten während des Verfahrens werden vom Berufungsausschuss unmittelbar aufgegriffen und diskutiert.“ (Berufungsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt Ingolstadt, Stand: Oktober 2016, S. 11)

Das Gutachten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geht ebenfalls dem Senat und der HSL zu und wird dort nochmals zur Kenntnis genommen. In der Stellungnahme angesprochene Probleme werden dabei ausführlich behandelt und es wird geklärt, ob diese bereits angemessen gelöst sind. Der oder die Berufungskommissionsvorsitzende muss im Senat die erarbeitete Liste vorstellen und für Rückfragen zur Verfügung stehen. Stellt der Senat fest, dass Verfahrensfehler begangen wurden oder der Berufungsvorschlag nicht schlüssig ist, wird das Verfahren an den Berufungsausschuss zurückgegeben.

Auf Basis der externen Gutachten kommt der Berufungsausschuss zur Beschlussfassung. Es besteht dabei keine Bindung an die vorgeschlagene Reihung der externen Gutachter und Gutachterinnen.



Anfertigen der Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

In jeder Stellungnahme sollte eingangs die Zusammensetzung der Kommission dargestellt werden (professoraler / nicht professoraler Anteil) und ggf. erläutert werden, warum keine paritätische Zusammensetzung vorliegt. Dabei sollte der Berichterstatter oder die Berichterstatterin nicht in die Darstellung des Geschlechterverhältnisses eingehen, da er/sie ein nicht stimmberechtigtes Mitglied der Kommission ist.

Anschließend sollen die sogenannten „harten“ Kriterien, die sich aus dem Ausschreibungstext ergeben, genannt werden.

Im nächsten Abschnitt soll das Geschlechterverhältnis dargestellt werden:

Beispiel Bewerbungen und eingeladene Kandidatinnen und Kandidaten:

Bewerbungen gesamt: 30

davon Frauen: 15 Männer: 15

davon mit Habilitation oder gleichwertigen wissenschaftlichen Leistungen (erstes „hartes“ Kriterium):

Frauen: 8 Männer 7

Eingeladen gesamt: 6

davon Frauen: 3 Männer: 3

Vorgetragen haben gesamt 5:

davon Frauen: 3 Männer: 2

Anregungen zur Ausgestaltung der Stellungnahme

Auf folgende Fragestellungen könnte zum Beispiel in der Stellungnahme eingegangen werden:

Wie viele Bewerbungen insgesamt und wie viele Bewerbungen von weiblichen Wissenschaftlerinnen lagen vor?

Was waren die Anforderungen an das Profil des zukünftigen Stelleninhabers/ der zukünftigen Stelleninhaberin?

Wie viele Bewerberinnen wurden zum Probevortrag eingeladen und für welche Bewerber und Bewerberinnen wurden externe Gutachten eingeholt?

Erfolgte das Ausscheiden von weiblichen Bewerberinnen aus dem Verfahren auf Grundlage von klar definierten Kriterien?

Sind Entscheidungen oder Verfahrensschritte des Prüfungsausschusses hinsichtlich der Behandlung von Bewerbern oder Bewerberinnen zu beanstanden? Kam es zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen?