

# Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Kurzvortrag im Beirat für Gleichstellung, MLU Halle-Wittenberg 12/2015

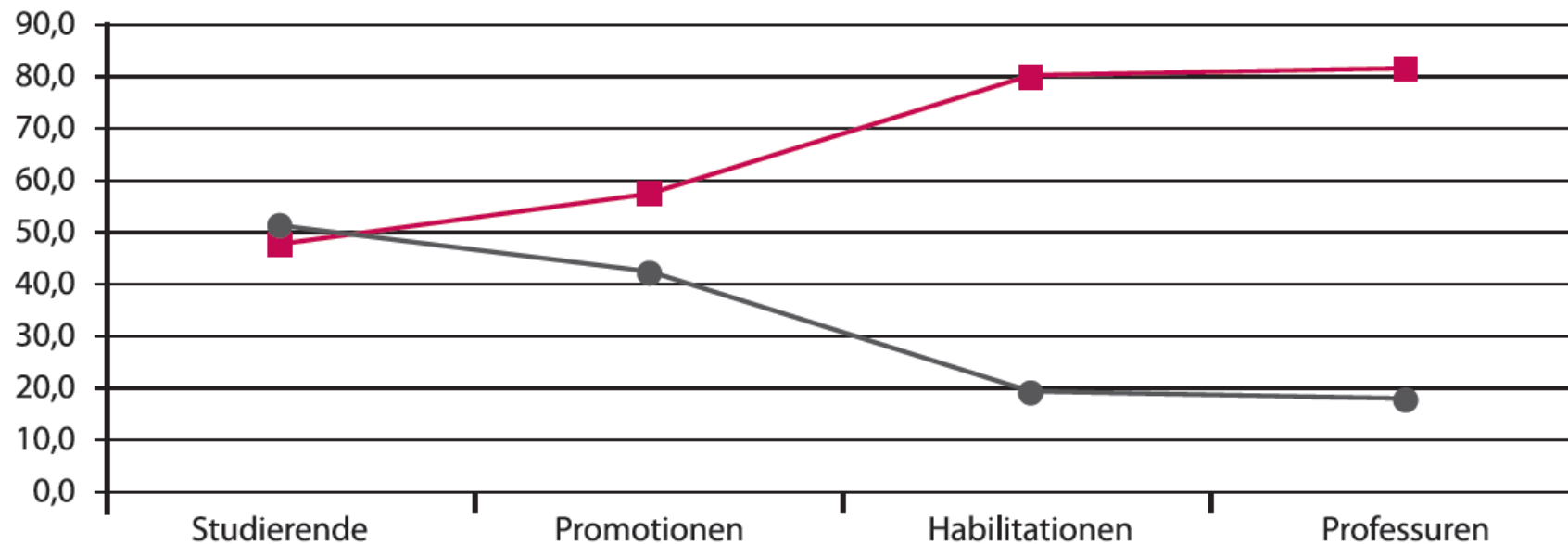
PROF. DR. PHIL. GABRIELE MEYER  
MEDIZINISCHE FAKULTÄT  
PRODEKANIN GENDERFRAGEN

# „Leaky Pipeline“

- Großer *Dropout* von Frauen auf der wissenschaftlichen Karriereleiter: Anteil
  - der Studentinnen und Doktorandinnen ca. 50%
  - 27% der HabilitandInnen Frauen und
  - 16,5% der ProfessorInnen

(Center of Excellence Women un Science, 2012)

## Durchschnittliche Universitätslaufbahn nach Geschlecht in Baden-Württemberg im Jahr 2009\* in %



● Weiblich ■ Männlich

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010, Statistisches Bundesamt, MWKB-W  
\* Studierendenzahlen 2009/10, Promotionen 2009, Habilitationen 2009, Professuren 2009

Herausgeberin:

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) 2011 ©

- **Mythen zur Unterrepräsentanz von Frauen**
  - Es gibt zu wenig geeignete Frauen
  - Gute Chancen für Frauen in „Frauenfächern“
  - Mutterschaft behindert die Karriere von Wissenschaftlerinnen

# Warum Frauen seltener zur Berufung empfohlen werden

(van den Brink & Benschop 2012)

- Häufig fehlende Systematik der Berufungsverfahren: Auswahlkriterien nicht genau definiert, fehlende passende Beurteilungstechniken
- Entscheidungsfindung von Interessen Einzelner dominiert
- Mitglieder der Berufungskommissionen vertrauen häufiger auf die Meinung aus ihren Netzwerken als auf formale Bewerbungsunterlagen
- Männer empfehlen, unterstützen, zitieren und informieren sich gegenseitig
- Männliche Professoren, die in der Regel häufiger vertreten sind als Professorinnen, identifizieren sich mehr mit männlichen Bewerbern

# Herausforderung geschlechtergerechte Berufung

# Hochschulleitung & Hochschulverwaltung

(Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2014)

- Entwicklung und Verabschiedung einer geschlechtergerechten Berufungsordnung (Ziel: geschlechtergerechte Durchführung und Erhöhung des Anteil an Professorinnen)
- Erstellung eines Berufungsleitfadens als Handreichung
- Entwicklung hochschulweiter Berufungsstandards (mit Kriterien in Relation zur Biographie der Bewerber/-innen und des Entwicklungspotenzials (z.B. Anerkennung von Kindererziehungszeiten))
- Geschlechtergerechte Berufung als Instrument der Profilbildung der Hochschule & Anreizsystem für die Fakultäten
- Etablierung eines Beratungs- und Evaluierungssystem, Berufungscontrolling

# Fakultäten & Dekan/-in

(Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2014)

- Festlegung einer gendergerechten Personalplanung, Frauenförderplan
- Ausschreibung in geschlechtergerechter Sprache, Prüfung auf Stereotype
- Aktive Akquise von Frauen innerhalb der Bewerbungsfrist
- Wenn keine oder wenige Bewerbungen von Frauen vorliegen:
  - Fristverlängerung & aktive Anfrage
- Geschlechterparitätische Besetzungen der Berufungskommissionen
  - Cave: Mehrfachbelastungen von Frauen, ggf. Verringerung des Lehrdeputats oder zusätzliche personelle Ressourcen
  - Hinzuziehen externer Professorinnen
  - Begründungen bei Abweichungen
  - Schulung der Kommissionsmitglieder zur Sicherung der Qualität und Geschlechtergerechtigkeit
  - Verbindliche Kriterien für die Festlegung von Gutachterinnen und Gutachtern und die Gutachtenerstellung



# Berufungskommissionen

(Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2014)

- Prüfung der Kriterien zur Besetzung auf Gender Bias
- Gleicher Fragenkatalog an alle Bewerberinnen und Bewerber
- Instrument der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
  - Gezielte Suche und Ansprache
  - Nutzung fachübergreifender und fachspezifischer Wissenschaftlerinnen-Datenbanken
  - Proaktive Anstrengung, bei wenigen oder keinen Kandidatinnen
  - Darlegung der Bemühungen zur Gewinnung von Frauen im Abschlussbericht der Berufungskommission
- Gewinnung von Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen
- Unterlassen unzulässiger Fragen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit

**Herausgeberin:**

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) 2011 ©

## Welche Informationsquellen können für die aktive Rekrutierung genutzt werden?

- ▶ Direkte Kontaktierung von geeigneten Wissenschaftlerinnen
- ▶ Recherche bei Fachgesellschaften
- ▶ Befragung von Kolleginnen und Kollegen
- ▶ Kontaktierung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen
- ▶ Recherche bei wissenschaftlichen Frauenverbänden wie beispielsweise dem Verband baden-württembergischer Wissenschaftlerinnen : <http://www.vbww.net>
- ▶ Recherche in Datenbanken:
  - AcademiaNet – exzellente Wissenschaftlerinnen im Blick: <http://www.academia-net.de>
  - FemConsult: <http://www.femconsult.de>
  - GEPRIS Datenbank der DFG (Datenbank zu Projekten, die von der DFG gefördert werden):  
<http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS/>
  - Datenbank des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms:  
<http://www.margarete-von-wrangell.de/index.php?nav=3>
  - Datenbank für Akademikerinnen:  
[http://www.htw-berlin.de/Die\\_HTW/Vertretungen\\_Beauftragte/Frauenbeauftragte/Karriere.html](http://www.htw-berlin.de/Die_HTW/Vertretungen_Beauftragte/Frauenbeauftragte/Karriere.html)
  - European Platform of Women Scientists: <http://www.epws.org>
  - Femdat.ch: <http://www.femdat.ch/C18/C2/Expertinnen/default.aspx>

# Berufungskommissionen

(Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2014)

- Prüfung der Kriterien zur Besetzung auf Gender Bias
- Gleicher Fragenkatalog an alle Bewerberinnen und Bewerber
- Instrument der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
  - Gezielte Suche und Ansprache
  - Nutzung fachübergreifender und fachspezifischer Wissenschaftlerinnen-Datenbanken
  - Proaktive Anstrengung, bei wenigen oder keinen Kandidatinnen
  - Darlegung der Bemühungen zur Gewinnung von Frauen im Abschlussbericht der Berufungskommission
- Gewinnung von Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen
- Unterlassen unzulässiger Fragen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit

**Herausgeberin:**

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) 2011 ©

## Fragen zur Genderkompetenz in der Berufungskommission

Wie hoch ist in der Kommission der Frauen- und Männeranteil in den verschiedenen Statusgruppen und insbesondere in der Gruppe der Professor/innen?

- ▶ Besitzen Mitglieder der Kommission besondere Kompetenzen im Bereich des Gender Mainstreaming?
- ▶ Sind die Mitglieder der Berufungskommission vertraut mit den Anforderungen der Chancengleichheit und mit den gleichstellungsrelevanten Qualitätsstandards der Hochschule?
- ▶ Verfügen Kommissionsmitglieder über Genderkompetenz im Fach? (Gender in der Forschung und Lehre)
- ▶ Wurde die Gleichstellungsbeauftragte zur Zusammensetzung der Berufungskommission gehört?

# Gleichstellungsbeauftragte

(Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2014)

- Aktive Nutzung des Rede- und Antragsrechts
- Veranstaltung von Workshops für  
Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Berufungsverfahren

# Externe Gutachterinnen und Gutachter

(Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2014)

- Leitfaden zur Gutachtenerstellung
  - Anerkennende Haltung gegenüber vielfältigen Karrierewegen und Berufsbiografien
  - Beurteilung nicht nur anhand der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, auch Teilnahme an Vorträgen
  - Ehrliche Offenlegung möglicher Befangenheiten



## Gendersensibler Berufungsleitfaden

Stand Juli 2014

Referat Gleichstellung von Frau und Mann

## ERHÖHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT IN BERUFUNGSVERFAHREN ENTWICKLUNG EINES KOMPETENZSPIEGELS MIT LEISTUNGS- UND SOZIALBEZOGENEN KRITERIEN

EVGENIYA VEDERNIKOVA

Dresden, Februar 2009

Außerdem:

Ruhr-Universität Bochum: Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren; Justus-Liebig-Universität Gießen: Gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Durchführung von Berufungsverfahren; Verbund der Niedersächsischen Hochschulen: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren; Universität Konstanz: Checkliste gendergerechte Berufungsverfahren; Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den Wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs: Faire Berufungsverfahren; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg: Berufungsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg – Leitfaden ...