

Wie Professorinnen gewinnen?

Empfehlungen und Verbindlichkeiten
an der Universität Bielefeld



Wie Professorinnen gewinnen?

Empfehlungen und Verbindlichkeiten
an der Universität Bielefeld



Inhalt

Einleitung	6
1. Genderkompetenz in Berufungsverfahren.....	12
1.1 ‚Unconscious Gender Bias‘ in der Wahrnehmung und Zuschreibung von Leistung	13
1.2 Schein-Neutralität von Auswahlkriterien.....	14
1.3 Geschlechterunterschiede im Verhalten der Bewerber*innen	15
2. Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie.....	20
2.1 Phase I: Perspektivplanung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten	24
2.1.1 Gleichstellungsstrategische und gendersensible Entwicklung der Denomination.....	25
2.1.2 Markt-Analyse: Recherche und Erstellen einer Scouting-Liste	26
2.1.3 Kennenlernen potentieller Kandidatinnen im Vorfeld	28
2.2 Phase II: Erstellung von Freigabeantrag und Ausschreibung.....	32
2.2.1 Parallelausschreibung in mehreren Stellenkategorien	33
2.2.2 Veröffentlichung der Ausschreibung in einschlägigen Netzwerken.....	33
2.2.3 Gendersensible Formulierung der Ausschreibung.....	33
2.2.4 Sicherung von Transfer und Umsetzung der Gleichstellungsstrategie.....	37
2.3 Phase III: Durchführung des Auswahlverfahrens.....	40
2.3.1 Direktsprache von aussichtsreichen Wissenschaftlerinnen	40
2.3.2 Die Arbeit der Berufungskommission.....	41
2.3.3 Transparentes, wertschätzendes Bewerber*innen-Management.....	43
2.3.4 Beurteilung der Bewerbungsunterlagen	44
2.3.5 Möglichst geschlechterparitätische Einladung von Bewerber*innen	45
2.3.6 Wertschätzender Empfang vor Ort.....	46
2.3.7 Vorträge und Probelehrveranstaltung.....	46
2.3.8 Auswahlgespräche	46
2.3.9 Begutachtung.....	47
2.4 Phase IV: Abschluss des Berufungsverfahrens.....	50
2.4.1 Listenvorschlag und Abstimmung in der Fakultätskonferenz.....	50
2.4.2 Beschlussfassung im Rektorat.....	51
Checkliste für Maßnahmen in Berufungsverfahren.....	54
Anhang	60
Muster für Synopse.....	60
Muster für strukturierte Anforderung von Bewerbungsunterlagen.....	61

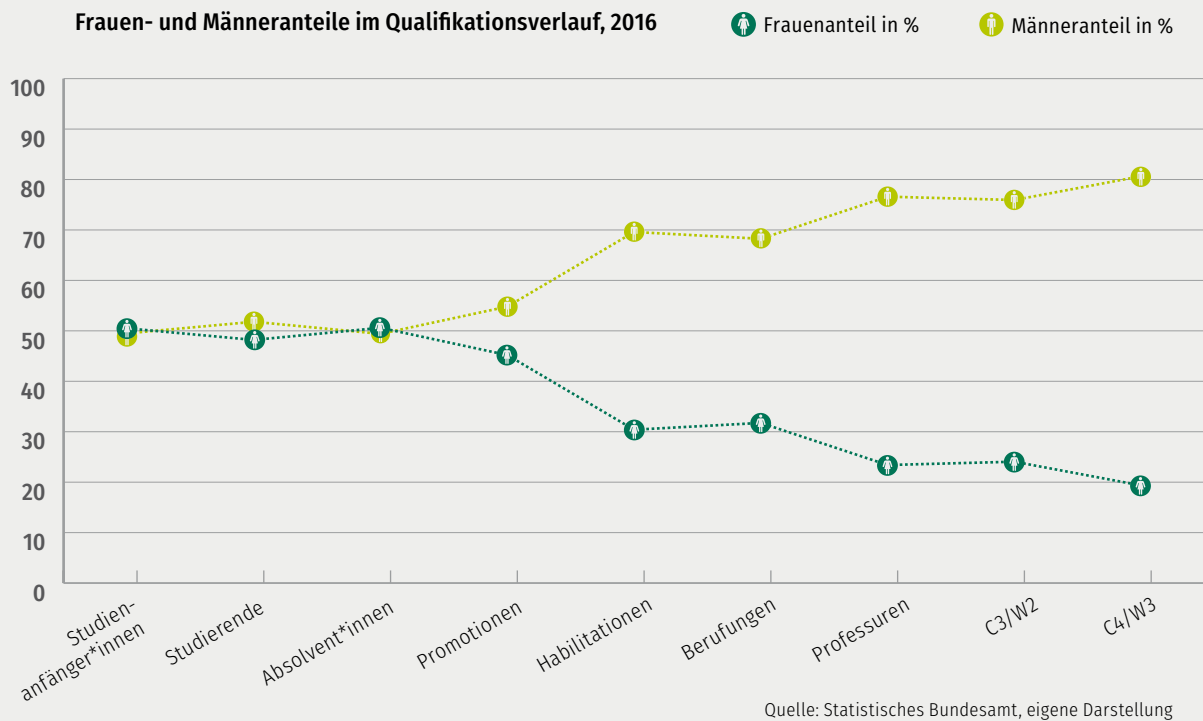


Einleitung

Einleitung

Warum Professorinnen gewinnen?

Schon lange sind Frauen an Universitäten sehr gut vertreten. Seit über zehn Jahren sind mehr als die Hälfte der Studienabsolvent*innen weiblich.¹ Diese erfreuliche Entwicklung hat bisher jedoch nicht zu einem entsprechenden Anstieg der Frauenanteile an den Professuren geführt: Auf den höchsten Positionen im Wissenschaftssystem sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.



¹ Seit 1994: über 40%, seit 2006: über 50%, Quelle: CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, GESIS, Leibniz-Institut, Köln), <https://www.gesis.org/cews>

Auch an der Universität Bielefeld bildet sich die sogenannte ‚leaky pipeline‘ ab. Die Erhöhung des Professorinnenanteils ist deshalb ein zentrales Ziel, das an mehrere Strategien gekoppelt ist: Eine Institution, die für ein sehr hohes Niveau von Forschung und Lehre stehen will, muss die größten Talente in der Wissenschaft für sich gewinnen. Aber zu viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen verlassen trotz sehr guter Leistungen und hoher Motivation das Wissenschaftssystem. Dieser Verlust an wertvollem Potenzial wirkt sich wiederum negativ auf die Positionierung der Hochschulen aus. Denn Gleichstellungserfolge haben für den Bereich der Professuren – bei Mittelvergabe, Forschungsförderung und programmatischen Vergleichsprozessen – enorm an Bedeutung gewonnen. Jenseits strategischer Aspekte geht es aber auch um Gerechtigkeit: Der im Grundgesetz verankerte Gleichstellungsauftrag spricht den Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Teilhabechancen zu – in der Wissenschaft ebenso wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen.

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Professorinnen sind vielfältig. Sie resultieren aus einer Gemengelage von strukturellen wie individuellen Faktoren. Maßnahmen für die Erhöhung des Professorinnenanteils müssen deshalb sowohl beim gezielten Bemühen um Bewerberinnen als auch bei der Reflexion und geschlechtergerechten Gestaltung des gesamten Berufungsverfahrens ansetzen. Eine allgemeine Professionalisierung der Verfahrensgestaltung ist Voraussetzung. Nur damit kann die Universität Bielefeld – geschlechtsunabhängig – die Wissenschaftler*innen mit den besten Potenzialen für sich gewinnen. Professionell aufgesetzte, geschlechtergerecht gestaltete Berufungsverfahren sollen allen Bewerber*innen gleichberechtigte Chancen eröffnen und Benachteiligungen ausschließen. Eine professionelle Verfahrensgestaltung ist eine wichtige Visitenkarte gegenüber Wissenschaftler*innen auf Spitzenniveau und kann die Außenwirkung der Universität positiv beeinflussen. Sie wirkt aber auch nach innen, denn eine gute Strukturiertheit und Transparenz von Berufungsverfahren erleichtert die Arbeit aller Verfahrensbeteiligten.

Ziel der Broschüre

Für die Gleichstellung auf Professurebene nehmen Berufungsverfahren eine Schlüsselrolle ein. Dementsprechend wurden an der Universität Bielefeld bereits zahlreiche Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen entwickelt. In der Abbildung sind diese Instrumente stichwortartig aufgeführt und werden im Weiteren näher erläutert.

Viele der Instrumente sind als verbindliche gleichstellungsbezogene Vorgaben in den „Hinweisen zur Durchführung von Berufungsverfahren“ (im Folgenden: HDB) festgehalten. Sie gelten neben den ohnehin gültigen gleichstellungsrechtlichen Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Hochschulgesetz (HG), in der Grundordnung (GO) und im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bielefeld (RP) und sollen bei der Planung und Durchführung von Berufungsverfahren berücksichtigt werden.

Die Herausforderungen: Noch sind die Vorgaben nicht allen Verfahrensbeteiligten umfassend bekannt. Zum anderen erfordert ihre Umsetzung ein entsprechendes Praxiswissen.

Hier setzt diese Broschüre an. Sie will einerseits die Rechtssicherheit der Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld unterstützen. Andererseits gibt sie Verfahrensbeteiligten praktische Hilfestellungen bei der Gewinnung von geeigneten herausragenden Wissenschaftlerinnen und begleitet auf dem gemeinsamen Weg von der Planung zur Umsetzung von fairen und geschlechtergerechten Berufungsverfahren.

Dafür

- *stellt sie allgemeines Hintergrundwissen zum Thema „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“ bereit*
- *bündelt sie sämtliche verbindliche gleichstellungsbezogene Vorgaben*
- *empfiehlt sie Maßnahmen, mit deren Hilfe die Fakultäten und Einrichtungen ihre Gleichstellungsstrategie zur Professorinnengewinnung entwickeln und vorantreiben können.*

Die Broschüre ist als Online-Version zum Download auf dem Gender-Portal der Universität Bielefeld erhältlich.²

² <http://www.uni-bielefeld.de/gender/berufungsverfahren.html>

**INSTRUMENTE
ZUR GEWINNUNG VON
PROFESSORINNEN**

Berufungs-Portal

Geschlechterparität bei Gutachter*innen

Geschlechterparität in
Berufungskommissionen

Entlastungen bei Gremienarbeit

gegenderte Berufsordnung
– Handreichung

Verbindliche Scoutinglisten

Beteiligung dezentrale
Gleichstellungsbeauftragte

Professionalisierung dezentrale
Gleichstellungsbeauftragte

Strategische Denomination

Direktansprache von Bewerberinnen

Abfrage von Datenbanken

Berufungsbeauftragte

Strategiegespräche Fakultäten
mit Rektorat

Parallelbewerbung W1, W2, W3

Überprüfung von Geschlechteraspekten
in Denomination

Dual career-Angebote in
Berufungsgesprächen

Konkrete Zielvorgaben in
Gleichstellungsplänen

Regelungen zu Befangenheit

Professionalisierung der Verfahren

Vermehrte Einladung von
Bewerberinnen zu Vorstellung

Ausschreibung W1/W2 mit
tenure track nach W2/W3

Professorinnenquote
Rektorat/ Fakultäten

Gegenderter Interviewleitfaden



1. Genderkompetenz in Berufungsverfahren

1. Genderkompetenz in Berufungsverfahren

Der komplexe Begriff „Genderkompetenz“ hat theoretische und praktische Komponenten:³

Genderkompetenz	Wissen: Wissen über Mechanismen und Auswirkungen geschlechterstereotyper Zuschreibungen
	Erkenntnisfähigkeit: Erkennen dieser Mechanismen im beruflichen Alltag
	Handlungsbereitschaft: gendersensibel und gleichstellungsorientiert handeln und Diskriminierungen aktiv entgegenwirken

Für Berufungsverfahren resultieren daraus verschiedene Handlungsempfehlungen, die in jeder Verfahrensstufe – und auch bereits im Vorfeld – Berücksichtigung finden müssen, um zu einer geschlechtergerechten Berufungspolitik zu gelangen.

Genderkompetenz in Berufungsverfahren	Dimension	Handlungsempfehlungen
	„Unconscious Gender Bias“ in der Wahrnehmung und Zuschreibung von Leistung	➔ Verzerrungen erkennen und abbauen
	Schein-Neutralität von Auswahlkriterien	➔ Chancengerechtigkeit überprüfen und sichern
	Geschlechterunterschiede im Verhalten der Bewerber*innen	➔ Aktive Bemühung um Bewerberinnen

Der Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht eine geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren. Genderkompetenz ist damit förderlich für die Gewinnung von Professorinnen und für die chancengerechte Gestaltung von Berufungsverfahren insgesamt.

³ Vgl. Wetterer, Angelika (2005), in: Ulrike Vogel (Hrsg.). „Was ist weiblich – was ist männlich?“, Kleine-Verlag.

1.1 ‚Unconscious Gender Bias‘ in der Wahrnehmung und Zuschreibung von Leistung

Transparenz und Chancengleichheit im Auswahlverfahren sind unabdingbar, wenn es gelingen soll, die Eignung der Bewerber*innen, ihre Leistungen und Potenziale systematisch zu erfassen und zu beurteilen. Diesem Anspruch folgen die Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld und der Muster-Interview-Leitfaden mit den praktischen Empfehlungen, die eine Professionalisierung und Strukturierung der Verfahren unterstützen.

Gerade in der Leistungsbeurteilung können geschlechtsspezifisch wirksame Mechanismen zu Benachteiligungen führen – auch dann, wenn bei allen Beteiligten „beste Absichten“ vorhanden sind. Der sogenannte ‚Unconscious Gender Bias‘, der sowohl männliche als auch weibliche Verfahrensbeteiligte betreffen kann, umschreibt die Wirksamkeit von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Zuschreibungen. So weisen sozialpsychologische Studien darauf hin, dass ein insgesamt geringer Bewerberinnen-Anteil dazu führen kann, dass die einzelnen Bewerberinnen als weniger kompetent eingeschätzt werden. Weitere Studienergebnisse zeigen auf, dass der Erfolg bei einer Kooperation zwischen einem Mann und einer Frau eher dem Mann zugeschrieben wird, so dass sich beispielsweise für Frauen als Erstautorin ein männlicher Letztautor kompetenzverringern auswirkt.⁴ Beispiele aus der Berufungspraxis zeigen, dass der gleiche Befund – z.B. „relativ junges akademisches Alter“ – einem Mann zum Vorteil (denn er habe Entwicklungspotenzial), einer Frau aber zum Nachteil ausgelegt werden kann (denn sie besitze noch wenig Erfahrung). Soziologische Studien zeichnen nach, dass der Idealtypus einer in der Wissenschaft erfolgreichen Person mit männlichen Attributen konnotiert ist, was in Berufungs-

verfahren eine benachteiligende Wirkung für Wissenschaftlerinnen haben kann. Es führt dazu, dass Frauen mehr Leistung erbringen müssen, um als gleichermaßen kompetent und qualifiziert wahrgenommen zu werden.⁵

Gegen den Gender Bias sind also Sensibilität, Bewusstsein und Selbstreflexion von allen an Berufungsverfahren Beteiligten im Hinblick auf die eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster vonnöten. Ein wichtiges Instrument, um dem Einfluss von Stereotypen systematisch entgegenzuwirken, ist ein strukturierter Personalauswahlprozess. Das bedeutet, dass die Rollen und Verantwortlichkeiten definiert sind, der Prozess klaren Standards und Kriterien folgt, die für alle Bewerber*innen gleichermaßen gelten, und dass für sämtliche Kandidat*innen gleiche Zeitfenster und Bedingungen eingehalten werden. Denn Stereotype wirken vor allem dann, wenn Unklarheiten herrschen und sich (kontraproduktive) Freiräume in die Entscheidungsfindung einschleichen.

Verzerrungen erkennen und abbauen

- ➔ *Geschlechterbezogene Stereotype im Auswahlverfahren aufdecken*
- ➔ *Idealvorstellungen reflektieren, Kompetenzbegriffe prüfen*
- ➔ *Leistungen nicht „intuitiv“, sondern faktenbasiert bewerten*
- ➔ *Bewertungsmaßstäbe für alle gleich anwenden*
- ➔ *Formulierungen bei Vergleich und Bewertung von Kandidat*innen kritisch überprüfen*

⁴ Vgl. Welppe, Isabell/Peus, Claudia (2015): „Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft“, TU München.

⁵ Vgl. Beaufays, Sandra (2003): „Wie werden Wissenschaftler gemacht?“, Transcript Verlag.

1.2 Schein-Neutralität von Auswahlkriterien

Chancengerechtigkeit überprüfen und sichern

- ➔ *Kriterien und Indikatoren analysieren, versteckte Chancengleichheiten bereinigen, unterschiedliche Verhaltensweisen von Bewerber*innen einordnen können*
- ➔ *Indikatoren breit fächern*
- ➔ *Biographische Vielfalt positiv abbildbar machen*

Auch eine scheinbare Neutralität von Auswahlkriterien kann die Bewertung wissenschaftlicher Leistung zum Nachteil von Frauen beeinflussen, wenn sie geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausgangsbedingungen überdeckt. Die Auswahlkriterien leiten sich aus dem Anforderungsprofil ab und werden im Verfahren anhand von Indikatoren aufgeschlüsselt. Darauf bezogen weisen die Bewerber*innen nach, dass sie den erforderlichen Kriterien entsprechen. Das Kriterium „hervorragende Forschungsleistung“ kann etwa durch Publikationen, Forschungspreise, Patente, Stipendien und Rufe nachgewiesen werden. Für die spätere Auswertung ist es jedoch wichtig zu ermitteln, ob sich diese Nachweise unterschiedlich auf die Chancen von Männern und Frauen auswirken.⁶ So kann sich die Betrachtung der reinen Anzahl von Publikationen nachteilig für Personen auswirken, deren wissenschaftlich produktive Zeit durch Mutterschutz und Elternschaft vorübergehend eingeschränkt war. Anstelle einer Beurteilung der Gesamtanzahl kann beispielweise die Beurteilung der fünf einschlägigsten Publikationen hier für mehr Chancengleichheit sorgen.⁷ Spielt jedoch die Gesamtanzahl von Publikationen eine zentrale Rolle, müssen Familienzeiten unbedingt berücksichtigt werden.

Für Personen, deren Mobilität aufgrund familiärer Verpflichtungen vorübergehend eingeschränkt war oder ist, kann sich die Anforderung „Internationalität“ nachteilig auswirken. Eine breitere Auslegung des Kriteriums schlägt sich hier schon häufig positiv auf die Chancengleichheit nieder: Wenn anstelle des Indikators „Auslandsaufenthalte“ beispielsweise die „internationale Sichtbarkeit“ oder "nachweisbare, erfolgreiche internationale Kooperationen" herangezogen werden. Insgesamt ist es wichtig, dass die Leistungsbewertung, zu der auch die Einschätzung des zukünftigen Potenzials gehört, im Zusammenhang mit der Biographie geschehen und der Vielfalt akademischer Lebensläufe gerecht wird. Lebens- und Berufserfahrungen in nichtwissenschaftlichen Kontexten können Forschung und Lehre bereichern, mit einem hervorragenden wissenschaftlichen Entwicklungspotenzial einhergehen und es sogar befördern. Daher ist es notwendig, die angewendeten Kriterien mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen.

⁶ Vgl. „Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit“, eine Broschüre der LaKoG Baden-Württemberg (2011).

⁷ Vgl. Regelungen der DFG zu Qualität statt Quantität bei Publikationsangaben, www.dfg.de

1.3 Geschlechterunterschiede im Verhalten der Bewerber*innen

Frauen in der Wissenschaft sind historisch gesehen eine relativ junge Errungenschaft. Bis zur Zulassung von Frauen an Universitäten im deutschsprachigen Raum zu Beginn des 20. Jahrhunderts war es ein langer, umkämpfter Weg. Bis dahin war das Wissenschaftssystem rein männlich dominiert. Über die Jahrhunderte entfalteten Annahmen, die Frauen die Eignung für die Wissenschaft absprachen, illustre Spielarten. Im 17. Jahrhundert hieß es, Frauenhirne seien zu kalt und zu schwach, um die Strenge des Gedankens auszuhalten; im 18. Jahrhundert: Die Schädelhöhe von Frauen sei zu klein, um leistungsfähige Gehirnmasse zu enthalten; im 19. Jahrhundert: Die Eierstöcke würden verkümmern, wenn Frauen zu sehr denken; im 20. Jahrhundert: Die rechte Gehirnhälfte von Frauen sei anders strukturiert und sie seien deswegen weniger fähig, räumlich zu denken.⁸ Diese Annahmen erscheinen heute absurd; dennoch übt die damals absolute männliche Prägung des Wissenschaftssystems bis in unsere Zeit einen Einfluss aus, der sich in Phänomenen wie dem ‚Unconscious Gender Bias‘ niederschlägt. Eine nur zögerlich voranschreitende quantitative Teilhabe von Frauen an den höchsten Positionen in der Wissenschaft ist die Folge.

Die Muster setzen sich auf der persönlichen Ebene fort. Aufgrund des geringen Professorinnenanteils stehen jungen Wissenschaftlerinnen weniger erfolgreiche Rollenmodelle gegenüber. Das Berufsziel „Professorin“ setzen sich Wissenschaftlerinnen entsprechend später als ihre männlichen Kollegen, weil es sehr viel weniger in ihrem Selbstbild verankert ist.⁹ Auch wenn es darum geht, sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben, spielen in der Laufbahn von Wissenschaftlerinnen die Ermutigung und Bestärkung durch Dritte in deutlich höherem Maße eine Rolle als bei Wissenschaftlern.¹⁰ Schließlich scheint die Ausgestaltung von Berufungsverfahren bei Wissenschaftlerinnen einen besonderen Einfluss darauf zu haben, ob sie sich angesprochen fühlen, tatsächlich bewerben und später im Präsenzteil ihr volles Potenzial entfalten können. Bei der Verfahrensentwicklung gilt es deshalb, Einflüsse von der Formulierung der Ausschreibung bis hin zum Arrangement des Settings beim Berufungsvortrag zu berücksichtigen.

Bewerberinnen ansprechen und gewinnen

- ➔ *Unterschiedliche Verhaltensweisen von Bewerber*innen einordnen können*
- ➔ *Bewusste, gendersensible Ausgestaltung aller Stufen des Berufungsverfahrens*

⁸ Vgl. Schiebinger, Londa (1993): *Schöne Geister. Frauen in den Anfängen der modernen Wissenschaft*, Klett-Cotta.

⁹ Vgl. Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): „Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren“, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17, Essen.

¹⁰ Ebd.

Erwerb von Genderkompetenz in Berufungsverfahren

- ➔ *Fortbildung aller potenziellen Verfahrensbeteiligten, insbesondere der Dekan*innen*
- ➔ *Bewusste, gendersensible Ausgestaltung aller Stufen des Berufungsverfahrens*
- ➔ *Systematisch aufgesetzte, gendersensible, professionelle Beratung und Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an der Fakultät/Einrichtung*

Die Themen „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“ und „Unconscious Gender Bias“ sind sehr komplex. Sie erfordern nicht nur eine Sensibilisierung mit Blick auf die Aneignung von Wissen, sondern auch eine kritische Selbstreflexion. Insofern besteht ein grundsätzliches und sehr wichtiges Instrument zur Professorinnengewinnung in einer entsprechenden Fortbildung aller potenziellen Verfahrensbeteiligten. Dies betrifft insbesondere die Dekan*innen als Fakultätsleitungen, da sie die Verantwortung für die Entwicklung der Gleichstellungsstrategie der Fakultät tragen. Eine systematisch aufgesetzte, gendersensible, professionelle Beratung und Weiterentwicklung der Berufungsverfahren an der Fakultät/Einrichtung wäre im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit eine noch wirkungsvollere und vorbildliche Maßnahme.

Neben diesen grundlegenden Aspekten gibt es eine Fülle von Maßnahmen, die in allen Stadien eines Berufungsverfahrens zum Einsatz kommen sollten.



2. Entwicklung einer
Gleichstellungsstrategie:
Maßnahmen für die vier Phasen
einer Professurbesetzung

2. Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie: Maßnahmen für die vier Phasen einer Professurbesetzung

Für eine erfolgreiche Professorinnengewinnung benötigt jede Fakultät oder Einrichtung eine Gleichstellungsstrategie. Eine solche Strategie geht von dem aktuellen Professorinnenanteil und der Zielsetzung für die kommenden Jahre aus und benennt geeignete Maßnahmen, um sie zu erreichen. Eine gute, erfolgversprechende Gleichstellungsstrategie bildet dabei den gesamten Prozess einer Professurbesetzung ab, reicht also von der Perspektivplanung vor dem Freiwerden einer Professur bis hin zum Verfahrensabschluss. Der Prozess durchläuft vier Phasen:

Besetzungsprozess einer Professur



Da die Gleichstellungsstrategie im Freigabeantrag beschrieben wird¹¹ und damit bereits zum Ende des Planungsstadiums angelegt sein muss, sollte die Strategieentwicklung bereits in einem frühen Stadium mit einer geschlechtergerechten Reflexion und Gestaltung des gesamten Verfahrenskonzeptes beginnen. Die Verantwortung für die Entwicklung der Gleichstellungsstrategie liegt bei der Fakultätsleitung.

Die Strategie muss im weiteren Verlauf des Verfahrens weiterentwickelt und verbindlich umgesetzt werden. Nach Freigabe der Professur und mit Einsatz der Berufungskommission geht die Verantwortung an den Kommissionsvorsitz über. In der ersten Kommissionsitzung informieren die Fakultätsleitung und die/der Kommissionsvorsitzende über die Gleichstellungsziele der Fakultät. Daran anknüpfend stellt die Kommission Überlegungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie an.¹² Alle Aktivitäten und Bemühungen zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie müssen im Protokoll dokumentiert werden, um sie nachvollziehen und überprüfen zu können. Auch die Begründungen für das Weiterkommen oder den Ausschluss von Bewerber*innen müssen hinreichend ausführlich und transparent im Protokoll beschrieben sein.

¹¹ RP 1.4.5, HDB I.1 (zu den Abkürzungen s. Fußnote 13)

¹² HDB V.6

Entwicklung und Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie

Strategieentwicklung

- ➔ *Zeitpunkt: prozessbegleitend während Phase I und Phase II, Weiterentwicklung in Phase III*
- ➔ *Betrifft alle vier Phasen des Besetzungsprozesses*
- ➔ *Verantwortung: zunächst Fakultätsleitung, dann Vorsitz der Berufungskommission*
- ➔ *Dokumentation der Gleichstellungsstrategie im Freigabeantrag*

1

Umsetzung der Strategie

- ➔ *Zeitpunkt: prozessbegleitend in allen Phasen*
- ➔ *Verantwortung: Vorsitz der Berufungskommission*
- ➔ *Dokumentation der Umsetzungsschritte im Protokoll*

2

Im Bedarfsfall: Überprüfung

- ➔ *Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/Rektorat*

3

Im Folgenden sind verbindliche sowie empfehlenswerte Maßnahmen zur Professorinnengewinnung chronologisch zusammengestellt, die für die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie herangezogen werden können. Die verbindlichen Vorgaben sind mit dem Verweis auf ihre rechtliche Verankerung versehen.¹³ Bei den anderen Maßnahmen handelt es sich um Empfehlungen, die in die Gleichstellungsstrategie einfließen können.

Nicht alle empfohlenen Maßnahmen sind gleichermaßen für alle Fakultäten und Einrichtungen geeignet. Daher ist die Zusammenstellung als Fundus zu verstehen, aus dem geeignete Maßnahmen je nach den spezifischen Gegebenheiten zusammengestellt und angepasst werden können. Einige Fakultäten und Einrichtungen haben auf der Basis langjähriger Erfahrungen und intensiver Bemühungen schon sehr gute Vorgehensweisen entwickelt, die als Beispiele aufgegriffen werden.

¹³ Dabei handelt es sich um das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bielefeld (RP), die Grundordnung der Universität Bielefeld (GO), das Hochschulgesetz NRW (HG) sowie die Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren (HDB).



2.1 Phase I: Perspektivplanung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten

2.1 Phase I: Perspektivplanung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten

Die Perspektivplanung für die Nachbesetzung einer Professur beginnt bereits eine geraume Zeit vor ihrem Freiwerden: laut den HDB mindestens zwei Jahre im Vorfeld. Schon in diesem frühen Stadium kann und muss die Universität Weichen für die Gewinnung von Bewerberinnen stellen. Nachträglich ist es kaum möglich, den verschenkten Spielraum wieder auszugleichen. Direkt zu Beginn des Willensbildungsprozesses, bei Gesprächen im Dekanat oder bei Hochschullehrenden-Besprechungen, muss die Fakultätsleitung die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die dezentrale Gleichstellungskommission/-beauftragte beteiligen und dies dokumentieren.¹⁴ Auch im Perspektivgespräch mit dem Rektorat ist die Entwicklung des Professorinnenanteils in Zusammenhang mit der Professurbesetzung ein Schwerpunkt.¹⁵

Checkfragen Perspektivplanung

- ➔ *Wurden zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vom Beginn des Willensbildungsprozesses an aktiv durch die Fakultätsleitung einbezogen?*
- ➔ *Wurde die Entwicklung des Professorinnenanteils im Perspektivgespräch mit dem Rektorat thematisiert?*

¹⁴ LGG §§ 17 (1), 18 (2); HDB I

¹⁵ HDB 0

2.1.1 Gleichstellungsstrategische und gendersensible Entwicklung der Denomination

Die Denomination hat einen zentralen Stellenwert bei der Neubesetzung einer Professur. Ihre inhaltliche Bedeutung für die Ausrichtung der Fakultät ist offensichtlich. Darüber hinaus ist sie aber auch personalpolitisch bedeutend, da sie Einfluss auf das Feld der potentiellen Bewerber*innen hat. Unterschiedliche Verteilungsmuster in Zusammenhang mit Geschlecht lassen sich im Wissenschaftssystem nicht nur vertikal entlang der Qualifikations- bzw. Hierarchiestufen feststellen. Auch auf horizontaler Ebene, d.h. in Bezug auf inhaltliche Schwerpunkte gibt es spezifische Verteilungsmuster. Und das gilt sowohl im Vergleich zwischen den Disziplinen (bspw. Natur- und Geisteswissenschaften), als auch innerhalb der Disziplinen. Das Wissen darüber, in welchen Bereichen viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen präsent sind, muss fachspezifisch ausgebildet werden. Dann kann es dafür genutzt werden, über die entsprechende Denomination eine Professur gerade für Frauen interessant zu machen.

Zur Gewinnung von Professorinnen (und bei vorhandenem Spielraum) sollte die Denomination also strategisch so ausgerichtet sein, dass sie ein Bewerber*innen-Feld mit einem vielversprechenden Anteil hervorragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen eröffnet.¹⁶ Die Prüfung, ob speziell genderbezogene Themen und Fragestellungen in Forschung und Lehre in die Denomination aufgenommen werden können, ist ebenfalls verbindlich verankert.¹⁷ Die Aufnahme solcher Aspekte entspricht nicht nur den ohnehin aktuellen Anforderungen an exzellente Wissenschaft,¹⁸ sondern kann sich auch

förderlich auf die Gewinnung von Bewerberinnen auswirken, da diese Themen (noch) überwiegend von Frauen bearbeitet werden.¹⁹

Checkfragen Denomination

- ➔ *Gibt es grundsätzlich einen Spielraum bei der Ausgestaltung der Denomination?*
- ➔ *Gibt es ein bewerberinnenreiches Feld, auf das die Denomination ausgerichtet werden kann?*
- ➔ *Welche genderbezogenen Inhalte und Perspektiven können aufgenommen werden?*
- ➔ *Wer kann kompetent zu diesen Fragen beraten?*

16 RP I.1.1.4

17 Ebd.

18 Siehe z.B. Förderkriterien von DFG und EU.

19 Beispiele für die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre finden sich z.B. unter <http://igar-tool.gender-net.eu/en>, <http://genderedinnovations.stanford.edu> sowie unter www.gender-curricula.com. Die Gleichstellungskommissionen/-beauftragten können ebenfalls eine beratende Rolle einnehmen.

2.1.2 Markt-Analyse: Recherche und Erstellen einer Scouting-Liste

Die Fakultät führt im Rahmen der Perspektivplanung eine Analyse des Feldes potentieller Bewerber*innen durch. Dafür kann z.B. eine Scouting-Gruppe eingesetzt werden. Es geht darum zu sondieren, ob die Denomination für die Gewinnung einer Wissenschaftlerin/eines Wissenschaftlers auf hervorragendem Niveau geeignet und die Besetzung durch eine Frau aussichtsreich ist.²⁰ Als Nachweis dient eine Scouting-Liste infrage kommender Wissenschaftler*innen. Sie wird dem Rektorat im Vorfeld des Perspektivgespräches vorgelegt.²¹ Damit die Scouting-Liste im weiteren Verfahren als praktikables Instrument Verwendung finden kann, müssen die darauf aufgeführten Personen 1. sowohl eine sehr gute Eignung für die auszuschreibende Professur haben, und muss 2. eine sehr hohe Chance bestehen, sie für die Universität gewinnen zu können. Für die Professorinnengewinnung muss die Scouting-Liste 3. geschlechterparitätisch aufgestellt sein.

Checkfragen Marktanalyse

- ➔ *Lassen sich für eine Denomination auf der Scouting-Liste 50% geeignete Wissenschaftlerinnen nachweisen?*
- ➔ *Wenn nicht: Wie kann die Denomination verändert werden, um den Frauenanteil zu erhöhen?*
- ➔ *Wer kann hierzu kompetent beraten?*

Um geeignete Wissenschaftlerinnen zu finden, bietet sich die Recherche über Fachgesellschaften oder Sektionen und Netzwerke an. Darüber hinaus ist die Konsultation zahlreicher fachübergreifender wie fachspezifischer Datenbanken (z.B. AcademiaNet, FemConsult) hilfreich. Hier sind auch Gutachterinnen zu finden. Eine Liste der Datenbanken ist auf dem Genderportal verfügbar.²² Sind die genannten Recherchekanäle nicht ergiebig, ist es möglich, sich bei Fachtagungen aktiv auf die Talentsuche zu begeben und dort mit potenziellen Kandidatinnen in Kontakt zu kommen. Schließlich ist es bei strategisch besonders wichtigen Professuren möglich, eine Personalagentur zu beauftragen und hierfür formlos beim Rektorat Mittel zu beantragen.

Erweist sich im Rahmen der Markt-Analyse, dass es in dem Feld nur wenige Wissenschaftlerinnen gibt, so müssen deutliche Bemühungen zur Akquise geeigneter weiblicher Kandidatinnen unternommen und auch nachvollziehbar dokumentiert werden. In diesem Fall sollte die Denomination unter dem Stichwort ‚geschlechtergerechte Denominationsentwicklung‘ entsprechend geprüft und gegebenenfalls verändert werden. Um diesen Prozess effektiv zu gestalten, sollte der Denominationsentwurf der Gleichstellungskommission/-beauftragten oder auch einer Fachexpertin/einem Fachexperten mit ausgewiesener Genderkompetenz bereits im Vorfeld des Scouting-Verfahrens zur Überprüfung vorgelegt werden: Ist die Denomination angemessen weit formuliert? Besitzt sie demnach das Potenzial, genügend Wissenschaftlerinnen zu erreichen? Im Idealfall wird die Denomination erst dann abschließend festgelegt, wenn es gelungen ist, eine geschlechterparitätische Scouting-Liste aufzustellen. Sie soll im weiteren Verlauf

20 HDB 0

21 Ebd.

22 Siehe www.uni-bielefeld.de/gender/berufungsverfahren.html

des Verfahrens verbindlich zum Einsatz kommen. Das würde heißen, die Kandidatinnen direkt anzusprechen, um die Bewerbung zu bitten und mindestens ihre Schriften anzufordern.²³

Das Erstellen von Scouting-Listen wird an der Universität Bielefeld an einigen Fakultäten schon seit längerem erfolgreich praktiziert und entspricht, was die gezielte Recherche nach weiblichen Kandidatinnen betrifft, den Vereinbarungen im Rahmenplan.²⁴ Die Erfahrungen zeigen, dass der erforderliche Aufwand sehr übersichtlich ist. Auch an anderen Universitäten (z.B. Freie Universität Berlin, Universität Bremen, Universität Konstanz) werden geschlechterparitätisch zusammengestellte Scouting-Listen seit geraumer Zeit flächendeckend eingesetzt und als erfolgreiches Schlüsselinstrument zur Professorinnengewinnung bewertet.

Wenn es gelungen ist, ein ausreichend großes Bewerber*innenfeld zu erschließen und genügend aussichtsreiche weibliche Kandidatinnen zu identifizieren, kann die Denomination abschließend für den Freigabeantrag festgelegt werden. Die Scouting-Liste ist Bestandteil dieses Antrags (s. Punkt 3.2). Auch bei diesem Schritt sollten die Fakultäten die Gleichstellungskommissionen/-beauftragten beteiligen.

Vorteile einer Scouting-Liste

- ➔ *Erspart Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt, wenn das Verfahren schon fortgeschritten ist*
- ➔ *Gibt Aufschluss über die Besetzbarkeit der Professur*
- ➔ *Ist die Grundlage für die Direktansprache von potentiellen Bewerberinnen*

²³ Weitere Empfehlungen zur Direktansprache von Wissenschaftlerinnen siehe Kap. 2.3.1.

²⁴ RP I.1.5

2.1.3 Kennenlernen potentieller Kandidatinnen im Vorfeld

Die folgenden Maßnahmen stehen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Freigabeantrag, können aber Teil der Gleichstellungsstrategie einer Fakultät sein.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, im Vorfeld eines Berufungsverfahrens die Eignung potentieller Bewerberinnen für eine Professur zu sondieren. Die Einladung von Wissenschaftlerinnen zu einem Gastvortrag ist eine niedrigschwellige Gelegenheit zu fachlichem Austausch und gegenseitigem Kennenlernen. Sie ist für alle Seiten gewinnbringend.

Eine weitere gute Einstiegsmöglichkeit in die Professur besteht für Frauen darin, Vertretungsprofessuren zu übernehmen. Die formalen Anforderungen an die Besetzung sind die gleichen wie bei Professuren, allerdings wird das Verfahren sehr viel informeller gehandhabt, weshalb eine direkte Ansprache und die Suche in Datenbanken sehr erfolgsversprechend sind. Ein bewusster Umgang mit diesem Instrument ist geboten, weil sich eine Vertretungsposition nicht in allen Disziplinen gleichermaßen karrierefördernd auswirkt.

Eine optimale Perspektivplanung beinhaltet:

- ➔ *Beteiligung der Gleichstellungskommission/-beauftragten ab Beginn des Willensbildungsprozesses*
- ➔ *Thematisierung der Gewinnung von Bewerberinnen im Perspektivgespräch*
- ➔ *Gleichstellungsstrategische und geschlechtergerechte Ausrichtung der Denomination bei vorhandenem Spielraum*
 - *Ausrichtung der Denomination in einem von einer signifikanten Anzahl von Wissenschaftlerinnen bearbeiteten Feld*
 - *Aufnahme von genderbezogenen Themen in die Denomination*
- ➔ *geschlechtergerechte Markt-Analyse mit gezielter Recherche nach passenden Wissenschaftlerinnen*
- ➔ *Erstellung und verbindliche Nutzung einer geschlechterparitätischen Scouting-Liste*
- ➔ *Geschlechtergerechte Denominationsentwicklung:*
 - *Genderkompetente Analyse der Denomination*
 - *Festlegen der Denomination erst bei Vorlage einer geschlechterparitätischen Scouting-Liste*
- ➔ *Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen*
- ➔ *Gewinnung von Frauen für Vertretungsprofessuren*



2.2 Phase II: Erstellung von Freigabeantrag und Ausschreibung

2.2 Phase II: Erstellung von Freigabeantrag und Ausschreibung

Ist die Perspektivplanung fakultätsintern und in Abstimmung mit dem Rektorat abgeschlossen, tritt die Besetzung der Professur in die nächste Phase ein: Die Planung des Berufungsverfahrens. Hier werden maßgebliche, richtungsweisende Vorgaben für die Durchführung entwickelt und abgestimmt, an die sich die Berufungskommission halten muss. Zudem wird der Freigabeantrag für die Fakultätskonferenz und das Rektorat erstellt. Unter anderem muss die Fakultät in ihrem Freigabeantrag „unter Bezugnahme auf die Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan der Fakultät bzw. der gem. § 37 a Abs. 2 Hochschulgesetz NRW von Rektorat und Fakultät festgesetzten Gleichstellungsquote ausführen, mit welchen Maßnahmen im Rahmen des Stellen- und Anforderungsprofils in besonderer Weise Frauen angesprochen und gewonnen werden

können.“²⁵ Die Fakultät muss mit dem Freigabeantrag also eine Gleichstellungsstrategie für das Berufungsverfahren vorlegen. Alle in dieser Broschüre empfohlenen Maßnahmen können als Grundlage dazu herangezogen werden. Dem Antrag werden außerdem der Ausschreibungstext und das Anforderungsprofil beigelegt. Das Rektorat erörtert diese Unterlagen ausdrücklich unter dem Punkt Gender: Professorinnenquote in der Fakultät, Gender-Denomination, Forschungsprofil, Einschätzung des Bewerberinnen-Potenzials, Direktansprache von Frauen bzw. sonstige Gewinnungsstrategien.²⁶

Checkfragen für die Gleichstellungsstrategie:

- ➔ *Sind Professorinnenanteil und Zielmarke aus dem Gleichstellungsplan genannt?*
- ➔ *Sind Maßnahmen für alle vier Phasen enthalten – von der Perspektivplanung bis hin zum Verfahrensabschluss?*
- ➔ *Beinhaltet sie alle geforderten Punkte zur Erörterung im Rektorat?*
- ➔ *Ist der Transfer zwischen Planungs- und Umsetzungsphase/Fakultätsleitung und Vorsitz der Berufungskommission gesichert, sind die Verantwortlichkeiten geklärt?*

²⁵ HDB I

²⁶ HDB I.2.d)

2.2.1 Parallelausschreibung in mehreren Stellenkategorien

Bei der Planung muss entschieden werden, in welcher Stellenkategorie ausgeschrieben werden soll. Es kann sinnvoll sein, eine Professur parallel in mehreren Kategorien bzw. mit verschiedenen Tenure-Optionen auszuscheiden, z.B. W1 mit Tenure nach W2 parallel mit W2 oder W1 mit Tenure zu W3 parallel mit W3 (mögliche weitere Varianten s. Freigabeformular). So lässt sich ein breiteres Bewerber*innen-Feld ansprechen und gleichzeitig einer erhöhten Selbstselektion insbesondere von Bewerberinnen entgegenwirken. Bei Juniorprofessuren ist der Frauenanteil vergleichsweise hoch. Gerade eine W1-Professur mit Tenure nach W3 ist damit gleichzeitig ein effektives Instrument, um den nach wie vor geringen Professorinnenanteil im W3-Bereich anzuheben.

2.2.2 Veröffentlichung der Ausschreibung in einschlägigen Netzwerken

Die Stellenausschreibung kann außer in den überregionalen Zeitungen wie der ZEIT oder der Unabhängigen Deutschen Universitätszeitung (DUZ) auch über die Verbände von Wissenschaftlerinnen und einschlägige Netzwerke (z.B. Netzwerk Frauenforschung NRW, Forum Mentoring e.V.) veröffentlicht werden, in denen qualifizierte Wissenschaftlerinnen oder Multiplikator*innen verbunden sind. Auch Newsletter und Mailinglisten lassen sich dafür nutzen.

2.2.3 Gendersensible Formulierung der Ausschreibung

Die Ausschreibung muss unter Berücksichtigung der gleichstellungsbezogenen Überlegungen Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgabe definieren. Eine Ausschreibung im Wettbewerb um hervorragende Wissenschaftler*innen sollte darüber hinaus einladend formuliert sein und auch werbende Abschnitte enthalten. Dazu kann eine kurze Selbstpräsentation der ausschreibenden Fakultät/des ausschreibenden Bereiches gehören und eine Übersicht all dessen, was die Universität Bielefeld zukünftigen Stelleninhaber*innen bietet. Den folgenden Textbaustein können Fakultäten für ihre externen Ausschreibungen (auch auf der Homepage) nutzen:

Unser Angebot

Die Universität Bielefeld legt Wert auf Chancengleichheit und die Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie bietet attraktive interne und externe Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Zudem können Sie eine Vielzahl von Gesundheits-, Beratungs- und Präventionsangeboten nutzen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat einen hohen Stellenwert.

Außerdem wirkt eine direkte und aktive Ansprache („*Wir erwarten von Ihnen...*“, „*Wir suchen eine Forscherpersönlichkeit, die...*“) motivierender als passive Satzkonstruktionen („*Es wird erwartet, dass...*“). Positiv ist außerdem die Nennung einer Ansprechperson für Bewerber*innen.

Die Nutzung geschlechtergerechter Sprache ist für den öffentlichen Dienst grundsätzlich gesetzlich vorgeschrieben.²⁷ Jede Ausschreibung muss außerdem als formales Kriterium unter Gleichstellungsgesichtspunkten den folgenden Passus enthalten:²⁸

„Die Universität Bielefeld ist für ihre Erfolge in der Gleichstellung mehrfach ausgezeichnet und als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie freut sich über Bewerbungen von Frauen. Dies gilt in besonderem Maße im wissenschaftlichen Bereich sowie in Technik, IT und Handwerk. Sie behandelt Bewerbungen in Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz.“

Natürlich können und sollten Fakultäten auch darüber hinausgehende Angaben machen. Für Wissenschaftler*innen aller Geschlechter, die Verantwortung für Kindererziehung oder die Pflege Angehöriger übernehmen, ist das folgende Beispiel ein sehr positives Signal:

„Familienzeiten werden im Rahmen der Auswahlentscheidung berücksichtigt.“

Insgesamt ist die Universität Bielefeld im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“²⁹ eine Reihe an Verpflichtungen eingegangen (u.a. eben die positive Berücksichtigung von Familienverpflichtungen bei der Leistungsbewertung, aber auch

27 LGG § 4; die Website „Gendersensible Sprache“ der Universität Bielefeld hält Informationen und Formulierungsvorschläge für den Universitätsalltag bereit, um einen Beitrag zu diskriminierungsfreier Kommunikation zu leisten und Geschlechtsidentitäten in ihrer Vielfalt umfassend zu berücksichtigen: www.uni-bielefeld.de/kommunikation/gendern

28 HDB II.,RP 1.1.1.3

29 Weitere Informationen: www.uni-bielefeld.de/familie

die Einhaltung familienfreundlicher Sitzungszeiten, Coaching-Angebote zu Vereinbarkeitsfragen und das Angebot einer Betriebskindertagesstätte), die aktiv beworben und beachtet werden sollten.

2.2.3.1 Erstellen eines geschlechtergerechten Anforderungsprofils

Checkfragen für das Anforderungsprofil

- ➔ Sind die Kompetenzen eher breit definiert?
- ➔ Sind sämtliche für den Arbeitsbereich relevante Qualifikationsbereiche genannt?
- ➔ Ist die Wortwahl gendersensibel und frei von stereotypen Attributen?
- ➔ Sind Genderkompetenzen in Forschung, Lehre, Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses und Führung integriert?

Ein wichtiger Abschnitt der Ausschreibung ist das Anforderungsprofil. Hier werden Aufgaben und Erwartungen an die zukünftigen Stelleninhaber*innen beschrieben. Die Fakultätskonferenz legt die geforderten Kernkompetenzen und deren Gewichtung fest. Sie definiert auch die Qualitäts- und Auswahlkriterien für die spätere Beurteilung der Bewerber*innen. Die Berufungskommission darf diesen Katalog im Verlauf des Verfahrens verfeinern, aber nicht ändern.

Um Wissenschaftler*innen zu gewinnen, die wissenschaftlich leistungsstark sind und die Fakultät als institutionelles Gesamtgefüge bereichern, ist es sinnvoll, im Anforderungsprofil nicht allein auf exzellente Forschungsleistungen zu fokussieren. Vielmehr müssen sämtliche Qualifikationsbereiche einbezogen werden, die für den späteren Arbeitsbereich relevant sind. Hierzu zählen die Fähigkeit und Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit, Erfahrungen in der Nachwuchsförderung und in der Entwicklung von Curricula, Mitarbeit in der Selbstverwaltung, ausgewiesene Kompetenzen/ Weiterbildungen in Hochschuldidaktik, Personalführung und Management sowie Genderkompetenz. In diesen Bereichen verfügen sehr viele Frauen über Qualifikationen. Ihre Berücksichtigung im Anforderungsprofil wirkt sich entsprechend positiv auf die Übereinstimmung mit dem Profil vieler Wissenschaftlerinnen aus und kann die Attraktivität der Professur für Bewerberinnen erhöhen. Eine sehr enge Definition der Anforderungen und die eindeutige Ausrichtung auf bestimmte Spezialisierungen kann dagegen als Hinweis darauf gelesen werden, dass intern bereits eine bestimmte Person für die Stelle vorgesehen ist. Daher empfiehlt es sich generell – im Sinne einer fairen und transparenten Verfahrensgestaltung – das Anforderungsprofil eher breit anzulegen.

Bei der Wortwahl gilt es zu bedenken, dass es scheinbar neutrale Worte gibt, die aber geschlechtsspezifisch unterschiedlich ansprechend wirken können. Agentische Begriffe wie "führungsmotiviert", "kompetitiv" oder "durchsetzungsfähig" gelten als eher männlich konnotiert, kommunale Worte wie "kooperationsfähig", "kommunikativ", "teamorientiert" können tendenziell eher weibliche Bewerberinnen ansprechen. Solche Attribute sollten also gendersensibel überprüft werden.

Im Anforderungsprofil sollten auch Genderkompetenzen in Forschung, Lehre, Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses und Führung genannt werden. Die Integration von Genderkompetenzen kann den ausschreibenden Bereich sowohl für Wissenschaftlerinnen als auch für genderkompetente Bewerber*innen aller Geschlechter attraktiver machen. Sie ist darüber hinaus für eine zukunftsgerichtete Entwicklung der Organisationskultur von institutioneller Wichtigkeit für die Fakultät.

Einige Fakultäten haben dies bereits umgesetzt und erwarten Genderkompetenzen sowohl in Bezug auf den Bereich der Wissenschaft als auch grundsätzlich:

„Die Bearbeitung von Genderthemen ist von Vorteil.“

*„Die Fakultät betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung der/die zukünftige Stelleninhaber*in mitwirkt.“*

„Die Bewerberinnen und Bewerber werden gebeten, auch genderbezogene Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen.“

2.2.3.2 Systematische Anforderung von Bewerbungsunterlagen

Checkfragen für die Anforderung der Bewerbungsunterlagen

- ➔ *Werden Art und Form der benötigten Unterlagen konkret benannt, um eine gute Vergleichbarkeit zu gewährleisten?*
- ➔ *Werden ein Forschungs- und Lehrkonzept sowie Ausführungen zum Verständnis von Führung und Nachwuchsförderung unter der Berücksichtigung von Genderaspekten angefordert?*
- ➔ *Wird alternativ ein Genderkonzept verlangt?*
- ➔ *Wird um die Nennung von Familienzeiten im CV zur positiven Berücksichtigung gebeten?*

Die schriftlichen Unterlagen entscheiden darüber, wer die nächste Verfahrensstufe erreicht. Um für die Beurteilung der Bewerber*innen gleiche Grundlagen zu schaffen und eine effiziente Arbeitsgestaltung der Berufungskommission zu ermöglichen sind drei Aspekte wichtig: Die Unterlagen sollen 1. ein umfassendes Bild des relevanten Leistungsprofils zeichnen, dabei 2. auf die dafür wesentlichen Elemente beschränkt sein und 3. in vergleichbarer Form vorliegen. Wenn nicht genügend Informationen über die Bewerber*innen vorhanden sind, begünstigt dies, dass Stereotype zu Lasten der Chancengerechtigkeit die Auswahl beeinflussen.³⁰ Deshalb sollten nicht pauschal „die üblichen aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen“ angefordert werden. Vielmehr ist eine konkrete Auflistung der gewünschten Dokumente auch für den späteren Sichtungsprozess arbeitserleichternd. Zur optimalen Ver-

gleichbarkeit kann ein Formular erstellt werden, in das die Bewerber*innen alle erforderlichen Angaben nach bestimmten Vorgaben eintragen müssen.³¹ Es kann bestehen aus: Listen über eingeworbene Drittmittel, Forschungsprojekte, die fünf bis zehn wichtigsten Publikationen, die Lehrveranstaltungen der letzten fünf Jahre, die Mitarbeit in Gremien und Kommissionen, Mitgliedschaften in Editorial Boards von wissenschaftlichen Zeitschriften, die Fortbildungen zu organisatorischen, führungs- und managementrelevanten, sozialen Kompetenzen mit entsprechendem Nachweis, betreute und abgeschlossene Dissertationen und Diplomarbeiten sowie Angaben zu Kompetenzen bezüglich Gender, Interdisziplinarität, Nachwuchsförderung und strategischen Fähigkeiten (in einer pdf-Datei zusammengefasst). Die Bewerber*innen sollen bereits im Ausschreibungstext aufgefordert werden, ihrer Bewerbung ein Forschungs- und Lehrkonzept³² sowie Ausführungen zu ihrem Verständnis von Führung, Nachwuchsförderung und Gleichstellung beizufügen. Eine gute Grundlage für das Auswahlgespräch und die Bewertung der Genderkompetenz ist die Anforderung, bei den vorgenannten Konzepten bzw. Ausführungen zu Forschung, Lehre, Führung und Nachwuchsförderung explizit Gender-Aspekte zu berücksichtigen. Alternativ ist auch die Anforderung eines Genderkonzeptes möglich.

Um ein familienfreundliches Signal zu senden, können die Bewerber*innen gebeten werden, Familienzeiten im Lebenslauf aufzuführen, die bei der Auswertung der Unterlagen in positivem Sinne Berücksichtigung finden.

31 Ein Muster befindet sich im Anhang und auf dem Gender-Portal der Universität Bielefeld unter <http://www.uni-bielefeld.de/gender/berufungsverfahren.html>

32 HDB II.2

30 Vgl. Welpel und Peus (2015), s.o.

2.2.4 Sicherung von Transfer und Umsetzung der Gleichstellungsstrategie

Die Berufungskommission muss die im Freigabeantrag benannten Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen umsetzen und die Scouting-Listen einsetzen. Daher ist es sinnvoll, wenn sie selbst an der Zusammenstellung der Liste und der Maßnahmenentwicklung mitwirkt. Dies würde ihren Einsatz bereits im Freigabeverfahren erfordern, also zu einem Zeitpunkt bevor das Rektorat über die Freigabe der Ausschreibung entscheidet. An der Universität Bielefeld hat sich in manchen Bereichen bereits die Wahl einer Vorkommission in der Fakultätskonferenz bewährt, die sich um die Vorbereitung des Berufungsverfahrens kümmert. Diese Berufungs-Vorkommission könnte zunächst ohne externe Mitglieder tagen und zu einem späteren Zeitpunkt regulär als Berufungskommission gewählt werden. Dem Kommissionsvorsitz obliegt die Verantwortung für die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie analog dem späteren Prozess. Auch für die Vorkommission gilt, dass sie geschlechterparitätisch und möglichst divers besetzt sein sollte.³³ Dies regt eine ausführliche, offene und multiperspektivische Diskussionskultur an und kann im Ergebnis zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen.

Ist der Einsatz einer Vorkommission nicht umsetzbar, kann eine Person, die in die Perspektivplanung involviert war, den Arbeitsbeginn der Berufungskommission begleiten, um den Transfer der Vorarbeiten zu sichern. Die Verantwortung dafür liegt bei der Fakultätsleitung.

Ein optimaler Freigabeantrag beinhaltet

- ➔ *Eine tragfähige Scouting-Liste mit einem Frauenanteil von mindestens 50%*
- ➔ *Eine umfassende Gleichstellungsstrategie mit 1. Nennung des derzeitigen Professorinnenanteils der Fakultät/Abteilung, 2. der Zielquote, 3. Maßnahmen für das gesamte weitere Berufungsverfahren sowie 4. für die Sicherung von Transfer und Umsetzung der Strategie*
- ➔ *Als Anlage: gendersensible Ausschreibung und gendersensibles Anforderungsprofil, die*
 - *hinsichtlich fachlicher Ausrichtung und Formulierung für die Gewinnung von Bewerberinnen geeignet sind und*
 - *zur Einsendung aussagekräftiger, vergleichbarer Bewerbungsunterlagen führen.*

³³ Genauere Hinweise zur Zusammensetzung der Berufungskommission s. HDB IV.1.



2.3 Phase III: Durchführung des Auswahlverfahrens

2.3 Phase III: Durchführung des Auswahlverfahrens

Wenn dem Freigabeantrag stattgegeben wurde, ist der Planungs- und Vorbereitungsprozess abgeschlossen. Nun kann die Ausschreibung veröffentlicht werden, u.a. in den oben erwähnten Netzwerken, um möglichst viele Wissenschaftlerinnen zu erreichen. Über diese indirekte Strategie der Streuung hinaus gibt es effektive und mittlerweile verbreitete Möglichkeiten der aktiven Bewerberinnengewinnung

2.3.1 Direktansprache von aussichtsreichen Wissenschaftlerinnen

Direktansprache von Wissenschaftlerinnen im Überblick

- ➔ *Grundlage ist die Scouting-Liste, die ggf. erweitert werden kann*
- ➔ *Sie erfolgt über eine persönliche Kontaktaufnahme, möglichst über die Fakultätsleitung*
- ➔ *Sie beinhaltet eine direkte Einladung zur Bewerbung und den Hinweis auf Chancengleichheit mit allen anderen Bewerber*innen*
- ➔ *Sie darf nur bei wirklich aussichtsreichen Kandidatinnen erfolgen*
- ➔ *Wichtig ist die Dokumentation: Wer hat wen auf Basis welcher Information, wann, wie und mit welchem Ergebnis kontaktiert?*
- ➔ *Auch eine erweiterte Direktansprache nach Fristablauf ist möglich*

Die Direktansprache von aussichtsreichen Kandidatinnen für eine Professur ist eine Maßnahme, die sich als „Aktive Rekrutierung“ bundesweit zunehmender Verbreitung erfreut und angesichts einer umsichtig erstellten Scouting-Liste nahe liegt. Sie ist auch bei potenziellen Kandidatinnen sinnvoll, die nicht auf der Scouting-Liste berücksichtigt sind. Die Recherchemöglichkeiten entsprechen denjenigen, die im Kapitel zur Erstellung der Scouting-Listen beschrieben wurden: Persönliche Kontakte, Fachgesellschaften, Netzwerke und Datenbanken. Auch hier ist die Beauftragung einer Personalagentur möglich. Die Kosten kann auf Antrag das Rektorat übernehmen.

Teilweise bewerben sich qualifizierte Wissenschaftlerinnen vor dem Hintergrund einer übermäßig kritischen Selbstselektion nicht auf durchaus passende Professuren. Die Direktansprache ist ein effektiver Weg, solche Mechanismen zu überbrücken. Sie ist zudem seit einigen Jahren im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bielefeld verankert.³⁴ Sie beinhaltet die persönliche Kontaktaufnahme mit einer direkten Einladung zur Bewerbung und dient dazu, den Pool an vielversprechenden Bewerberinnen für eine Professur zu erhöhen. Ein zentrales Qualitätskriterium für dieses Instrument besteht in der Transparenz, die bei sämtlichen Schritten gewährleistet sein muss. Es muss daher dokumentiert werden, welche Informationsquellen genutzt, welche Personen wie und mit welchem Ergebnis kontaktiert wurden. Wenn die Fakultätsleitung die Direktansprache übernimmt, wird dadurch das generelle Interesse der Fakultät zum Ausdruck gebracht und Wertschätzung gegenüber der Kandidatin vermittelt. Das Vorgehen ist deshalb sehr empfehlenswert.

Die Kandidatinnen sollten dabei darüber informiert werden, dass die Fakultät ihre Bewerbung sehr begrüßen würde, sie aber keine Verbindlichkeit eingehen kann. Im Falle einer Bewerbung durchläuft die Kandidatin das Berufungsverfahren selbstverständlich unter denselben Bedingungen wie alle anderen Bewerber*innen. Das ist unabdingbar für Transparenz und Chancengleichheit. Sehr wichtig ist: Wissenschaftlerinnen sind nicht nur pro forma einzuladen, um Gleichstellungserwartungen Genüge zu tun. Für die Bewerberinnen würde das einen unnötigen Aufwand und verständliche Frustration bedeuten. Zudem wirft eine solche Praxis auch ein schlechtes Licht auf den einladenden Fachbereich. Es dürfen also nur solche Kandidatinnen zur Bewerbung eingeladen werden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Verfahrensstufe weiterkommen und auch insgesamt eine realistische Chance haben, das ganze Verfahren erfolgreich zu durchlaufen. Nur so können Bewerberinnen nach einem Ausscheiden aus dem Verfahren ihr Interesse an der Universität Bielefeld für spätere Gelegenheiten aufrechterhalten. Das trägt auch zu einer positiven Außendarstellung der Universität bei, die in der zunehmend kompetitiven Hochschullandschaft von großer Bedeutung ist.

2.3.2 Die Arbeit der Berufungskommission

Checkfragen für die Arbeit der Berufungskommission

- ➔ *Ist eine Fortbildung oder professionelle Beratung der Kommission realisierbar?*
- ➔ *Wird in der ersten Sitzung über die Gleichstellungsstrategie informiert? Übernimmt der Vorsitz erkennbar die Verantwortung?*
- ➔ *Werden die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitglieder eingeladen?*
- ➔ *Werden alle Aktivitäten und Bemühungen zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie protokolliert?*

Für alle Stufen des Berufungsverfahrens sind ein wertschätzender Umgang mit den Bewerber*innen, eine konkrete Planung sowie eine größtmögliche Transparenz maßgeblich. Es ist sehr empfehlenswert, dass die Berufungskommission zur professionellen Vorbereitung und Durchführung der Auswahlgespräche ein externes Personalberatungsunternehmen hinzuzieht, das auch Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung berücksichtigt.

2.3.2.1 Geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission

Die Berufungskommission wird in der Fakultätskonferenz gewählt und muss als Gesamtgremium geschlechterparitätisch

besetzt sein.³⁵ Bei Gremien mit ungerader Mitgliederzahl gilt die Parität gleichermaßen als gewahrt, wenn der Frauenanteil um eine Person höher oder niedriger ist. Fachbereiche, in denen keine oder zu wenige Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Universität Bielefeld oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission wählen. Es kann sein, dass eine geschlechterparitätische Besetzung in der Gruppe der Hochschullehrer*innen trotz intensiver Bemühungen nicht möglich ist. Dann muss die/der Dekan*in als Vorsitzende* der Fakultätskonferenz diese Bemühungen aktenkundig machen.³⁶ In diesem Fall gilt das Gebot der Geschlechterparität auch dann als erfüllt, wenn der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer*innen in der Berufungskommission mindestens dem Anteil in der Fakultät entspricht und hinsichtlich der weiteren Statusgruppen Geschlechterparität vorliegt.

2.3.2.2 Hinweis auf Gleichstellungsziele und -strategien in konstituierender Sitzung

In der ersten Sitzung der Berufungskommission informiert die/der Dekan*in über das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils und über die festgelegte Gleichstellungsquote für die Fakultät. Sie/er veranlasst, dass die Kommission die im Freigabeantrag dargelegte Gleichstellungsstrategie weiterentwickelt. Alle Schritte zur Umsetzung der Strategie müssen im Protokoll dokumentiert werden.³⁷

35 HDB IV.1 sowie HG § 11

36 Ebd.

37 RP I.2.1.1, HDB V.6

2.3.2.3 Verantwortungsübernahme des/der Berufungskommissionsvorsitzenden für Gleichstellung

Die oder der Berufungskommissionsvorsitzende muss darauf hinwirken, dass die Gleichstellungsvorgaben und -strategien in allen Stadien des Verfahrens berücksichtigt werden.³⁸ Dies gilt insbesondere für die gezielte Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen sowie die Nutzung fachspezifischer Datenbanken zur Gewinnung von Bewerberinnen, wenn ihr Anteil unter 50% liegt. Auch die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Genderaspekten gehört zu seinen/ihren Aufgaben.

2.3.2.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen

Sowohl die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als auch die dezentrale Gleichstellungskommission/-beauftragte der Fakultät müssen wie Mitglieder an den Sitzungen der Berufungskommission beteiligt werden.³⁹ Sie können während des gesamten Verfahrens von ihrem Recht auf schriftliche Stellungnahme Gebrauch machen. Bei einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten der Universität wird das Verfahren ausgesetzt, bis über den Widerspruch entschieden wurde.⁴⁰ Ein Mitglied der dezentralen Gleichstellungskommission/die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann zugleich gewähltes Mitglied der Berufungskommission sein.⁴¹ Diese Kon-

38 HDB V.2

39 Die Beteiligungsrechte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an der Universität Bielefeld obligatorisch an die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte delegiert, alle Unterlagen müssen jedoch zu Informationszwecken an beide gesandt werden.

40 LGG § 19, HDB V.8

41 HDB IV.2, GO, RP und Beteiligungsrechte

stellation ist allerdings weniger empfehlenswert, da sie zu Rollenkonflikten führen kann.

2.3.3 Transparentes, wertschätzendes Bewerber*innen-Management

Checkfragen für das Bewerber*innen-Management

- ➔ *Erhalten die Bewerber*innen zeitnah eine Bestätigung über den Eingang der Unterlagen?*
- ➔ *Werden sie auch im weiteren Verlauf stets proaktiv über den aktuellen Verfahrensstand informiert?*
- ➔ *Werden die Termine für die Vorstellungsgespräche an das Dezernat P/O kommuniziert?*
- ➔ *Erhalten alle Bewerber*innen dieselben Informationen?*
- ➔ *Erhalten ausgeschiedene Bewerber*innen ein konstruktives Feedback?*

Die Bewerbung auf eine Professur ist insbesondere für Kandidat*innen, die noch nicht über eine Dauerstelle verfügen, mit Stress verbunden. Wie bereits ausgeführt, ist das Berufsbild „Professorin“ bei Wissenschaftlerinnen seltener im Selbstbild verankert. Vor diesem Hintergrund können sich insbesondere für weibliche Bewerberinnen fehlende Informationen zum Verfahren und mangelnde Kommunikation verunsichernd auswirken. Entlastend wirkt hingegen – das gilt für alle Bewerber*innen – wenn die ausschreibende Universität Transparenz schafft und einen wertschätzenden Umgang pflegt. Das Berufungsportal der Universität Bielefeld bildet

den aktuellen Stand der laufenden Berufungsverfahren ab und verhilft damit zu einer Erhöhung der Transparenz. Es wird vom Dezernat P/O gepflegt. Dazu teilen die Fakultäten der Abteilung P/O.1 rechtzeitig die Daten der Vorstellungsgespräche mit.

Für einen wertschätzenden Umgang ist zusätzlich die direkte Kommunikation mit den Bewerber*innen sehr empfehlenswert. Dazu gehören eine zeitnahe Bestätigung des Eingangs der Unterlagen, die Benennung einer Ansprechperson für Rückfragen und die Bekanntgabe des Verfahrenszeitplans. Auch wenn Bewerber*innen die nächste Verfahrensstufe nicht erreichen, sollten sie möglichst zeitnah davon erfahren. Eine konstruktive, wertschätzende Feedback-Kultur trägt dazu bei, dass sie sich für künftige Verfahren besser aufstellen und ihre Chancen auf eine Professur dadurch erhöhen können.

Transparenz und Chancengleichheit bedeuten, dass alle Bewerber*innen dieselben Informationen erhalten, beispielsweise welche Anforderungen an den Vortrag gestellt werden oder wie die räumlichen und technischen Rahmenbedingungen sind. Die Struktur des Verfahrens und die Verfahrensbeteiligten sollten klar kommuniziert werden. Um dies sicherzustellen, ist die organisatorische Abwicklung über das Dekanat empfehlenswert.

2.3.4 Beurteilung der Bewerbungsunterlagen

Checkfragen für die Beurteilung der Bewerbungsunterlagen und Auswahl der Einzuladenden

- ➔ *Wer kann die Bewertungskriterien kompetent gendersensibel überprüfen?*
- ➔ *Werden akademische Leistung und nichtakademische Lebenserfahrungen wohlwollend miteinander ins Verhältnis gesetzt?*
- ➔ *Wird der Frauenanteil unter den Bewerber*innen ausgewertet? Erfolgt eine erneute Bewerberinnen-Gewinnung, wenn zu wenig aussichtsreiche Wissenschaftlerinnen vorhanden sind?*

Nach Eingang der Bewerbungen wird eine Synopse der Unterlagen auf Grundlage des Anforderungsprofils erstellt. Hierbei ist dringend zu beachten: Die in der Synopse aufgegriffenen Kriterien entscheiden darüber, was als Qualifikation definiert wird und dementsprechend auch, wer die nächste Verfahrensstufe erreicht. Daher müssen sie unbedingt auf Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft und reflektiert werden. Anregungen dafür finden sich im Kapitel zu Genderkompetenz in Berufungsverfahren.⁴²

Es gibt viele weitere Möglichkeiten, die Synopse geschlechtergerecht zu gestalten. So gibt der Rahmenplan vor, dass bei der Darstellung und Bewertung der Qualifikationen die Abfolge der Qualifikationsschritte, nicht aber das jeweilige Alter, zu berücksichtigen ist. Etwaige Verzögerungen durch Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber ausgelegt werden.⁴³ Auch die HDB legen fest, dass „vo-

rangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger“ nicht nachteilig bewertet werden dürfen.⁴⁴ Angaben zu Familienaufgaben (Kindererziehung oder Pflege) sowie Berufserfahrungen außerhalb der Wissenschaft sollten also mit berücksichtigt werden. Die „akademisch produktive Zeit“ anstelle des „biologischen Alters“ zu betrachten, ist für Bewerber*innen chancengerechter; außerdem gibt es die Empfehlung, pro Kind zwei Jahre vom akademischen Alter zu subtrahieren. Insgesamt sollte die wissenschaftliche Leistung immer im Kontext betrachtet werden. Dies meint neben Familienaufgaben auch die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, wie z. B. Art, Umfang, inhaltliche Ausrichtung und Dotierung der Stelle.⁴⁵

Die Berufungskommission sollte sich auf eine gemeinsame Grundhaltung verständigen, die bei der Beurteilung der Bewerber*innen von der ersten Verfahrensstufe an verstärkt die Potenziale vergleicht, anstatt (selektiv) eine defizitorientierte Perspektive einzunehmen. Das begünstigt eine chancengerechte Behandlung aller Bewerber*innen.

42 Ein Muster befindet sich im Anhang und auf dem Gender-Portal unter www.uni-bielefeld.de/gender/berufungsverfahren.html

43 RP I.2.1.1

44 HDB VI.3

45 Dömling, Martina/Schröder, Thomas: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule 2/2011

2.3.5 Möglichst geschlechterparitätische Einladung von Bewerber*innen

Nach der Auswertung der Bewerbungsunterlagen lädt die Berufungskommission die aussichtsreichen Kandidat*innen ein. Zu einer wertschätzenden Kommunikation gehören Empfehlungen zu Anreise und Unterkunft sowie detaillierte Informationen zum Verfahrensablauf und zu den beteiligten Personen. Diejenigen, die die nächste Verfahrensstufe nicht erreichen, sollten zeitnah darüber informiert werden. Eine konstruktive Begründung kann für zukünftige Bewerbungen hilfreich sein.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen eingeladen werden, wenn sie über die geforderten Qualifikationen verfügen.⁴⁶ Haben sich nur wenige Frauen beworben, gibt es zwei mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Bewerberinnen-Pools für die nächste Verfahrensstufe:

2.3.5.1 Vermehrte Einladung von Wissenschaftlerinnen

An der Universität Bielefeld (und auch an weiteren Standorten) hat sich gezeigt, dass Frauen zwar nicht im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen zu Vorstellungsvorträgen eingeladen wurden, aber überproportional erfolgreich waren, wenn sie vorgetragen haben. Daraus leitet sich ab, dass Wissenschaftlerinnen auch dann zum Vortrag eingeladen werden sollten, wenn die Passgenauigkeit aufgrund der eingereichten Unterlagen nicht ganz eindeutig ist.

Für die Bewerberinnen kann eine erfolgreich absolvierte erste Verfahrensstufe auch positive Nebeneffekte haben. Mit der Aufnahme in den Kreis der Eingeladenen kann ihr Bekanntheitsgrad steigen. Falls sie zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Verfahren ausscheiden und dazu ein wertschätzendes und plausibles Feedback erhalten, wachsen mit dem Erfahrungsschatz ihre Chancen auf eine künftige Professur.

2.3.5.2 Nachträgliche Direktansprache aussichtsreicher Kandidatinnen

Die in der Ausschreibung genannte Bewerbungsfrist ist keine Ausschlussfrist; die Berücksichtigung weiterer Bewerbungen ist möglich. Mittels gezielter Recherche und Direktansprache kann die/der Vorsitzende der Berufungskommission insofern für die nachträgliche Einladung von Kandidatinnen sorgen. Die Rektorin oder der Rektor kann der Berufungskommission ebenfalls zu jeder Zeit des Verfahrens Vorschläge unterbreiten. Auch Nichtbewerberinnen können berufen werden.⁴⁷ Es sind also zu allen Zeitpunkten Spielräume vorhanden, um weitere Wissenschaftlerinnen in ein laufendes Berufungsverfahren einzubringen.

46 RP I.2.1.2

47 Ebd.

2.3.6 Wertschätzender Empfang vor Ort

Checkfragen für die Durchführung des Auswahlverfahrens

- ➔ *Erfolgt eine durchgängig wertschätzende Kommunikation mit allen Bewerber*innen?*
- ➔ *Tritt die Fakultät/der Bereich einladend gegenüber den Bewerber*innen auf?*
- ➔ *Werden die Leitfäden und Beurteilungskriterien auf alle Bewerber*innen gleich angewendet?*
- ➔ *Welche alternativen Formen der Verfahrensgestaltung sind denkbar?*

In einer wertschätzenden und gastlichen Atmosphäre können alle Bewerber*innen ihr Potenzial noch besser entfalten und ihre Leistungen entspannter darstellen. Es gibt Hinweise darauf, dass dies insbesondere für Frauen von Bedeutung ist. In vielen Bereichen ist es deshalb bereits üblich, Bewerber*innen über die Auswahlgespräche hinaus auch in informeller gehaltene Settings einzubinden: Eine Führung durch die Fakultät oder ein gemeinsames Mittagessen signalisieren eine gastliche Willkommenskultur. Es ist allerdings darauf zu achten, dass auch hier für alle Bewerber*innen die gleichen Bedingungen bestehen. Außerdem sollten informelle Anlässe nicht auf unreflektierte Weise den Auswahlprozess beeinflussen. Private Aspekte wie die Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfen nur auf Wunsch der Bewerber*innen thematisiert werden.

2.3.7 Vorträge und Probelehrveranstaltung

Die Berufungskommission muss ihre Beurteilung eines Vortrags oder einer Lehrveranstaltung aufgrund festgelegter Kriterien abgeben, die sie auf alle Bewerber*innen gleichermaßen anwendet (z.B. Verständlichkeit des Inhalts, Souveränität des Vortrags, Kontakt mit dem Publikum, didaktisches Vorgehen). Die Kriterien dürfen im laufenden Verfahren nicht mehr geändert werden.⁴⁸ Die Kommission kann alternative Formate der Verfahrensgestaltung nutzen: Ein zweitägiges Berufungssymposium, bei dem alle Bewerber*innen vortragen und gemeinsam diskutieren, kann ihnen ein generelles Interesse an alternativen Wegen und einer offenen Diskussionskultur signalisieren. Es kann auch die Transparenz des Verfahrens begünstigen. Auch der übliche Vortrag lässt sich anders gestalten: So kann es zwei Vortragsthemen geben, von denen die Bewerber*innen – passend zum eigenen Forschungsfeld – das eine frei wählen dürfen. Das zweite Thema könnte die Berufungskommission dann beispielsweise aus einer Grundvorlesung der Fakultät vorgeben. Dies würde den Vergleich der Bewerber*innen erleichtern.

2.3.8 Auswahlgespräche

Die Berufungskommission bereitet die nichtöffentlichen, persönlichen Auswahlgespräche mit den Bewerber*innen so vor, dass diese den bestmöglichen Schluss auf die Eignung der verschiedenen Personen zulassen. Ziel ist die Entwicklung eines klar strukturierten Verfahrens, das allen Bewerber*innen gleiche Zeitfenster und gleiche Bedingungen sichert. Gleiche, unveränderbare Kriterien gewährleisten Chancengleichheit und die Gewinnung der am besten geeigneten Person. Eine

2.3.9 Begutachtung

gute Arbeitsgrundlage für die Vorbereitung der Auswahlgespräche ist der Muster-Interviewleitfaden⁴⁹ mit den dazugehörigen Empfehlungen zur Interview-Praxis, den das Personaldezernat entwickelt hat. Er kann an die Erfordernisse der jeweiligen Berufungsverfahren angepasst werden. Dabei ist zu beachten, dass das Auswahlgespräch auch Fragen zu Gender-Aspekten in Forschung, Lehre, Betreuung und Führung beinhalten soll. Die Vorgaben sind im Interview-Leitfaden enthalten und können angepasst, sollten aber nicht übergangen werden. Insgesamt müssen im Sinne der Chancengleichheit allen Bewerber*innen dieselben Fragen gestellt werden. Wichtig für die Außenwirkung wie auch für eine sehr gute Performance aller Bewerber*innen ist eine wertschätzende, gastliche Atmosphäre während der Gespräche.

Um attraktiv für hochkarätige Wissenschaftler*innen zu sein, sollte sich auch der ausschreibende Bereich in einem guten Licht präsentieren. Dazu gehört neben den wissenschaftlich relevanten Aspekten auch die Präsentation der Rahmenbedingungen, die die Universität Bielefeld ihren Mitgliedern bietet. Für viele Bewerber*innen spielen Perspektiven im Zusammenhang mit der Familie eine große Rolle. Daher sollte werbend darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Universität Bielefeld seit 2006 mittlerweile zum vierten Mal das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ erhalten hat, sich also aktiv um die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit bemüht. Das schließt eine Reihe von Angeboten von Betriebskindertagesstätte bis Familienservice ein.⁵⁰ Auch bietet die Universität an, Partner oder Partnerinnen bei der Arbeitssuche in Bielefeld zu unterstützen. Es gibt innerhalb wie außerhalb der Universität zahlreiche Kontakte und Kooperationen, die die Stellensuche erleichtern.

Checkfragen für die Begutachtung

- ➔ *Ist die Auswahl der Gutachtenden geschlechterparitätisch erfolgt?*
- ➔ *Können die Bewerber*innen anonymisiert werden?*
- ➔ *Werden die Ergebnisse der Begutachtung gleichwertig mit den Bewertungen aus den anderen Verfahrensschritten behandelt?*

Nach der persönlichen Vorstellung entscheidet die Berufungskommission darüber, welche Bewerber*innen im Verfahren bleiben und eine externe Begutachtung durchlaufen. Die Auswahl der Gutachtenden soll möglichst geschlechterparitätisch erfolgen.⁵¹ Für die Recherche nach geeigneten Personen lassen sich im Bedarfsfall dieselben Datenbanken wie zur Suche nach Bewerberinnen nutzen. Für eine gute Vergleichbarkeit der Gutachten ist es sinnvoll, die Gutachtenden über Ausschreibungstext, Anforderungsprofil und Gleichstellungsziele zu informieren, nicht jedoch über die Reihung der Bewerber*innen. Die Gutachtenden können im Falle von Einer-/Zweierlisten auch um die Empfehlung weiterer geeigneter Wissenschaftler*innen gebeten werden.

Die Begutachtung stellt zwar den letzten Verfahrensschritt dar, bewertet aber trotzdem nur einen Teil der Qualifikation. Dies sollte bei der Erstellung der Liste berücksichtigt werden.

⁴⁹ HDB VI.6

⁵⁰ Mehr Informationen unter www.uni-bielefeld.de/familie

⁵¹ HDB VI.8



2.4 Phase IV: Abschluss des Berufungs- verfahrens

2.4 Phase IV: Abschluss des Berufungsverfahrens

2.4.1 Listenvorschlag und Abstimmung in der Fakultätskonferenz

Checkfragen für den Bereich „Abschluss des Berufungsverfahrens“:

- ➔ *Ist es gelungen, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf die Liste und insbesondere auf den ersten Listenplatz zu setzen?*
- ➔ *Wurden alle Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und generell alle Gründe für das Weiterkommen/Ausscheiden von Bewerber*innen ausführlich in den Protokollen und im Berufsbericht dokumentiert?*
- ➔ *Werden die ausgeschiedenen Bewerber*innen mit einer wertschätzenden Rückmeldung zu Leistung und Platzierung gewürdigt?*

Die Berufungskommission erarbeitet einen Berufungsvorschlag, bei dem die im Verfahrenen verbliebenen Kandidat*innen nach Eignung sortiert gelistet werden. Bei gleicher Qualifikation mehrerer Kandidat*innen ist der weiblichen Bewerberin der Vorzug zu geben. Wenn eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt oder in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt werden, muss die Berufungskommission hierzu vor dem Hintergrund des Gleichstellungsplanes der Fakultät Stellung nehmen.⁵² Der/die Vorsitzende der Berufungskommission legt die Liste zusammen mit einem umfassenden Bericht über das Verfahren der Fakultätsleitung vor. Auch die Gleichstellungsstrategie und ihre Umsetzung müssen im Berufsbericht enthalten sein. Damit sind sämtliche Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen bei Verfahrensabschluss in Sitzungsprotokollen und dem Berufsbericht ausführlich dokumentiert.

Die Fakultätsleitung gibt den Listenvorschlag zur Abstimmung in die Fakultätskonferenz. Je nachdem, ob es sich bei dem Berufungsverfahren um die Besetzung einer Professur oder Juniorprofessur handelt, ergeben sich Unterschiede in der Mitwirkungs- und Stimmberechtigung. Die Fakultätskonferenz hat die Möglichkeit, den Listenvorschlag in der vorgelegten Form zu beschließen oder ihn unter Angabe einer nachvollziehbaren Begründung zur erneuten Beratung an die Berufungskommission zurück zu verweisen. Legt diese den Listenvorschlag erneut unverändert vor, kann die Fakultätskonferenz die Reihenfolge der Platzierten ändern.⁵³

2.4.2 Beschlussfassung im Rektorat

Schließlich beschließt das Rektorat über den Berufungsvorschlag der Fakultätskonferenz. Es kann dem Listenvorschlag zustimmen, zunächst einen Teilbeschluss fassen oder den Vorschlag ablehnen und zur erneuten Beschlussfassung an die Fakultätskonferenz zurückgeben. Falls auch der neue Vorschlag nicht die Zustimmung des Rektorates findet, obliegt die Entscheidung zur Ruferteilung der Rektorin oder dem Rektor. Erst mit der Rufannahme ist das Berufungsverfahren abgeschlossen. Im Anschluss sollten diejenigen Bewerber*innen, die nicht berücksichtigt werden konnten, zeitnah darüber informiert werden.



Checkliste für Maßnahmen in Berufungsverfahren

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 1.1.5)
- 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

Anhang

Muster für Synopse

Nr. Bewerbung	1	2	3	4	5	...
<i>Promotion/Titel und Datum</i>						
<i>Habilitation/Titel oder habiliationsäquivalente Leistungen und Datum</i>						
<i>Derzeitige Position</i>						
<i>Anderweitige Berufserfahrungen</i>						
<i>Akademisches Alter</i>						
<i>Betreuungszeiten von Kindern/Pflege von Angehörigen</i>						
<i>5 wichtigste Publikationen</i>						
<i>Lehrqualifikation/didaktische Kompetenzen</i>						
<i>Gremienerfahrung</i>						
<i>Führungskompetenz</i>						
<i>Genderkompetenz</i>						
<i>Interdisziplinarität</i>						
<i>Nachwuchsförderung</i>						
<i>Drittmittel</i>						
<i>Internationalität</i>						
<i>Auszeichnungen, Preise, Stipendien</i>						

Muster für strukturierte Anforderung von Bewerbungsunterlagen

Bewerbung auf die folgende Professur:

Angaben zur Person

Name:

Anschrift:

Telefon:

Email-Adresse:

Akademisches Alter:

Bitte füllen Sie die folgenden Formulare aus. Die jeweiligen vorhandenen Nachweise (Urkunden, Zeugnisse) hängen Sie bitte in elektronischer Form an.

Reichen Sie des Weiteren ein:

- Lebenslauf mit Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs und unter Angabe der Jahre aktiver Forschung in Voll- und Teilzeit. Zeiten anderer Beschäftigung, Karrierepausen oder verlängerte Qualifikationszeiten aufgrund von Elternzeiten, Migration, Behinderung oder Erkrankung können freiwillig angegeben werden, um angemessen Berücksichtigung zu finden.*
- Je ein Konzept zu Forschung und Lehre. Hier sind aktuelle und/oder zukünftige genderbezogene Inhalte, die für die Professur relevant sind, zu integrieren. Darüber hinaus erwarten wir eine kurze Ausführung Ihrer geplanten Aktivitäten im Bereich Gleichstellung, insbesondere zu Führung und zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

Bitte generieren Sie aus allen Unterlagen EINE zusammenhängende pdf-Datei.

Teil 1: Überfachliche Kompetenzen

Akademische Selbstverwaltung, Gremienarbeit, Aktivitäten im Bereich Gleichstellung, Mitgliedschaft in Kommissionen, Fortbildungen/ Zertifikate, Mitgliedschaften in Editorial Boards von wissenschaftlichen Zeitschriften etc.

Tätigkeit/Fortbildung	Zeitraum

Teil 2: Publikationen

Bitte führen Sie hier Ihre fünf wichtigsten Publikationen auf (Monographien, Beiträge in Sammelbänden, Zeitschriftenartikel). Fügen Sie diese auch in elektronischer Form den Bewerbungsunterlagen bei: Als pdf-Dateien in einem Ordner mit dem Titel „Top-5-Publikationen“.

Nr.	Bitte komplette Referenz inkl. aller Autor*innen angeben
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Teil 3: Forschungsprojekte

Titel	Beteiligte

Teil 4: Drittmittelinwerbungen

Bitte geben Sie hier nur Drittmittelinwerbungen an, für die Sie hauptverantwortlich waren/sind. Bei Gemeinschaftseinwerbungen geben Sie bitte nur jenen Anteil an, der Ihrer Arbeitsgruppe zur Verfügung stand.

Projekteinwerber*innen	Titel des Projektes	Geldgeber*in u. Projektnummer	Zeitraum	Budget (€)

Teil 5: Lehre

5.1 Abgehaltene Lehrveranstaltungen

Titel	Veranstaltungstyp	SWS	Zeitraum	Evaluation J/N*

*J = eine formale Evaluierung per Fragebogen ist erfolgt (bitte legen Sie die Auswertung der Evaluierung den Unterlagen bei); N = nicht erfolgt

5.2 Betreute Abschlussarbeiten/Dissertationen/Habilitationen

<i>Fachrichtung</i>	<i>Anzahl der Arbeiten</i>											
	<i>Abschlussarbeiten</i>				<i>Dissertationen</i>				<i>Habilitationen</i>			
	<i>abgeschlossen</i>		<i>laufend</i>		<i>abgeschlossen</i>		<i>laufend</i>		<i>abgeschlossen</i>		<i>laufend</i>	
	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>

5.3 weitere Angaben zu besonderen Leistungen auf dem Gebiet der Lehre

z.B. Auszeichnungen, Curriculums-Entwicklung, Verfassen von Lehrbüchern, Weiterbildungen.

<i>Bezeichnung</i>	<i>Zeitraum</i>

Teil 6: Internationalität

Auslandsaufenthalte und Kooperationen mit internationalen Partner*innen

<i>Bezeichnung</i>	<i>Zeitraum</i>

