



Chancengleichheit im Berufungsverfahren. Eine Handreichung

Die Technische Universität Dresden will durch Gewährleistung von Chancengleichheit, Vorurteilsfreiheit und Transparenz in Berufungsverfahren den Anteil der Professorinnen deutlich erhöhen (siehe forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG).

Diese Handreichung enthält über den Berufungsleitfaden hinausgehende Hinweise auf gleichstellungswirksame Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungen.

Die beigefügte Checkliste können Sie für die Überprüfung des Berufungsverfahrens in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen aus der Berufsordnung der TUD (BO), dem Leitfaden zur BO und diesen ergänzenden Empfehlungen nutzen.

Phase 1: Ausschreibung

Kontaktieren Sie vor der Ausschreibung die bzw. den Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/n und die Verantwortliche für aktive Rekrutierung bezüglich Informationen und Kontaktdaten, Mailinglisten und Datenbanken von Frauennetzwerken sowie dem Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU9, um Ihre Ausschreibung zielorientiert zu veröffentlichen.

Geben Sie in der Ausschreibung eine Ansprechpartnerin für Bewerberinnen an.

Phase 2: Bildung der Berufungskommission und Vorbereitung des Berufungsverfahrens

Als Mitglieder der Berufungskommission sind aufgeschlossene Personen zu gewinnen, die sich für Chancengleichheit in der Wissenschaft sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren. Frauen als Vorsitzende sind ausdrücklich erwünscht.

Bitte setzen Sie sich als Vorsitzende/Vorsitzender der Berufungskommission vor dem Auswahlverfahren mit der/dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Verantwortlichen für aktive Rekrutierung in Verbindung, um ein geschlechtergerechtes Berufungsverfahren zu gewährleisten.

Phase 3: Gewinnung von Bewerberinnen

Der bzw. die Vorsitzende der Berufungskommission benennt ein Mitglied der Berufungskommission, das gemeinsam mit der Verantwortlichen für aktive Rekrutierung die Bewerberinnensuche übernimmt. Sie nehmen Kontakt zu geeigneten Kandidatinnen auf, um sie unverbindlich zur Bewerbung aufzufordern. In dem Gespräch ermuntern sie diese, in der Bewerbung auch beruflich und familienbedingte Auszeiten und ggf. Teilzeitarbeit anzugeben. Außerdem werden Anfragen an Vorsitzende von Fachgesellschaften gestellt und Vorschläge von Fachexpertinnen und Fachexperten eingeholt. Sämtliche Kontaktaufnahmen sind zu dokumentieren, damit sie transparent sind.

Phase 4: Auswahlverfahren

Legen Sie bereits in der ersten Sitzung nach Feststellung der Formalien den Kriterienkatalog endgültig fest, um gleiche Auswahlkriterien für alle Bewerberinnen und Bewerber anwenden zu können.

Bewerten Sie die eingegangenen Bewerbungen nach Sichtung der eingereichten Unterlagen und anhand einer Synopse. Da akademische Lebensläufe grundsätzlich vielfältig sind, sollte bei der Bewertung die Vielfalt wertschätzend berücksichtigt werden. Forschungsaufenthalte im Ausland, berufliche Erfahrungen in der Wirtschaft und im sozialen Bereich sind ebenfalls Indikatoren, die die Leistungen in Forschung und Lehre bereichern. Nehmen Sie in die Synopse die Kategorie „wissenschaftliches Alter “ auf, um Kindererziehungszeiten der Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen (allgemein werden pro Kind vom Lebensalter drei Jahre abgezogen).

Laden Sie zum Probevortrag möglichst mehrere qualifizierte Bewerberinnen ein. Achten Sie auf gleiche Bedingungen für alle Vortragenden. Empfehlenswert ist zudem eine kurze Lehrprobe zu einem für alle gleichen vorgegebenen Thema.

Stellen Sie im Kommissionsgespräch allen Eingeladenen möglichst die gleichen Fragen (Frageliste). Sorgen Sie für eine Atmosphäre, in der die Bewerberinnen und Bewerber von sich aus ggf. ergänzend über ihre beruflich- und familienbedingten Auszeiten und Teilzeitarbeit berichten. Thematisieren Sie darüber hinaus die Einstellungen zu familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Fragen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten z.B. welche Maßnahmen sie ergriffen haben, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Thematisieren Sie ebenfalls deren Beitrag zu einer verantwortungsbewussten Personalentwicklung, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege inner- und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und für diese Wege zu qualifizieren¹.

Bei der Auswahl von Gutachterinnen unterstützt Sie bei Bedarf die Verantwortliche für aktive Rekrutierung.

Phase 5: Berufungsvorschlag und Votum der/des Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Festlegung der Listenplätze darf die Eignung der Bewerber/innen nicht erneut ausgehandelt werden (z. B. durch Neugewichtung der Auswahlkriterien, Aufnahme neuer Kriterien).

Sämtliche Bemühungen und Anstrengungen der Berufungskommission für ein geschlechtergerechtes Berufungsverfahren sollten im Berufungsvorschlag aufgeführt werden.

Zum Abschluss des Verfahrens gibt der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte ein schriftliches Votum ab, in dem die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen (s. Checkliste dieser Handreichung) eingeschätzt werden.

¹ angelehnt an Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlichem Personal vom 24.04.2012

Checkliste für mehr Chancengleichheit im Berufungsverfahren

Ausschreibung

- Haben Sie vor der Ausschreibung Kontakt zu der/dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Verantwortlichen für aktive Rekrutierung aufgenommen?
- Wurde eine Ansprechpartnerin für Bewerberinnen benannt?
- Wurde die Ausschreibung in Mailinglisten und Datenbanken von Frauennetzwerken veröffentlicht?

Berufungskommission

- Sind mehr Frauen als in der Berufsordnung gefordert in der Berufungskommission vertreten (d.h. mehr als 3)?
- Konnte eine Frau als Vorsitzende der Berufungskommission gewonnen werden?
- Hat sich der/die Berufungskommmissionsvorsitzende mit der/dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Verantwortlichen für aktive Rekrutierung in Verbindung gesetzt?

Gewinnung von Bewerberinnen

- Ist ein Mitglied der Berufungskommission für die aktive Bewerberinnensuche verantwortlich?
- Haben Sie die Unterstützung der/des Verantwortlichen für aktive Rekrutierung in Anspruch genommen?
- Haben Sie bei Vorsitzenden von Fachgesellschaften angefragt?
- Haben Sie Vorschläge von Fachexperten und Fachexpertinnen eingeholt?
- Haben Sie Kontakt zu qualifizierten Wissenschaftlerinnen aufgenommen?

Auswahlverfahren

- Haben Sie den Kriterienkatalog bereits in der ersten Sitzung der Berufungskommission endgültig festgelegt?
- Wurde bei der Bewertung der Bewerbungen die Vielfalt der akademischen Lebensläufe berücksichtigt?
- Waren die Rahmenbedingungen für alle Vortragenden gleich?
- Haben Sie eine Frageliste erstellt und diese in den Kommissionsgesprächen mit allen Bewerber/innen durchgearbeitet?
- Wurde den Bewerber/innen Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten? Wurde ggf. auf den Service für Doppelkarrierepaare aufmerksam gemacht?
- Wurde das „wissenschaftliche Alter“ berücksichtigt?
- War die Kommunikation im gesamten Berufungsverfahren wertschätzend?
- Wurden alle Bewerber/innen stetig und zeitnah zum Stand des Berufungsverfahrens informiert?
- Wurde mindestens eine Gutachterin einbezogen?

Berufungsvorschlag und Votum der/des Gleichstellungsbeauftragten

- Sind die Argumente für die Auswahl von listenfähigen Kandidatinnen und Kandidaten sachlich und gut begründet?
- Ist die Listenplatzierung transparent und nachvollziehbar?
- Hat die/der Gleichstellungsbeauftragte ein schriftliches Votum abgegeben?