

Gendersensible Berufungsverfahren

Ein Leitfaden

Stand: Januar 2020

DRESDEN
concept



Inhalt

Vorwort	1
Handlungsempfehlungen	2
Freigabe der Professur	2
Einsetzen der/des Berufungsbeauftragten	2
Ausschreibung der Professur	2
Einsetzen der Berufungskommission	3
Auswahl der Bewerbungen	4
Persönliche Vorstellung der Bewerber/innen	5
Berufungsvorschlag	5
Checkliste für ein chancengerechtes Berufungsverfahren	6
Erweiterung der Auswahlkriterien im Bewerber/innenauswahlverfahren	8
Exemplarische Fragen zur Gender- und Diversitykompetenz	10
Quellen	12

Vorwort

Mit dem Ziel der TU Dresden exzellente Ergebnisse in Lehre und Forschung zu erreichen, stellen Berufungen zentrale Elemente zur Qualitätssicherung und Profilbildung dar. Die Berufungsverfahren weiter zu verbessern, insbesondere das Bewerber/innenfeld qualitativ zu stärken, ist wesentliches Ziel künftiger Anstrengungen. Neben einer stärkeren internationalen Ausrichtung ist auch eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen bei den Professuren elementar und wurde dafür im Gleichstellungskonzept mit Zielvorgaben dotiert. Die Vielfalt von Forschungsperspektiven und Lehrpotenzialen kann so zu einem Qualitätsmerkmal der TU Dresden avancieren, das im internationalen Wettbewerb besticht und die Attraktivität der TU Dresden für exzellente, internationale Wissenschaftlerinnen bestärkt.

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an alle Mitglieder der Berufungskommissionen, insbesondere an die Vorsitzenden und an die Personen, die innerhalb der Kommissionen als Ansprechpartner/innen für das Thema Chancengleichheit benannt werden. Er zielt auf eine Optimierung des Berufungsgeschehens ab, indem er Routinen und Instrumente zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte aufzeigt. Der **ordentliche Verfahrensablauf einer Berufung**, orientiert an der Berufsordnung der TU Dresden (BO TUD) sowie dem sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG), verweist auf 3 Abschnitte im Verfahren. Der vorliegende Leitfaden konzentriert sich hierin lediglich auf die Vorbereitung und Durchführung des Bewerber/innenauswahlverfahrens. Zur Ruferteilung und –annahme wird keine Stellung genommen.

Im Folgenden finden Sie fünf Prinzipien, die während der gesamten Verfahrensdauer zu berücksichtigen sind:

I. Formalisierung

Nutzen Sie die vom Berufungsteam bereitgestellten **„Informationen für Fakultäten und Kommissionen“** in Verbindung mit diesem Leitfaden, um zur Vereinheitlichung von Berufungsverfahren beizutragen und einvernehmlich Gleichstellung zu fördern.

II. Transparenz

Dokumentieren Sie alle Verfahrensschritte im gesamten Verlauf des Berufungsverfahrens. Stellen Sie diese allen am Verfahren Beteiligten zur Verfügung. Dies fördert die faire Nachvollziehbarkeit des Verfahrens.

III. Verfahrenswissen

Um einen ordnungsgemäßen Verfahrensablauf zu garantieren, nehmen Sie Schulungen zum Berufungsverfahren wahr. Diese werden regelmäßig durch das Berufungsteam angeboten.

IV. Gender und Diversityaspekte als Reflexionskategorie

Die Berücksichtigung von Gender und Diversityaspekten in jeder Etappe des Verfahrens ist Garant für den Schutz vor Diskriminierung nach dem AGG und eine wirksame Hilfestellung für eine dynamische Vielfalt im Bewerbungsfeld.

V. Wertschätzender Umgang

Eine gelebte Willkommenskultur fördert den Ruf der TU Dresden als Universität und Arbeitgeberin. Bereits beim ersten Kontakt mit möglichen Kandidat/innen ist dieses Moment in einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander zu übersetzen und soll im regen Informationsfluss weiterhin Anwendung finden.

Nutzen Sie die im Anhang geführte **Checkliste zum chancengerechten Berufungsverfahren** und leisten auch Sie Ihren Beitrag, um exzellente Köpfe für die TU Dresden zu gewinnen.

Handlungsempfehlungen

Freigabe der Professur

Das Berufungsverfahren wird eröffnet mit der Feststellung des Besetzungsbedarfs einer Professur und dem zugehörigen Vorschlag des Fakultätsrats an das Rektorat. Halten Sie Rücksprache mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten Ihrer Struktureinheit. Sie/er gibt Informationen zur aktuellen Lage der Gleichstellungssituation an der TU Dresden, festgeschriebenen Zielen und Zahlen zur Gleichstellung und kann zugehörige Ansprüche an die ausgeschriebene Professur herstellen. Prüfen Sie die Option der Gewährleistung flexibler Arbeitszeitmodelle bereits bei der Beschreibung, um so Gleichstellungsziele, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, noch besser zu unterstützen. Nutzen Sie außerdem die Möglichkeit der aktiven Rekrutierung bereits im Vorfeld der Denomination. Sprechen Sie Wissenschaftler/innen vor der offiziellen Ausschreibung an, um festzustellen, ob die Stellenbeschreibung überdacht werden muss. Ist abzusehen, dass sich nur eine bestimmte Personengruppe bewirbt, sollte die Stellenbeschreibung offener gestaltet werden.

Einsetzen der/des Berufungsbeauftragten

Die/der Berufungsbeauftragte wird vom Rektorat eingesetzt und kontrolliert das Einhalten des ordentlichen Verfahrensablaufes. Stellen Sie deshalb sicher, dass ihr/ihm das **Gleichstellungskonzept der TU Dresden**, sowie die künftig vorliegenden Umsetzungspläne für die Bereiche auf der Grundlage des Gleichstellungskonzeptes bekannt sind, um das Verfahren adäquat begleiten zu können.

Ausschreibung der Professur

Eine Ausschreibung ist immer eine Werbung um Bewerbung. Sie sollte einladend formuliert sein und die TU Dresden als familienfreundliche, diversitygerechte und moderne Arbeitgeberin spiegeln. Die Ausschreibung wird auf Deutsch und Englisch verfasst und erfolgt auf nationaler wie internationaler Ebene. **Hinweise zur Erstellung von Ausschreibungstexten** für Professuren, ebenso Mustertexte für Ausschreibungen (differenziert nach direkter und indirekter Ansprache), werden Ihnen auf den Seiten des Berufungsteams der TU Dresden zur Verfügung gestellt (Kontakt: Referent/in für aktive Rekrutierung). Verwenden Sie eine diversitätssensible, geschlechtergerechte Sprache. Auch hierfür finden Sie in dem vom Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten aktualisierten **„Leitfaden Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“** hilfreiche Hinweise.

Geben Sie in dem regulären Textbaustein, der u.a. mit Gleichstellung, Inklusion und Familienfreundlichkeit befasst ist, die/den Gleichstellungsbeauftragte/n der Fakultät bzw. Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung sowie die Schwerbehindertenvertretung als Kontaktpersonen für diese

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/r

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bereiche, Fakultäten und ZWE finden Sie unter:

URL: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/referat-gleichstellung-von-frau-und-mann/kontakte-und-netzwerke/gb-fakultaeten>

Referent/in für aktive Rekrutierung

Die/der Referent/in berät und unterstützt bei der Recherche nach und Kontaktaufnahme zu Wissenschaftlerinnen, die gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden sollen.

Sebastian Strecker

E-Mail: aktive.rekrutierung@tu-dresden.de

Berufungsbeauftragte/r

Die/der Berufungsbeauftragte ist sowohl für das Rektorat, die Berufungskommissionsmitglieder wie auch für Bewerber/innen eine kompetente Ansprechperson.

Nadja Straube

E-Mail: berufungsbeauftragte@tu-dresden.de

Koordination Familienfreundlichkeit in der Stabsstelle Diversity Management

Studierende und Beschäftigte werden an der TU bei der Vereinbarkeit von beruflichen/studienbedingten und familiären Verpflichtungen unterstützt.

Franziska Schneider

E-Mail: franziska.schneider@tu-dresden.de

Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte/r

Die/der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Universität koordiniert und unterstützt die Gleichstellungsarbeit in den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen der TU Dresden.

Dr. Jutta Luise Eckhardt

E-Mail: gleichstellung@tu-dresden.de

und verwandte Fragen an. Beachten Sie, dass die Ausschreibung erst nach dem **positiven Votum der/des dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** veröffentlicht wird (BO TUD §3). Auch die/der Referent/in für aktive Rekrutierung muss über die beabsichtigte Ausschreibung informiert werden.

Ziel der aktiven Rekrutierung ist es, nach Möglichkeit die personelle Vielfalt bei Bewerbungen auf Professuren und den Anteil bislang unterrepräsentierter Gruppen auf dieser Karrierestufe spürbar zu erhöhen. Eine Steigerung des Anteils an internationalen Bewerberinnen und Bewerbern sowie des Anteils von Wissenschaftlerinnen (gemäß Gleichstellungskonzept der TU Dresden) wird angestrebt.

Orientiert an Stellenbeschreibung und Anforderungskatalog erfolgt eine systematische Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Ein **Screening des Bewerber/innenfeldes** ist an der TU Dresden im Vorfeld jeder Ausschreibung verpflichtend.

Bewerber/innenfeldscreening

Hier wird geprüft, ob die strategische Ausrichtung und die Ausschreibung der Professur mit dem spezifischen Anforderungsprofil ein angemessenes Bewerber / innenfeld ergeben wird.

Es unterstützt Sie die/der Referent/in für aktive Rekrutierung der TU Dresden. Ein Mitglied der Berufungskommission sollte außerdem für die Durchführung dieser Maßnahmen benannt werden und als Ansprechpartner/in fungieren. Vermerken Sie diese bereits auf dem Formblatt für die beabsichtigte Ausschreibung. Zentral für den Erfolg der aktiven Suche ist ein kontinuierlich hoher Aufmerksamkeitspegel beim Blick auf die Netzwerke der eigenen Fachrichtung: „Wer ist mir zuletzt bei einer Tagung aufgefallen?“, „Wer hat in unserer Fakultät einen erfolgreichen Gastaufenthalt absolviert?“ etc. Suchportale, wie sie z.B. im **„Leitfaden für aktive Rekrutierung“** gelistet sind, können Ihre Recherche nach exzellenten Köpfen erleichtern. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass nur Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufgefordert werden, deren Berufung realisierbar und realistisch erscheint. Alle Aktivitäten der geleisteten Rekrutierungsarbeit sind zu dokumentieren. Der „Leitfaden für aktive Rekrutierung“ soll Sie hierbei unterstützen. In regelmäßigen Abständen werden durch die/den Referentin/Referenten für aktive Rekrutierung Kurzschulungen für alle involvierten und interessierten Fakultätsangehörigen angeboten.

Einsetzen der Berufungskommission

Achten Sie auf eine diversitäts- und geschlechtersensible Zusammenstellung der Berufungskommission. Die Berufsordnung sieht hierbei *„im Regelfall mindestens drei Frauen, davon mindestens eine Professorin“* (BO TUD §6) vor. Animieren Sie Frauen zur Gremienarbeit. Bei Bedarf sollten hierfür Entlastungsmöglichkeiten geschaffen werden. Berufungskommissionssitzungen sollten generell zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Sie möchten an der Berufungskommissionssitzung teilnehmen und gleichzeitig Ihre Kinder gut betreut wissen? Die TU Dresden unterstützt Sie dabei und bietet Ihnen die **flexible Kinderbetreuung** an. Auch

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung der TU Dresden vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen, fördert deren Eingliederung und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

.....
Roberto Lemmrich

E-Mail: Schwerbehindertenvertretung@tu-dresden.de

Bewerber/innen oder externe Gutachter/innen können von diesem Service Gebrauch machen. Bewirbt sich ein Mensch mit Behinderung auf eine Professur oder Juniorprofessur, setzen Sie sich bitte unverzüglich mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung. Nach §165 SGB IX muss dieser eingeladen werden, auch wenn aus der Bewerbung eine Eignung nicht unmittelbar ersichtlich ist. Bestehende Zweifel können bei einer persönlichen Vorstellung ausgeräumt werden.

Regulär zu jeder Sitzung werden die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie bei Bedarf die Schwerbehindertenvertretung eingeladen. Nehmen Sie die beratende Funktion der Beauftragten ernst und garantieren Sie ihnen den Einblick in Bewerbungsunterlagen, Einladungen, Sitzungsprotokolle, Gutachten oder Abschlussberichte.

Generell empfiehlt es sich, Schulungen zum Berufungsverfahren für Gruppen potentiell Beteiligter wahrzunehmen, um einen ordnungsgemäßen, einheitlichen und damit gerechten Verfahrensablauf gewährleisten zu können. Aspekte der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sollten hierin integriert sein. Regen Sie außerdem in der ersten Kommissionssitzung die Kommissionsmitglieder zur eigenen Reflexion von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen und gruppenbezogener Diskriminierung an.¹ Lassen Sie z.B. die/ den Gleichstellungsbeauftragte/n über geschlechtsspezifische Verzerrungen in der Leistungsbewertung aufklären.²

Auswahl der Bewerbungen

Die Mitglieder der Berufungskommission definieren in ihrer ersten Sitzung die Beurteilungs- und Auswahlkriterien, inklusive deren Gewichtung für das Berufungsverfahren. Wenden Sie diese fair und unveränderlich im gesamten Verfahren und auf alle Bewerber/innen an. Beziehen Sie neben fachspezifischen auch allgemeingültige, für alle Berufungen relevante Kriterien ein. Sie haben jetzt die Möglichkeit Gender- und Diversitykompetenz als Anforderungskriterium zu setzen. Eine **Erweiterung des Kriterienkatalogs der TU Dresden** können Sie ebenfalls im Anhang einsehen. Als Entscheidungsgrundlage für Einladungen dienen **beschreibende Synopsen** der Bewerbungsunterlagen, die unter einheitlichen Gesichtspunkten verglichen und anhand der anfänglich festgelegten Kriterien einer Prüfung unterzogen werden. Da akademische Lebensläufe dennoch grundsätzlich vielfältig sind, ist bei der Bewertung und Auswahl der Kandidat/innen im Sinne der

Stabsstelle Diversity Management

Die Stabsstelle Diversity Management ist dem Prorektorat Universitätsentwicklung zugeordnet. Sie verfolgt in ihrer Arbeit das Ziel, ein strategisches Gesamtkonzept der Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiedlichkeit von Angehörigen der Hochschule zu entwickeln und zum Abbau von strukturellen Barrieren beizutragen.

.....
Dr. Cornelia Hähne

E-Mail: diversity.management@tu-dresden.de

1 Die Universität Heidelberg bietet hierfür ein empfehlenswertes und informatives Online-Tutorial zum Gender Bias im Berufungsverfahren an. Es ist einzusehen unter: URL: https://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gender-bias_m2_pdf_offline.pdf

2 Es wurde herausgearbeitet, dass Verhaltensweisen und Leistungen geschlechterbezogen eingeschätzt und bewertet wurden. Auch die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen unterlag geschlechterspezifischen Verzerrungen. (Vgl. Wroblewski, Angela: Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002. 2015. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-46733-7>)

Chancengerechtigkeit die Mehrdimensionalität von Lebensläufen wertschätzend zu berücksichtigen. Forschungsaufenthalte im Ausland, berufliche Erfahrungen in der Wirtschaft und im sozialen Bereich sind Indikatoren, die die Leistungen in Forschung und Lehre bereichern und den Kompetenzrahmen erweitern. Gemäß geltender Rechtslage³ wie auch den aktuellen Förderrichtlinien der DFG⁴ ergeht die Empfehlung, die individuellen Lebensumstände, wie Erziehungs- und Pflegezeiten der Bewerber/innen bei der Berechnung des „wissenschaftlichen Alters“ zu beachten. Mithin bis zu zwei Jahren pro Kind unter 12 Jahren können so angerechnet werden.

Es ist unabdingbar, die Kommissionsmitglieder einer Befangenheitsprüfung zu unterziehen und mögliche Abhängigkeiten herauszuarbeiten. Der Wissenschaftsrat sowie die DFG⁵ verweisen hierfür auf Befangenheitskriterien, wie z.B. Verwandtschaftsverhältnisse, mögliches Konkurrenzverhalten oder vergangene Kooperationen. Die Überprüfung auf Befangenheit wird dokumentiert und im Berufungsprozess wiederholt. Sie bietet sich nach Eingang der Bewerbungen, nach Festlegung der Einzuladenden und nach der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter an. Weitere **Hinweise zur Besorgnis der Befangenheit** finden Sie auf den Seiten des Berufungsteams der TU Dresden.

Externe Gutachter/innen

„Ist mindestens eine Frau unter den zu Begutachtenden, soll nach Möglichkeit eines der vergleichenden Gutachten bzw. mindestens je eines der Einzelgutachten von einer Professorin verfasst sein.“ (BO TUD §9).

Externe Gutachter/innen finden Sie mit der Unterstützung der/des Referent/in für aktive Rekrutierung. Auch bei dieser Zielgruppe ist eine Befangenheitsprüfung und deren Dokumentation erforderlich.

Persönliche Vorstellung der Bewerber/innen

Bewerber/innen, die die Kommission näher kennenlernen möchte, übersenden Sie so früh als möglich eine Einladung zur persönlichen Vorstellung mit einheitlichen Informationen zur TU Dresden, zum Verfahren und seinen Beteiligten und zum öffentlichen Probevortrag. Es bietet sich an, auch die externen Gutachter/innen zum Vortrag zu laden.

Schaffen Sie für das Vorstellungsgespräch mit der Kommission eine faire, respektvolle und wertschätzende Atmosphäre. Es

Gender Bias

Intuitiv stellt sich gedanklich ein geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt ein, der mit stereotypen Vorannahmen einhergeht. Die wissenschaftliche Leistung wird so entlang geschlechtsbezogener Stereotype unterschiedlich bewertet.

Homosoziale Kooptation

Personalauswahlentscheidungen orientieren sich nicht nur an fachlichen Kriterien, sondern an der sozialen Ähnlichkeit. Der Ausschluss von Frauen muss nicht strategisch oder bewusst erfolgen, die strukturelle Dominanz von Männern führt zu diesem Muster sozialer Nähe.

3 Vgl. Bestimmungen im 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz, §2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG unter: URL: [https://www.bmbf.de/files/WissZeitVG_idF_WissZeitVGAendG\(1\).pdf](https://www.bmbf.de/files/WissZeitVG_idF_WissZeitVGAendG(1).pdf)

4 Vgl. Deutsche Forschungsgesellschaft: Individueller Karriereverlauf statt Lebensalter. 2015. Online im Internet: URL: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/individuelle_karriere/index.html

5 Vgl. Deutsche Forschungsgesellschaft: Hinweise zu Fragen der Befangenheit. Online im Internet: URL: http://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201_de.pdf

lohnt, im Vorhinein einen für das Gespräch und alle Kandidat/innen einheitlichen Fragenkatalog zu entwickeln. Nutzen Sie die Gelegenheit, hierin Fragen, die sich auf Gender und Diversityaspekte beziehen, zu integrieren. Sie können hier Einstellungen einer künftigen Führungskraft zu familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen erfragen.⁶ Einen Überblick über weitere **Fragen zur Genderkompetenz** erhalten Sie im Anhang. Die Bewerber/innen werden mit den Weiterbildungs-, Vernetzungs- und Beratungsmöglichkeiten für Neuberufene, z.B. durch das Zentrum für Weiterbildung, vertraut gemacht. Stellen Sie die TU Dresden als familienfreundliche Hochschule vor und informieren Sie über den **Dual Career Service**. Ansprüche und Wünsche vonseiten der Bewerber/innen können so kommuniziert werden.

Berufungsvorschlag

Die/der am Verfahren beteiligte Gleichstellungsbeauftragte formuliert eine Stellungnahme zum Verfahren und weist auf eventuelle Verfahrensmängel hin (BO TU §10). Nachdem die/ der Berufsbeauftragte im Namen des Rektorats einen Bericht zum Verfahren und Berufungsvorschlag verfasst und darin u.a. überprüft hat, ob den Gleichstellungszielen der TU Dresden Rechnung getragen wurde (BO TUD §11), entscheidet die/der Rektor/in über Zurückweisung oder Fortgang des Verfahrens. Der **Statistikbogen „Gleichstellungsmonitoring“** ist dabei verbindlicher Bestandteil der Berufsakte und von der/dem Gleichstellungsbeauftragten, Berufsbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden auszufüllen.

Zentrum für Weiterbildung

Hier wird ein breites Weiterbildungsangebot in den Themenfeldern Hochschuldidaktik, Führung und Kommunikation, aber auch an individuellen Beratungsleistungen geboten.

Beate Herm

E-Mail: zfw@tu-dresden.de

Dual Career Service

Die TU Dresden unterstützt Wissenschaftler/innenpaare gezielt bei der gemeinsamen Karriereplanung und dem Einleben in Dresden.

Aline Parnitzke

E-Mail: dualcareer-neuberufene@tu-dresden.de

⁶ Dies ist angelehnt an Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (vgl. Rundschreiben D2/2/2016 Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. 2016. URL: <https://www.verw.tu-dresden.de/VerwRicht/Sachwort/download.asp?file=rsd20216.pdf>)

Checkliste für ein chancengerechtes Berufungsverfahren

In Orientierung an die fünf Prinzipien der Formalisierung, Transparenz, Verfahrenswissen, Gender und Diversityaspekte als Reflexionskategorie und wertschätzendem Umgang ergeben sich folgende Fragen bezüglich der Chancengerechtigkeit im Berufungsverfahren. Überprüfen Sie Ihr eigenes Verfahren anhand der vorliegenden Checkliste.

Rahmenbedingungen		
	Wurde die Denomination inhaltlich in die Ziel- und Entwicklungsvorgaben des Gleichstellungskonzeptes eingeordnet?	
	Sind die Beteiligten am Berufungsverfahren (Berufungsteam des Rektors, Berufungskommission) mit dem Gleichstellungskonzept der TU Dresden und den zugehörigen Umsetzungsplänen auf Bereichsebene vertraut?	
	Wurde ein verbindlicher Zeitplan festgelegt?	
	Haben Sie Sitzungseinladungen fristgerecht an die/den Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragte/n übersandt?	
	Waren Informationen zum Prozess (z.B. Sitzungsprotokolle) und zum Management (z.B. Synopsen) zugänglich für die/den Gleichstellungsbeauftragte/n?	
	Haben Sie das Formular zur statistischen Erfassung von Gender und Diversityaspekten der Berufsakte beigefügt?	
Ausschreibung		
Inhalt	Haben Sie die Ausschreibung einladend formuliert und die TU Dresden als familienfreundliche, diversitygerechte und moderne Arbeitgeberin dargestellt?	
	Spricht das Stellenprofil unterschiedliche Personengruppen an?	
	Haben Sie Gender und Diversityaspekte des Faches in die Ausschreibung aufgenommen?	
	Wurde die/der Gleichstellungsbeauftragte in der Ausschreibung als Ansprechpartner/in genannt?	
Veröffentlichung	Erfolgte ein positives Votum für den Ausschreibungstext durch die/den am Verfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragte/n?	
	Wurde die/der Referent/in für aktive Rekrutierung über die Ausschreibung informiert?	
	Wurde die Ausschreibung in unterschiedlichen Medien und Netzwerken veröffentlicht?	
Berufungskommission		
Zusammensetzung	Wird der Bestimmung in der Berufsordnung Rechnung getragen, dass mindestens drei Frauen in der Kommission mitwirken?	
	Ist mindestens eine Professorin im Gremium vertreten?	
	Wurden Frauen, die stark in Gremienarbeit eingebunden sind, entlastet?	
	Konnte eine Frau als Vorsitzende der Berufungskommission gewonnen werden?	
	War eine auswärtige Expertin Teil der Berufungskommission?	
	Haben Sie ein Mitglied der Berufungskommission für die Betreuung des Instruments aktive Rekrutierung bestimmt?	
Sensibilität	Fanden die Sitzungen zu familienfreundlichen Zeiten statt?	
	War das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung bekannt?	
	Fand eine Befangenheitsüberprüfung statt und wurde diese dokumentiert?	
	Nahmen die Berufungskommmissionsmitglieder an Schulungen zum Berufungsverfahren teil?	

Bewerber_innenmanagement		
Aktive Rekrutierung	Hat Sie die/der Referent/in für die aktive Rekrutierung unterstützt?	
	Wurde bereits vor Ausschreibung der Professur gezielt nach exzellenten Bewerberinnen und Bewerbern gesucht?	
	Haben Sie die Netzwerke innerhalb der Community genutzt?	
	Haben Sie die Möglichkeit geprüft, exzellente Wissenschaftlerinnen durch entsprechende Förderprogramme an der TU Dresden, z.B. Eleonore-Treffitz-Gastprofessorinnenprogramm, im Kontext einer Berufsstrategie der Fakultät zu rekrutieren?	
	Haben Sie potenzielle Kandidatinnen für eine Bewerbung motivieren können?	
Wertschätzender Umgang	Haben Sie eine Ansprechperson für Bewerber/innen benannt?	
	Wurde die Kontaktaufnahme mit Bewerber/innen einheitlich gestaltet?	
	Haben Sie alle Bewerber/innen stetig und zeitnah zum Stand des Berufungsverfahrens informiert?	
Auswahlverfahren		
Bewertung der Bewerber/innen	Haben Sie den Kriterienkatalog bereits in der ersten Sitzung der Berufungskommission endgültig festgelegt?	
	Wurde Gender- und Diversitykompetenz als Auswahlkriterium festgelegt?	
	Gab es bei der Erstellung der Synopsen eine verbindliche, einheitliche Struktur?	
	Wurden auch Aspekte von Sozialkompetenz und gesellschaftlichem Engagement bei der Erstellung der Synopsen einbezogen?	
	Haben Sie bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistung in Bezug zum Lebensalter familien- oder krankheitsbedingte Auszeiten und/oder Pflegezeiten berücksichtigt?	
	Haben Sie den Wunsch nach Teilzeitoptionen bei der Wahrnehmung der ausgeschriebenen Stelle im Hinblick auf eine Realisierung geprüft?	
	Wurden Meinungsbildungsprozesse des Gremiums regelmäßig transparent und nachvollziehbar dokumentiert?	
Vorstellung der Bewerber/innen	Waren die Einladungen formal einheitlich?	
	Haben Sie Bewerberinnen zur Vorstellung eingeladen?	
	Fanden die Berufungsvorträge unter gleichen Bedingungen statt?	
	Haben Sie eine Abweichung der Rahmenbedingungen im Bewertungsprozess reflektiert?	
	Haben Sie eine Frageliste erstellt und diese in den Kommissionsgesprächen mit allen Bewerber_innen durchgearbeitet?	
	Wurden Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit in diese Frageliste integriert?	
	Wurden Bewerber/innen mit Behinderung zur Vorstellung eingeladen? Wurde ihnen die volle Unterstützung für eine chancengerechte Teilnahme am Verfahren angeboten?	
	Haben Sie den Bewerber/innen Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?	
	Haben Sie auf den Dual Career Service aufmerksam gemacht?	
Gutachter/innen	Haben Sie mindestens eine Gutachterin ins Verfahren einbezogen?	
	Haben Sie die Gutachter/innen auf Befangenheit geprüft? Wurde die Prüfung dokumentiert?	
Berufungsvorschlag		
	Ist die Listenplatzierung transparent und nachvollziehbar?	
	Haben Bewerberinnen einen Listenplatz erhalten?	
	Haben Sie das schriftliche Votum der oder des Gleichstellungsbeauftragten eingeholt?	

Erweiterung der Auswahlkriterien im Bewerber/innenauswahlverfahren

In Abstimmung mit der Stellenbeschreibung und dem Freigabeverfahren, sowie in Rücksichtnahme auf verschiedene Zielsetzungen, z.B. festgelegt im Gleichstellungskonzept, lohnt es, den bereits vorhandenen Kriterienkatalog um einige Komponenten zu erweitern.⁷ Damit erkennt man nicht nur die Potenziale verschiedenartiger Karriereverläufe an, sondern unterstützt gleichzeitig eine dynamische, innovative Entwicklung im Wissenschaftsbetrieb.

Kriterium	nachgewiesen durch	Check
weitere fachliche Kompetenzen		
exzellente Forschungsleistungen	Publikationsleistung	
	Forschungspreise	
	Patente	
	Stipendien	
exzellente Lehrleistungen	Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen	
	Lehrerfahrungen	
	betreute Qualifikationsarbeiten	
Interdisziplinarität	Beiträge zu fachübergreifender Forschung und Lehre	
	an einen profilbildenden wissenschaftlichen Schwerpunkt der TUD anschlussfähige Forschungsaktivitäten	
Internationalität	international beachtete Forschungsleistungen	
	Publikationen in international anerkannten Organen	
	Auslandsaufenthalte	
	internationale Kontakte und Kooperationen	
	Fähigkeit und Bereitschaft, Lehrveranstaltungen in englischer (ggf. auch anderer) Sprache abzuhalten	
überfachliche Kompetenzen		
strategische Kompetenz	Aufbau neuer Forschungsgebiete	
	Entwicklung innovativer Lehrkonzepte	
	Initiierung fach- und bereichsübergreifender Projekte	
	Entwicklung praxisrelevanter Konzepte	
	Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement	
	Entwicklung von Visionen	
	Erkennen von Zielkonflikten	

Führungskompetenz	überzeugendes Auftreten	
	gut vermittelte Argumente	
	Führungserfahrung	
	Delegation von Aufgaben unter Berücksichtigung der Fähigkeiten von Mitarbeiter/innen	
	wertschätzender Umgang mit und Förderung von Vielfalt im Team	
	klare Prioritäten	
	Begeisterungsfähigkeit	
Gender- und Diversity Kompetenz	Integration von Gender und Diversityaspekten in Forschung und Lehre	
	Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen und Gender Bias	
	Kenntnisse der Strategien zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming	
	Fähigkeit der Berücksichtigung und Umsetzung gendersensibler Ansätze (z.B. in Sprache)	
Kommunikationskompetenz	situations- und adressatengerechtes Verhalten	
	aufmerksames Zuhören	
	Blickkontakt	
	Aufnehmen und Weiterführen von Argumenten	
	Verständnis	
Kooperationskompetenz	Aufbau und Pflege von Informations- und Kontaktnetzen	
	Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen	
	aktive Mitarbeit in Arbeitsgruppen	
Selbstverwaltungs-kompetenz	Engagement an den bisherigen beruflichen Stationen	

WEITERE ANMERKUNGEN:

7 Dies entspricht den Empfehlungen des Leitfadens zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren (vgl. Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum, 2010. URL: <https://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/leitfaden-berufungsverfahren.pdf>)

Exemplarische Fragen zur Gender und Diversitykompetenz⁸

- Sie haben in Ihrem Vortrag keine geschlechtergerechte Sprache verwendet. War das Absicht?
- Könnten Sie sich vorstellen, Gremiensitzungen an die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen anzupassen, damit für Eltern kein zusätzlicher Aufwand entsteht, an diesen teilzunehmen?
- Welche Bedeutung hat für Sie Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb?
- Wie viele Frauen haben bei Ihnen promoviert? Wie viele Mitarbeiterinnen haben Sie derzeit?
- Was verstehen Sie unter Genderkompetenz? Wie schätzen Sie Ihre Genderkompetenz in Lehre und Forschung ein?
- Der Studiengang ist überwiegend männlich besetzt. Was ist Ihrer Meinung nach erforderlich, um den Studiengang für Bewerberinnen attraktiver zu gestalten?
- Haben Sie bereits Erfahrungen mit gendersensibler Didaktik gesammelt und gibt es Ansätze, die Sie in Ihrer Lehre berücksichtigen?
- Können Sie sich vorstellen in Ihren Lehrveranstaltungen auch Genderkompetenzen zu vermitteln?
- Wo sehen Sie Bedarfe in der Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase in Ihrem Fach?
- Wieviele Ihrer Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sind bereits in höheren Karrierestufen oder Führungspositionen? Was haben Sie dazu beigetragen?
- Wie berücksichtigen Sie Gleichstellung, Diversity und Familienfreundlichkeit im Rahmen Ihrer Nachwuchsförderung, drei bedeutsame Anliegen der TU Dresden?
- Wie viele Doktorandinnen und Doktoranden haben Sie betreut? Haben Sie dabei darauf geachtet, gleich viele Frauen und Männer zu fördern? Wenn es Unterschiede gibt, wie erklären Sie sich diese?
- Im Fach xy liegt der Frauenanteil bei den Professuren bei xy %. Was müsste aus Ihrer Sicht getan werden, um mehr Frauen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen?
- Mit welchen Handlungsansätzen begegnen Sie der Leaky Pipeline (absinkender Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen) in Ihrem Fach?
- Stellen Sie sich vor, Ihr Habilitand (bewusst männlich) beantragt Elternzeit. Wie helfen Sie ihm, rechtzeitig fertig zu werden und gleichzeitig publizieren zu können?
- Sind Sie in Forschungsverbünden oder Netzwerken zu Genderfragen aktiv? Wenn ja, um welche handelt es sich dabei?
- Integrieren Sie in Ihrer Forschung und Lehre Ansätze der Geschlechterforschung? Wenn ja, um welche handelt es sich?
- Welche Rolle spielt für Sie ein qualifiziertes Mentoring und wie würden Sie es ausgestalten?

8 In Anlehnung an Höppel, Dagmar: Gleichstellungsfragen für Berufungsverfahren, Sammlung der LaKoG-Baden-Württemberg. 2014. URL: https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/Fotos_und_DokumenteGSB/dokumenteGSB/infomappeFGB/anlagen%20infomappe_gleichstellungsfragen

Quellen

- Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. 2008. URL: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf
- Dömling, M., Schröder, T.: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. 2011. URL: https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201102.pdf
- Gleichstellungsbüro der Ruhruniversität Bochum (Hrsg.): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. 2010. URL: <https://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/leitfaden-berufungsverfahren.pdf>
- Junghans, L. (2012). Die Berufung von ProfessorInnen: das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaoar-395894>
- Justitiariat der Universität Konstanz (Hrsg.): Richtlinie „Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren für die Besetzung einer W3-Professur an der Universität Konstanz“. 2016. URL: https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/7f6d0e549878e42f325451a2ae7a2e8e54ce87be/10_16_Berufungsrichtlinieneu_mitKorrFo.pdf
- Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity Universität Konstanz (Hrsg.): Empfehlungen zur Umsetzung der Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. 2013. URL: https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b-567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM_Aktive_Rekrutierung_2014_final_inkl_anhang.pdf
- Wissenschaftsrat (Hrsg.): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. 2007. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>

The background image shows a modern interior space. On the left, a wall is covered in horizontal white slats. To the right, a large window with a grid pattern looks out onto a bright, possibly snowy, outdoor scene. The ceiling features a series of parallel slats and several vertical light fixtures that emit a warm, orange glow. The overall atmosphere is clean and architectural.

© Technische Universität Dresden 2019
Büro der Gleichstellungs- und
Frauenbeauftragten

Besuchsadresse:

Lehrgebäude Weberplatz, WEB 234
Weberplatz 5
01217 Dresden

Postadresse:

Technische Universität Dresden
Büro d. Gleichstellungs- und
Frauenbeauftragten

Helmholtzstraße 10
01069 Dresden

URL: <https://tu-dresden.de/gleichstellung>

E-Mail: gleichstellung@tu-dresden.de

Titelfoto: Florian Bieler/ TU Dresden