

# Faire Berufungsverfahren

Empfehlungen zur Qualitätssicherung  
und Chancengleichheit

Eine Handreichung



# Faire Berufungsverfahren

Empfehlungen zur Qualitätssicherung und  
Chancengleichheit

Eine Handreichung

# Impressum



LANDESKONFERENZ DER  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN DEN  
WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN  
BADEN-WÜRTTEMBERGS

LaKoG

## Herausgeberin:

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

## Projektleitung:

Dr. Dagmar Höppel  
Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies

## Projektbearbeitung:

Claudia Pralle (bis August 2010)

## unter Mitarbeit von:

Maria Bertele  
Urs Försterling  
Tina Mesarosch  
Katja Haberstroh

**Redaktionelle Unterstützung:** Nicole Rabus, Esslingen am Neckar

**Grafik:** Vlatka Nikolic-Onea, Konstanz

**Druck:** Steinkopf Druck, Stuttgart

Mit finanzieller Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft,  
Forschung und Kunst Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

Oktober 2011

Schutzgebühr: 5 Euro

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
Theresia Bauer, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst .....	4
Ingrid Hotz-Davies, Sprecherin der LaKoG .....	5
<b>A. Qualitätssicherung in Berufungsverfahren</b> .....	<b>6</b>
1. Allgemeine Aspekte .....	6
2. Wahrung der Chancengleichheit .....	10
a) Die Relevanz von Chancengleichheit für Berufungsverfahren .....	10
b) Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen .....	13
c) Mythen zur Unterrepräsentanz von Frauen .....	15
d) Empfehlungen .....	16
3. Genderkompetenz und Gleichstellungsinstrumentarien .....	18
a) Gender Bias in der Leistungsbewertung .....	18
b) Instrumentarien zur Herstellung von Chancengleichheit .....	21
4. Verbesserung der Bewerberlage durch aktive Rekrutierung .....	22
<b>B. Das Berufungsverfahren</b> .....	<b>24</b>
Akteure und Akteurinnen in Berufungsverfahren .....	24
Das qualitätsgesicherte Berufungsverfahren in zehn Schritten .....	27
1. Schritt: Freigabe der Professur .....	28
2. Schritt: Bildung der Berufungskommission .....	30
3. Schritt: Ausschreibung der Professur und Bildung der Auswahlkriterien .....	35
4. Schritt: Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber .....	41
5. Schritt: Anhörung vor der Berufungskommission .....	44
6. Schritt: Einholung der auswärtigen Gutachten .....	46
7. Schritt: Berufungsvorschlag und Abschlussbericht .....	47
8. Schritt: Gremienbeschlüsse .....	49
9. Schritt: Ruferteilung und Berufungsverhandlungen .....	50
10. Schritt: Rufannahme und Ernennung .....	51
<b>C. Tipps für Bewerberinnen und Bewerber</b> .....	<b>52</b>
<b>D. Anhang</b> .....	<b>55</b>
Gesetzliche Grundlagen .....	55
Auszüge aus dem Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG)	
Links .....	64
Abkürzungsverzeichnis .....	65
Literatur .....	66

**Theresia Bauer MdL**

Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Mehr Frauen auf Professuren an baden-württembergischen Hochschulen zu bringen, ist der Landesregierung ein großes Anliegen. Im vergangenen Jahr lag die Quote bei nicht mehr als 16% – dies zeigt, dass wir handeln müssen. Wir können uns den Verzicht auf das wissenschaftliche Potential von Frauen nicht länger leisten.

Deshalb möchte ich – gemeinsam mit den Hochschulleitungen, den Berufungskommissionen und den Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg – schneller zu Erfolgen in der Gleichstellungspolitik kommen. Ein wichtiger Weg dorthin sind die Berufungsverfahren, deren Ausgestaltung innerhalb des gesetzlichen Rahmens in die Autonomie der Hochschulen fällt.

In der Chancengleichheit von Frauen und Männern sehe ich ein wichtiges Qualitätsmerkmal für die gesamte Wissenschaft.

Um den Akteurinnen und Akteuren aufzuzeigen, wie sich im Berufungsverfahren Chancengleichheit verwirklichen lässt, hat die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs die Handreichung „Faire Berufungsverfahren“ erarbeitet. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat dieses Projekt finanziell unterstützt.

Diese Publikation ist eine informative Zusammenstellung der einschlägigen Literatur und der Empfehlungen in diesem Bereich. Sie möge helfen, an den Hochschulen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass bei Personalauswahlverfahren in der Wissenschaft Geschlechtsunterschiede ganz besonderer Beachtung bedürfen.

Ich freue mich darauf, diese Ansätze mit den Hochschulen zu diskutieren.



Theresia Bauer MdL  
Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg

**Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies**

Sprecherin der Landeskonferenz der wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

Berufungen sind für die Qualitätssicherung und das Forschungsprofil der Hochschulen zentrale Elemente. Dabei verfolgt jede Hochschule das Ziel, die am besten geeigneten Personen zu finden. Die vorliegende Handreichung versteht sich als Hilfestellung für Personen, die mit den stattfindenden Vorgängen weniger vertraut sind und sich informieren möchten, und für jene, die vielleicht zum ersten Mal an einem Berufungsverfahren beteiligt sind, oder die einfach einen systematischeren Zugriff auf das Geschehen suchen. Dabei wurde die Perspektive um die Komponenten ‚Chancengleichheit‘ und den Einfluss des Geschlechts auf die Leistungsbewertung erweitert.

Die Handreichung basiert auf den langjährigen Erfahrungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen in den Berufungskommissionen sowie den Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren. Insbesondere hervorzuheben sind die MuT-Mentoring und Training-Seminare darunter die beiden „Beruf, Berufung und Berufungsverfahren“ und „Berufungsverfahren realistisch trainieren“.

Die Handreichung wendet sich an alle, die sich mit Berufungsverfahren beschäftigen: Berufungskommissionsmitglieder, FakultätsmitarbeiterInnen, die Synopsen erstellen und Telefonauskünfte erteilen, Gleichstellungsbeauftragte und Bewerber und Bewerberinnen, die sich mit dem Berufungsgeschehen aus Sicht der Hochschulen vertraut machen möchten.

Die Handreichung setzt sich aus drei Teilen zusammen: Im ersten Teil wird auf die besondere Bedeutung der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren hingewiesen und diese mit

der Frage der Chancengleichheit verbunden. Hier fließen die neueren Forschungsergebnisse zum Thema ein und die Handreichung hat auch das Ziel, die Problematik bewusst zu machen. Im zweiten Teil werden die einzelnen Schritte im Berufungsverfahren näher beleuchtet und aufgezeigt, wie im Verfahrensverlauf Schritt für Schritt die jeweils beteiligten Vertreterinnen und Vertreter in ihrem Kompetenzbereich zu fairen Berufungsverfahren beitragen können. Im dritten Teil werden Tipps für Bewerberinnen und Bewerber vorgestellt.

Die Handreichung ist so konzipiert, dass sie in verschiedener Weise verwendet werden kann: man kann sie ganz durchlesen, um sich einen Überblick über die Problematik zu verschaffen; Man kann aber auch gezielt jene Teile aufsuchen, die sich mit einem spezifischen Punkt eines Verfahrens oder mit einer spezifischen Akteursfunktion in einem Verfahren befassen, um so für eine konkrete Aufgabe gerüstet zu sein.

Die Handreichung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie will eine Hilfe sein bei der Standardisierung der Verfahren, mit denen die Universitäten letztlich auch über die Karriere von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entscheiden.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg damit.



Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies  
Sprecherin der Landeskonferenz der wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

# A. Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

## 1. Allgemeine Aspekte

Das Ziel des Berufungsverfahrens ist es, in einem differenzierten und differenzierenden Verfahren die am besten geeignete Person für die zu besetzende Professur zu finden. Es ist eines der wesentlichen Instrumente der Personalpolitik an Hochschulen. Berufungsverfahren sind insbesondere auch für die Strategieplanung und Profilbildung der Hochschule von großer Bedeutung. Schließlich prägen die neuen Professorinnen und Professoren die Ausrichtung von Forschung und Lehre, meistens für die nächsten Jahrzehnte. Der Wissenschaftsrat formuliert es darum folgendermaßen: „Das Berufungsverfahren stellt eines der zentralen hochschulinternen Steuerungsinstrumente für die Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie für die Hochschulentwicklung dar.“ (Wissenschaftsrat (WR) 2005: S. 3).

Dabei sind Qualitätssicherung und Chancengleichheit von Frauen und Männern Aspekte, die sich gegenseitig bedingen, denn nur wenn die Bewerbungen aller Kandidaten und Kandidatinnen fair und differenziert bewertet werden, wird es auch zu einer Auswahl der besten Kandidatin oder des besten Kandidaten kommen. Die Instrumente der Qualitätssicherung befördern also die Chancengleichheit und Chancengleichheit sichert die Qualität des Auswahlprozesses.

Das oberste Ziel von Berufungsverfahren ist die sogenannte Bestenauslese. Die exzellente wissenschaftliche Leistung der Bewerberin oder des Bewerbers sollte daher das Hauptkriterium für die Auswahl und spätere Berufung sein. Dabei muss man jedoch die Bewertung von „Leistung“ als Resultat eines kontinuierlichen Diskussionsprozesses verstehen, bei dem nicht zuletzt auch in den Berufungskommissionen über Qualität diskutiert, abgewogen und immer wieder die eigenen Vorannahmen offen gelegt werden müssen.

Berufungsverfahren sind beziehungsreiche und vielschichtige Prozesse mit zahlreichen unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren. Gleichzeitig sind sie immer auch dynamisch in ihrem Verlauf, so dass sie sich in der jeweiligen Ausführung sehr voneinander unterscheiden können. Die Komplexität und der hohe Stellenwert, den Berufungsverfahren für die Zukunft der Hochschule haben, machen qualitätsgesicherte Verfahren, die sich an Leitlinien und Handlungsempfehlungen orientieren, unabdingbar. Besonders in Bezug auf die Transparenz ihrer Entscheidungsfindung und die lange Dauer der Verfahren (WR 2005) sind Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen immer wieder kritisch diskutiert worden.

Einzelne Kritikpunkte wurden mittlerweile von verschiedenen Seiten aufgegriffen. Bereits im Mai 2001 veröffentlichte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) zum Thema Qualitätssicherung und –steigerung bei Berufungsverfahren die „Leitsätze für eine gute Praxis bei Berufungen auf Professorenstellen an den Hochschulen des Landes“ (MWK 2001). In den vergangenen Jahren folgten weitere wissenschaftspolitische Institutionen, die Empfehlungen für Qualitätssicherung in Berufungsverfahren herausgaben. Hierzu gehören zum Beispiel die „Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren“ des Wissenschaftsrates (2005)

und die „Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen“ der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsens (WKN) (WKN 2005).

Daneben haben rechtlich veränderte Rahmenbedingungen und die damit einhergehende zunehmende Autonomie der Hochschulen in Besetzungsverfahren in letzter Zeit zahlreiche Hochschulen dazu motiviert, sich gegen Konkurrentenklagen zu wappnen. Verfahrenspraxen wurden reformiert und Leitlinien oder Handbücher zum Thema verfasst. Sie zielen darauf ab, die an Berufungsverfahren beteiligten Personen in ihrer Arbeit zu unterstützen und hochschulweit einheitliche Standards der Qualitätssicherung in den Verfahren zu sichern. Ziel ist es dabei, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller am Verfahren Beteiligten aufzubauen und gleichzeitig die Vertraulichkeit im Verfahren zu wahren.

### Empfehlungen

Folgende allgemeine Empfehlungen haben sich zur Qualitätssicherung des gesamten Berufungsverfahrens besonders bewährt:

### ► **Transparenz**

Transparenz ist für ein objektives, nachvollziehbares Verfahren besonders wichtig. Dabei sind vor allem verbindlich angewandte Auswahlkriterien unverzichtbar. Transparenz heißt auch, mögliche berufliche, akademische oder private Beziehungen zwischen Mitgliedern der Berufungskommission, den Bewerberinnen und Bewerbern und den Gutachtenden offenzulegen. Schließlich bedeutet Transparenz ebenso, dass die Bewerberinnen und Bewerber durchgängig und zeitnah über den Stand des Verfahrens informiert werden und allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Informationen zur Verfügung gestellt werden. Transparenz in Verfahren dient darüber hinaus auch dazu, Konkurrentenklagen zu vermeiden (WKN 2005, WR 2005, Färber, Spangenberg 2008, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008, European Commission 2008, Beaucamp und Seifert, 2011).

### ► **Formalisierung und Standardisierung**

Verfahren zu formalisieren und zu standardisieren fördert deren Objektivität und Plausibilität. Verbindlich geltende Ablaufschemata und Standards stellen sicher, dass die Kandidatinnen und Kandidaten in einem Verfahren besser vergleichbar sind und so die geeignete Person für die jeweilige Professur besser identifizierbar wird. Geeignete Instrumente der Standardisierung sind vor allem verbindlich festgelegte Kriterien, mit denen z.B. die Bewerbungsunterlagen oder die Vorträge zu

bewerten sind, Standards für die Protokollführung oder den Umgang mit den sich bewerbenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Für eine verbindliche Anwendung der festgelegten Standards und Fristen ist es sinnvoll, diese in einem Handbuch oder Leitfaden für die eigene Hochschule festzuschreiben, in die auch Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern durchgängig integriert sind (Färber, Spangenberg 2008, WR 2005, WR 2007 b, DFG 2008).

### ► **Kürzere Verfahrensdauer**

Berufungsverfahren können in einzelnen Fällen bis zu zwei Jahren dauern.<sup>1</sup> Dies wird allgemein als zu lang empfunden. Gleichzeitig kritisiert der Wissenschaftsrat, dass trotz langer Verfahrensfristen die Zeit, in der sich die Mitglieder der Kommission und die Bewerber und Bewerberinnen begegnen, sehr kurz ist. Beispiele aus dem Ausland, etwa den USA, zeigen, dass die Gelegenheit der persönlichen Begegnung zeitlich ausgedehnt werden kann, um ein besseres gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen (s.a. WR 2005, Frevert 2008).

<sup>1</sup> Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom 13. Juli 2010. Dort heißt es: „Im Wettbewerb um die Fördermittel haben sich auch die Berufungsverfahren deutlich verkürzt, auf durchschnittlich unter zwei Jahre.“ (BMBF 2010: S. 2).

Es empfiehlt sich also, dass Vorsitzende von Berufungskommissionen zügig getaktete und mit den Gremienterminen abgestimmte Fristen für die einzelnen Phasen eines Verfahrens vorlegen. Gleichzeitig ist jedoch eine ausreichende Flexibilität wichtig, um der Dynamik in den Verfahren Rechnung zu tragen. Die Zeit sollte am besten für die intensive Beschäftigung der Kommission mit den Kandidaten und Kandidatinnen investiert werden. Auf keinen Fall darf eine Verkürzung der Verfahren zu Lasten der Chancengleichheit gehen.

### ► **Verantwortung der Hochschulleitung**

Die Verantwortung für die korrekte Durchführung eines Berufungsverfahrens liegt bei der Hochschulleitung, die diese Aufgabe in der Regel zunächst an eine Person delegiert, die den Vorsitz der Berufungskommission übernimmt. Das LHG schreibt in § 16 Abs. 3 Nr. 1 die Zuständigkeit der Hochschulleitung für „die Struktur- und Entwicklungsplanung einschließlich der Personalplanung“ fest, die auch für Berufungsverfahren von Bedeutung sind. Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine „zentrale Zuständigkeit“ der Hochschulleitung für Berufungsverfahren. Sie sollte gewährleisten, dass die Verfahren ordnungsgemäß und nach den Standards für Qualitätssicherung und Chancengleichheit durchgeführt werden (WR 2005: S. 50). Dies bedeutet auch, dass Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungspolitische Zielvorgaben der Hochschule beachtet und die Hochschulleitung ein besonderes Augenmerk

auf die Einhaltung der Standards der Chancengleichheit von Männern und Frauen richten soll. (Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2006, DFG 2008, Committee on Science, Engineering, and Public Policy (COSEPUP) 2007, European Commission 2008, WR 2007 b).

### ► **Wertschätzung und Respekt**

Ein wichtiger Aspekt eines gelungenen Verfahrens ist ein respektvolles und wertschätzendes Verhalten gegenüber den sich bewerbenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Hierzu gehört, dass sie regelmäßig und zeitnah über den Stand des Verfahrens informiert werden. Ein höflicher Umgang mit den Kandidatinnen und Kandidaten während des ganzen Verfahrens und insbesondere während der Anhörung sollte selbstverständlich sein.

### ► **Professionelles Verfahrensmanagement**

Ein professionelles Verfahrensmanagement ist Grundlage für ein qualitätsgesichertes Verfahren. Hierzu zählen eine reibungslose Organisation und Koordination sowie eine straffe Zeitplanung. Wichtig für die Mitglieder von Berufungskommissionen sind Informationen zum formalen Ablauf sowie zu rechtlichen und gleichstellungspolitischen Aspekten von Berufungsverfahren. Es empfiehlt sich auch hier, eine Zusammenfassung der relevanten Informationen für die Kommissionsmitglieder bereit zu halten (Färber, Spangenberg 2008, WR 2005).

## 2. Wahrung der Chancengleichheit

Die Herstellung und Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein fundamentaler Bestandteil qualitätsgesicherter Berufungsverfahren.

Im Folgenden soll zusammengefasst werden, wie und wann die Chancengleichheit von Männern und Frauen in Berufungsverfahren nach wie vor eine kritische Größe ist. Das Wissen um einige der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen ist ein unverzichtbarer Aspekt der Auseinandersetzung mit dem Thema.

### a) Die Relevanz von Chancengleichheit für Berufungsverfahren

Die Statistiken der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zeigen, dass Frauen bei der Bewerbung um die Professur weiterhin stark unterrepräsentiert sind, obwohl ihre Erfolgsquote tendenziell leicht höher ist als die männlicher Bewerber (GWK 2009 S. 10).

Bundesweit lag der Frauenanteil bei den Professuren 2007/2008 bei nur 16,3%<sup>1</sup> (GWK 2009: S. 29/78). In Baden-Württemberg lag der Frauenanteil bei den Professuren bei 16,0%<sup>2</sup> (GWK 2009: S. 45/78). Bei Erscheinen dieser Schrift liegt der Frauenanteil bei den Professuren (ohne die den Nachwuchsstellen zuzurechnenden Juniorprofessuren) bundesweit bei 16,5%, in Baden-Württemberg bei 13,7%. Damit sind derzeit in Baden-Württemberg 86,3% aller Professuren mit Männern besetzt. Diese Zahlen müssen vor dem Hintergrund von jeweils ca. 50% Studienanfängerinnen und Studienanfängern (2008) und ca. 43% Doktorandinnen und 57% Doktoranden (2009) in Baden-Württemberg gesehen werden (Statistisches Bundesamt 2009: S. 553). Sie machen deutlich, dass von einer der Ausgangssituation angemessenen Repräsentation von Frauen unter den Führungskräften der Hochschulen nicht gesprochen werden kann. Darum setzte auch das Wissenschaftsministerium im Dezember 2008 einen Professorinnenanteil von 30% als Ziel, das in weniger als 10 Jahren erreicht werden soll (Stuttgarter Zeitung 2008).

<sup>1</sup> Universitäten und gleichgestellte Hochschulen, alle Besoldungsgruppen

<sup>2</sup> Universitäten und gleichgestellte Hochschulen, alle Besoldungsgruppen

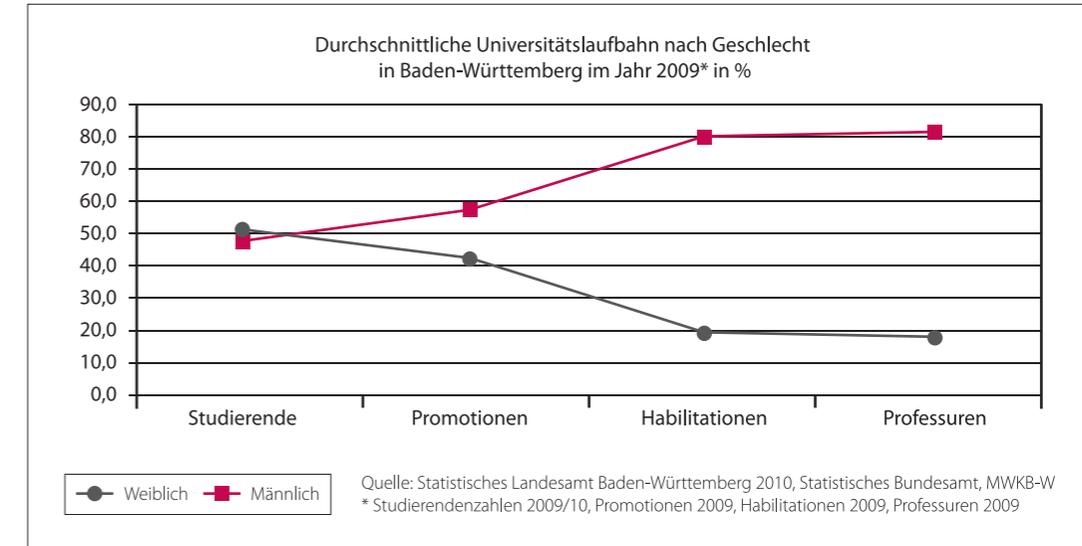


Abb. 1 Die leaky pipeline in Baden-Württemberg

Obwohl der Frauenanteil an den Professuren in den letzten Jahren angestiegen ist, bleibt folgende Entwicklung weiterhin konstant: je höher eine Professur dotiert und mit je mehr Status sie versehen ist, desto weniger Frauen haben eine solche Professur inne (GWK 2009). Auf jeder Stufe der akademischen Karriereleiter auf dem Weg zu einer Professur gehen der Hochschule mehr und auch überproportional viele Frauen verloren. Diese Entwicklung wird als „leaky pipeline“ bezeichnet (siehe Abb. 1).

Dieser Status Quo besteht trotz verbindlicher rechtlicher Vorgaben für mehr Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Das Grundgesetz (GG) schreibt in Artikel 3

Abs. 2 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor. Es sieht auch vor, diese aktiv umzusetzen: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (GG 2007: S. 95).

Das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg greift diese Forderung in § 4 Abs. 1 auf: „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dieser Abschnitt schreibt fest, dass

an baden-württembergischen Hochschulen die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming umgesetzt werden soll, die der Ministerrat im Juli 2002 für Baden-Württemberg beschlossen hat. Der Europarat definiert diese strukturelle Maßnahme folgendermaßen: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re)-Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Sozialministerium Baden-Württemberg 2003: S. 3).

Neben diesen rechtlichen Vorgaben sprechen auch wettbewerbsorientierte, wirtschaftliche und wissenschaftliche Gründe dafür, dass der niedrige Frauenanteil auf den Führungsetagen der Universitäten von Nachteil ist (WR 2007 b). Im internationalen Wettbewerb sowie im Wettkampf der Hochschulen untereinander spielt das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern eine zunehmend größere Rolle. Dies zeigen die Ergebnisse der Begutachtung der Exzellenz-Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrates (WR). Insbesondere die ausländischen Gutachtenden

legten besonderen Wert auf die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen (Sondermann et al. 2008). Auch das Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind Beispiele dafür, dass das Thema Gleichstellung in den Hochschulen für die Vergabe von Fördermitteln ein größeres Gewicht erhalten hat (DFG 2008).

Eine heterogene Professor(innen)schaft ermöglicht eine breitere Vielfalt an Forschungsinteressen und -perspektiven, die wiederum den Erkenntnisgewinn steigern. (WR 2007 b).

## b) Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen

Neuere Erkenntnisse zu den Ursachen der Marginalisierung von Frauen in der Professor(innen)schaft zeigen, dass besonders strukturelle und universitätsspezifische Faktoren eine höhere Zahl an Professorinnen verhindern. Da strukturelle Barrieren systemimmanent sind, ist es notwendig, die Organisationsstrukturen und die institutionelle Kultur zu modifizieren (Lind 2007, COSE-PUP 2007).<sup>3</sup>

Im Folgenden werden einige strukturelle Barrieren dargestellt, die den Aufstieg von Frauen in der Wissenschaft behindern und so zu dem noch immer geringen Anteil an Professorinnen beitragen.

### ► *Mechanismen der Förderung*

Die Nachwuchsförderung an Hochschulen in Deutschland ist noch immer wenig formalisiert und stark personengebunden. Qualifizierungsstellen werden häufig nicht ausgeschrieben, sondern informell vergeben. Dieses Verfahren begünstigt die sogenannte homosoziale Kooptation, eine gleichgeschlechtliche Förderbeziehung. Bei einem Männeranteil von deutlich über 80% unter denjenigen, die junge Akademiker

und Akademikerinnen rekrutieren, erhöht sich so institutionsimmanent die Aussicht auf Unterstützung für männliche Nachwuchskräfte (Lind 2006, Lind 2007).

Da jedoch Mentoren oder Mentorinnen für den erfolgreichen Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere essentiell sind, erfahren Frauen tendenziell weniger persönlichen Beistand (Krais 2009, Zimmer 2007, Lind 2007; Leemann 2010).

Ähnlich wie Mentoring-Beziehungen sind auch informelle Netzwerke für eine gelingende wissenschaftliche Karriere wesentlich. Sie können Macht und Einfluss bedeuten sowie eine Verankerung in der scientific community herstellen. Zimmer stellt aber fest, dass „die überwiegende Mehrheit der Professorinnen [sich] als ausgegrenzt aus diesen informellen Beziehungsstrukturen empfindet. Zwei von drei der befragten Professorinnen sind der Ansicht, Frauen seien weniger in wichtigen informellen Netzwerken integriert“ (Zimmer et al. 2007: S. 166).

<sup>3</sup> Neben den strukturellen Barrieren gibt es auch individuelle Gründe auf Seiten der Frauen, die ein Vorankommen erschweren. Studien zeigen jedoch, dass strukturelle Hindernisse eine größere Rolle spielen als die individuellen Faktoren (Lind 2006).

► **Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen.**

Da Frauen sich in der Wissenschaft in der Position einer deutlich als solche sichtbaren Minderheit befinden, besteht eine Tendenz, dass sie zuerst als Frau, also als Abweichung von der mehrheitlichen Norm, und nicht etwa als Wissenschaftler (sic!) wahrgenommen werden. Frauen verkörpern im Wissenschaftsbetrieb zum Teil immer noch das „Fremde“, da sie nicht dem klassischen Bild eines Wissenschaftlers entsprechen, das historisch bedingt an der Normalbiographie eines Mannes ausgerichtet ist. „Hier liegt eines der zentralen Probleme, mit denen Frauen auf dem Weg zur Professur konfrontiert sind: Sie kämpfen auf einer ganz fundamentalen Ebene, nämlich jenseits ihrer individuellen Leistung und ihrer individuellen Persönlichkeit, um ihre Anerkennung als Wissenschaftlerin“ (Krais 2009: S. 27).

Zum klassischen Bild eines Wissenschaftlers gehört die Vorstellung, der Wissenschaftler könne und müsse seine Zeit uneingeschränkt der Wissenschaft zu Verfügung stellen. Hierfür müsse er von Familien- und Alltagsarbeiten befreit sein. Einer Frau, von der angenommen wird, dass sie diese Arbeiten zusätzlich zu einer Professur zu erledigen hat, wird oft unbewusst eher weniger Leistungsfähigkeit zugeschrieben als einem Mann. Dies gilt unabhängig davon, ob sie Mutter ist, dies erst später sein, oder nie werden wird

(Lind 2006, Lind 2007, Krais 2009). Dies ist sicherlich auch ein Grund dafür, dass Zimmer et al. in ihrer Studie feststellen: „So waren mehr als die Hälfte der befragten Professorinnen der Meinung, in ihrem Fachbereich die gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen nur durch ein höheres Maß an Leistung erhalten zu können“ (Zimmer et al. 2007: S. 166).

Oft erscheinen einzelne Hindernisse in der Wahrnehmung nicht so gravierend für die jeweilige Frau und deren Laufbahn. Doch diese scheinbar kleinen Barrieren, die oft nicht als systemimmanent erkannt werden, können nach und nach zu deutlichen Nachteilen führen. Umgekehrt gilt dies auch für kleine Vorteile, die eine Person im Verlauf seiner/ihrer Karriere erfährt. Auch diese können zu größeren Chancen und weniger steinigem Karrierewegen führen. Aufgrund der gegebenen institutionellen Strukturen ist es indes noch so, dass es die Frauen sind, die eher mit Hindernissen in ihrer wissenschaftlichen Karriere konfrontiert sind. Dies kann zu einem allmählichen Rückzug von Frauen aus der Wissenschaft (Cooling-Out-Effekt) führen (COSEPUP 2007, Krais 2009, Lind 2006).

### c) Mythen zur Unterrepräsentanz von Frauen

Folgende Annahmen, die lange als Begründungen für die niedrigen Zahlen von Professorinnen dienten, sind nach heutigem Wissensstand nicht haltbar.

► **Mythos 1:**

**Es gibt zu wenig geeignete Frauen**

Als Begründung für die geringere Anzahl an Wissenschaftlerinnen auf höheren Positionen dient immer wieder die angeblich zu geringe Zahl an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es wurde angenommen, dass bei einer erfolgreichen Erhöhung des Frauenanteils auf den niederen Qualifikationsstufen die Zahl der an Hochschulen beschäftigten Wissenschaftlerinnen analog steigen würde. Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) wies in einer Kohortenanalyse jedoch nach, dass bereits seit Mitte der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts „[d]er Frauenanteil bei den Studienanfängern (...) doppelt so hoch [war] wie der Anteil an den Berufungen auf eine Professur 18 Jahre später.“<sup>4</sup> (Lind 2007: S. 62) Es hätten also heute sehr wohl ausreichend viele qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen müssen, wenn sich eine Veränderung der Ausgangssituation automatisch in eine Veränderung auf der höchsten Stufe übersetzen würde. Das wahre Problem ist

also nicht, dass es keine qualifizierten Frauen gäbe, sondern die überdurchschnittlich hohe Abwanderung begabter Frauen während der Qualifizierungsphase (Cooling-Out) (Lind 2007).

► **Mythos 2:**

**Gute Chancen für Frauen in „Frauenfächern“**

Auch diese Annahme wird nicht von der Statistik gestützt. Frauen in sogenannten feminisierten Fächern (Frauenanteil bei den Studierenden über 60%) haben im weiteren Verlauf keine besseren Chancen auf eine Professur. Es scheint sogar das Gegenteil der Fall zu sein: je höher der Anteil an Frauen in einem Fach, desto geringer sind die Chancen für die einzelne Frau, aufzusteigen. Die Chancen für Frauen, in sogenannten Männerfächern berufen zu werden, sind eher besser. Dies ist allerdings nicht sofort augenfällig, da die sogenannten Frauenfächer in absoluten Zahlen, also ohne Berücksichtigung der tatsächlichen statistischen Verteilungen, einen höheren Professorinnenanteil aufweisen als die sogenannten Männerfächer (Lind 2007, COSEPUP 2007, Wissenschaftsrat 2007, S. 22, Metz-Göckel et al 2010).

<sup>4</sup> 18 Jahre betrug die vom CEWS für die Kohortenanalyse errechnete idealtypische Qualifikationsdauer bis zur Berufung.

► **Mythos 3:**

**Mutterschaft behindert die Karriere von Wissenschaftlerinnen**

Sehr häufig wird das Argument verwendet, für die noch immer geringe Zahl an Frauen in höheren Positionen in der Wissenschaft sei die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere in Deutschland, verantwortlich. Doch am Beispiel der Länge der einzelnen Qualifikationsphasen in der Karriere von Frauen kann gezeigt werden, dass es im statistischen Durchschnitt kaum Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder gibt. Auch die Anzahl der Publikationen von Müttern und kinderlosen Wissenschaftlerinnen unterscheidet sich im Durchschnitt nicht voneinander. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass es in der Regel nicht die Kinder sind, die eine wissenschaftliche Karriere erschweren, sondern die Kategorie Geschlecht. Lind stellt hierzu fest: „Auch kinderlose Frauen machen in der Wissenschaft nicht in der gleichen Weise Karriere wie ihre männlichen Kollegen.“ (Lind 2007: S. 67). Dieser Befund ist allerdings nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist die, dass es für die einzelne Frau (und zunehmend auch für den einzelnen Mann) tatsächlich nicht immer einfach ist, den Spagat zwischen Wissenschaft und Familie zu leisten. Metz-Göckel und ihre Kolleginnen stellen fest: „Bei den Professoren und Professorinnen dagegen ist der Anteil der Kinderlosen sehr viel niedriger als beim Mittelbau, allerdings findet sich hier ein sehr viel größerer Unterschied zwischen

den Geschlechtern: 34% der Professoren haben keine Kinder, jedoch 62% der Professorinnen“ (Metz-Göckel 2010: S. 19).<sup>5</sup> Die Zahlen scheinen darauf hinzuweisen, dass zwar vergleichsweise viele Professorinnen kinderlos bleiben, dies aber für die Frauen statistisch gesehen keinen nennenswerten Vorteil für die Karriere in der Wissenschaft bringt.

**d) Empfehlungen**

Um den genannten Ungleichgewichtigkeiten Abhilfe zu schaffen, werden im Folgenden einige gleichstellungspolitische Empfehlungen für Berufungsverfahren vorgestellt, die sich auf die Gesamtheit eines Verfahrens beziehen.

► **Chancengleichheit als Leitungsaufgabe umsetzen**

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Leitungsaufgabe. Darum ist es wichtig, dass die Hochschulleitung durch verschiedene Maßnahmen gewährleistet, dass Berufungsverfahren gerecht und mit gleichen Chancen für Frauen und Männer durchgeführt werden. Maßnahmen können beispielsweise sein, die Ergebnisse von Berufungsverfahren auf die Einhaltung der Standards für Chancengleichheit hin zu überprüfen,

<sup>5</sup> Die Kinderlosigkeit des Mittelbaus scheint laut Metz-Göckel eher an den prekarierten Arbeitsverhältnissen zu liegen.

Ressourcen für Schulungen zum Thema bereitzustellen oder Chancengleichheit im Leitbild der Hochschule zu verankern (WR 2007 b, HRK 2006, DFG 2008).

► **Gleichstellungsziele der Hochschule beachten**

In Berufungsverfahren sollten die Gleichstellungsziele der Hochschule und der Fachbereiche aus der Struktur- und Entwicklungsplanung und den Gleichstellungsplänen sowie die Ziel- und Zeitvorgaben bekannt gemacht und beachtet werden (Färber 2010).

► **Schulungen anbieten**

Die Hochschule sollte Schulungen zum Thema Genderkompetenz für die an Berufungsverfahren Beteiligten anbieten. Denn Gleichstellung ist, im Sinne von Gender Mainstreaming, eine Querschnittsaufgabe, die alle beteiligten Akteure und Akteurinnen als ihre Aufgabe verstehen sollten (WR 2007, COSEPUP 2007, Färber, Spangenberg 2008).

► **Gleichstellungsbeauftragte einbeziehen**

Die Gleichstellungsbeauftragte<sup>6</sup> sollte durchgängig und frühzeitig in Berufungsverfahren einbezogen werden.

► **Chancengleichheit integrieren**

Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern sollte in allen hochschulinternen Dokumenten und Leitfäden zum Thema Berufungsverfahren integriert werden. So können die beteiligten Akteure und Akteurinnen informiert handeln. Außerdem ist es hilfreich, wenn die Veröffentlichungen in geschlechtergerechter Sprache verfasst sind und ggf. auf eine Bildauswahl Wert gelegt wird, die Frauen und Männer ausgewogen darstellt (Färber, Spangenberg 2008).

Um die besten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für die Professuren zu identifizieren und langfristig die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, müssen nicht nur die Berufungsverfahren nach Standards für Qualitätssicherung und Chancengleichheit durchgeführt werden; ebenso wichtig ist es, Chancengleichheit von Frauen und Männern strukturell und durchgängig auf allen Karrierestufen zu verankern, damit weniger Frauen aus der Wissenschaft abwandern.

<sup>6</sup> Auch Männer können mit den Aufgaben der Gleichstellung betraut sein. Da aber derzeit die überwältigende Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten Frauen sind, werden wir in diesem Fall durchgängig die weibliche Form verwenden.

### 3. Genderkompetenz und Gleichstellungsinstrumentarien

Insbesondere für die Leistungsbewertung ist Genderkompetenz essentiell.

"Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten" (GenderKompetenzzentrum Berlin).

Gleichstellungsorientiert etwas zu bearbeiten bedeutet, die ggf. unterschiedliche Perspektive von Frauen und Männern sowie mögliche Auswirkungen auf Frauen und Männer bei der Bearbeitung von Aufgaben mitzudenken und Lösungen zu entwickeln, die weder Frauen noch Männer benachteiligen.

Im Kontext von Berufungsverfahren bedeutet dies zum Beispiel Ziel- und Zeitvorgaben des Gleichstellungsplans umzusetzen:

Die Beteiligten kennen die relevanten Statistiken zur Situation von Frauen an der Hochschule und im eigenen Fachbereich. Sie sind informiert über Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorschenschaft, sie kennen gleichstellungspolitische Instrumente und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren, die dem Prinzip der Bestenauslese folgen. Sie

wissen, wie die Kategorie Geschlecht in Berufungsverfahren wirken kann; und sie kennen die wichtigen Gender-Aspekte und die möglicherweise geschlechtsspezifisch wirkenden Mechanismen in Berufungsverfahren. Personen, die für die Teilnahme an Berufungsverfahren in Frage kommen, haben beim Erwerb dieser Kenntnisse die notwendige inhaltliche und finanzielle Unterstützung der Hochschulleitung. Sie können beispielsweise Weiterbildungen zum Thema Genderkompetenz besuchen.

#### a) Gender Bias in der Leistungsbewertung

Wissen zu den Themen Gender Bias und homo-soziale Kooptation kann helfen, geschlechtsspezifisch wirkende Mechanismen in der Praxis eines Auswahlprozesses zu vermeiden.

Im Idealfall sollte die Leistungsbewertung objektiv und vorurteilsfrei sein. Allerdings gibt es für die Bewertung der wissenschaftlichen Exzellenz keine genormte Skala. Sie setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen, die bei der Bewertung unterschiedlich gewichtet werden können. Wissen-

schaftliche Exzellenz ist eine soziale Konstruktion und darum anfällig für einen Gender Bias in der Bewertung (Brouns 2007, van den Brink 2009).

Ein Bias ist im allgemeinen englischen Sprachgebrauch eine verzerrte Wahrnehmung, eine Voreingenommenheit. Als sozialwissenschaftlicher Fachbegriff wird ein Bias folgendermaßen definiert: „Als Bias werden systematische Verzerrungseffekte bezeichnet, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und benachteiligende Wirkungen haben. Die Verzerrungseffekte gehen auf Voreingenommenheiten, Vorurteile, Stereotypen, fehlerhafte und vorschnelle Werturteile usw. zurück und prägen individuelle und soziale Wahrnehmungsmuster“ (BMFSFJ). Ein Bias in einem geschlechtsspezifischen Zusammenhang, der zu Verzerrungen in der Wahrnehmung oder zu Voreingenommenheiten gegen Frauen oder Männer führt, wird als Gender Bias bezeichnet.

Studien zum Thema Leistungsbewertung und Geschlecht belegen, dass das Geschlecht Einfluss darauf hat, wie wissenschaftliche Leistung bewertet wird (Brouns 2007, COSEPUP 2007, van den Brink 2009).

SozialpsychologInnen gehen davon aus, dass hierbei wirksame Stereotypen und Rollenbilder,

die in Kombination mit dem Geschlecht verinnerlicht wurden, zumeist unbewusst das Urteil beeinflussen. Sei es nun, dass in einer Versuchsanordnung Darstellungen von weiblichen Figuren als kleiner wahrgenommen werden als Darstellungen männlicher Figuren, obwohl alle Figuren in identischem Umfeld gleich groß dargestellt wurden (Biernat et al. 1991); oder dass bei einer Studie identische Lebensläufe von Testpersonen unterschiedlich bewertet wurden, abhängig davon, ob sie unter einem männlichen oder einem weiblichen Namen eingereicht wurden. Signifikant mehr Testpersonen beider Geschlechts bewerteten die Leistungen der Männer besser und neigten dazu, den Mann und nicht die Frau einstellen zu wollen, trotz identischer Bewerbungsunterlagen (Steinpreis et al. 1999); oder dass bei Co-Autorschaften und Teampublikationen nicht nur der Erfolg eher dem bekannteren Autor zugeschrieben wird (der sogenannte Matthäus-Effekt), sondern dass bei solchen Publikationen gleichzeitig der Erfolg einer wissenschaftlichen Leistung eher dem männlichen Wissenschaftler als der Wissenschaftlerin zugeschrieben oder die Bedeutung der Leistung geschmälert wird (Mathilda-Effekt) (Brouns 2004, Brouns 2007, Hey 2005); oder dass gleiches Verhalten bei Frauen negativ und bei Männern positiv bewertet wird (COSEPUP 2007, van den Brink 2009).

Auch die Automatismen der homosozialen Kooptation gehören zu den Gender Biases, die in Institutionen, die vergeschlechtlicht und somit nicht geschlechtsneutral sind, die Auswahl beeinflussen können (van den Brink 2009, Färber, Spangenberg 2008, Lind 2006). Michael Meuser<sup>1</sup> definiert die homosoziale Kooptation als einen Aspekt von Institutionen so: „Soziale Netzwerke rekrutieren ihre Mitglieder durch einen Mechanismus, der in der Organisationsforschung als ‚homosoziale Kooptation‘ bezeichnet wird. Homosozialität bedeutet, die Mitglieder einer sozialen Gruppe orientieren sich aneinander. Sie favorisieren Mitglieder der Eigengruppe auf Kosten von Mitgliedern anderer Gruppen.“ (Meuser 2004: S. 7. S., s. auch Hey 2005: S. 35). Da aber der Professorinnenanteil immer noch relativ gering ist, wird es in den meisten Fällen die männliche Biografie sein, die dem Lebenslauf der Mitglieder von Berufungskommissionen am meisten ähnelt und die daher nach den Mechanismen der homosozialen Kooptation als ähnlich und daher wünschenswert erscheint. Metz-Göckel formuliert es so: „Wenn Hochschulen jeweils nur die ‚Besten‘ aussuchen, dann scheinen sie sich zunehmend an Kriterien zu orientieren, die ‚stromlinienförmige‘ Personen begünstigen: junge Personen mit

gradlinigen Wegen in die Wissenschaft und einer entsprechend angepassten Wissenschaftsbiografie. Frauen können mit einer lückenlosen oder ‚stromlinienförmigen‘ Biografie seltener aufwarten als Männer“ (Metz-Göckel 2010, S. 23).

In all diesen von der Forschung untersuchten Fällen wird das Geschlecht in die Bewertung der Leistung einbezogen und verändert diese. Auch Personen, die überzeugt davon sind, keine Vorurteile in ihre Bewertung einzubeziehen, sind nicht gefeit vor diesen Mechanismen. Darum ist es, wie die Forschung zeigt, nicht einfach, einen Gender Bias als solchen zu erkennen (COSEPUP 2007, Brouns 2007).

Um in Berufungsverfahren die Leistung von Frauen und Männern fair beurteilen zu können, ist Wissen zum Thema Gender Bias erforderlich. An dieser Stelle kann keine Schulung zu Gender Bias Mechanismen angeboten werden. Allerdings wäre es wünschenswert, wenn Universitäten ihren Mitgliedern solche Schulungen anbieten würden<sup>2</sup>. In jedem Fall ist es empfehlenswert, die beteiligten Akteure und Akteurinnen über Studienergebnisse zum Thema Gender Bias zu informieren (COSEPUP 2007; Dömling/Schröder 2011).

<sup>1</sup> Professor für Soziologie der Geschlechterverhältnisse am Institut für Soziologie an der Universität Dortmund

<sup>2</sup> s. a. Valian. Tutorials for Change, 2006

## b) Instrumentarien zur Herstellung von Chancengleichheit

Neben dem Wissen zum Thema und der Kenntnis von Studienergebnissen gibt es weitere Handlungsempfehlungen, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen (COSEPUP 2007, van den Brink; Dömling, Schröder 2011).

Um den Stereotypen und Rollenbildern im Kopf der beteiligten Akteure und Akteurinnen zu begegnen und Bilder von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen zu verankern, wird Hochschulen empfohlen (s. z.B. COSEPUP 2008):

- ▶ erfolgreiche Wissenschaftlerinnen als positive Vorbilder zu veröffentlichen
- ▶ eine geschlechtersensible Sprache und Mediengestaltung für eigene Publikationen und Dokumente zu verwenden
- ▶ dass sie Beteiligte an Berufungsverfahren informieren, dass ein Gender Bias unbewusst und unbeabsichtigt bei der Leistungsbewertung auftreten kann.

**Für die konkrete Arbeit in Berufungskommissionen sind folgende Strategien günstig (s. z.B. COSEPUP 2008, Brouns 2007, van den Brink 2009, Hey 2005):**

- ▶ Die Auswahlkriterien bereits zu Beginn der Auswahl definieren, denn eine Bewertung ohne Kriterien oder mit eigenen Kriterien begünstigt einen Gender Bias.
- ▶ Ausreichend Zeit (15–20 Minuten pro Bewerbung) für die Bewertung von Bewerbungen nehmen.
- ▶ Die Entscheidungsfindung transparent und nachvollziehbar zu begründen.
- ▶ Kritisch zu hinterfragen, ob die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Professur relevant sind.
- ▶ Biographische Ereignisse, insbesondere die der Familienverpflichtung, positiv in die Bewertung der Leistung einbeziehen.
- ▶ Beteiligung von mehr Personen mit Gender-Kompetenz in Auswahlgremien.

## 4. Verbesserung der Bewerberlage durch aktive Rekrutierung

Die aktive Rekrutierung kann als gleichstellungspolitisches Instrument in Berufungsverfahren eingesetzt werden. Sie stellt eine Handlungsoption dar, um die Zahl der Bewerbungen von Frauen und langfristig die Zahl der Professorinnen zu erhöhen. Darum wird die aktive Rekrutierung als Instrument der Frauenförderung u. a. vom Wissenschaftsrat (WR 2007) und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK 2008) empfohlen.

Aktive Rekrutierung heißt, dass geeignete Wissenschaftlerinnen gezielt angesprochen und aufgefordert werden, sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben. Die Berufungskommission wartet nicht mehr nur auf den Eingang der Bewerbungen. Sie wird selbst aktiv und sucht nach geeigneten Bewerberinnen (Universität Konstanz 2008).

Die aktive Rekrutierung kann auch ein Instrument sein, der homosozialen Kooptation und der Macht der informellen Netzwerke zu begegnen und aufzuzeigen, dass es exzellente Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Fach gibt.

Sie sollte den Standards der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren entsprechen und transparent durchgeführt werden. Die Berufungskommission oder die Hochschulleitung können Standards für die Umsetzung festlegen (s. a. Handbook for Faculty Searches and Hiring, 2010). Die aktive Rekrutierung sollte gut dokumentiert werden, um transparent zu bleiben. Die Dokumentation kann gegenüber der Hochschulleitung belegen, dass aktive Anstrengungen unternommen wurden, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen. Standards für die aktive Rekrutierung können die Form der Kontaktaufnahme betreffen, Verantwortlichkeiten festlegen oder Verfahrensfragen regeln.

Die aktive Rekrutierung kann sofort nach der Ausschreibung der Stelle begonnen werden. Sie kann intensiviert werden, wenn sich abzeichnet, dass sich keine oder zu wenig Frauen beworben haben.

Die aktive Rekrutierung bedeutet keine Verbindlichkeit gegenüber der Bewerberin. Auch die angesprochenen Frauen müssen sich dem regulären Auswahlverfahren stellen und können im Zuge der Leistungsbewertung aus dem Verfahren ausscheiden. Dadurch unterminiert sie keinesfalls die Bestenauslese, sondern befördert sie.

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

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

Dies sind nur einige ausgewählte Beispiele für verschiedene Datenbanken.

Eine aktuelle Liste befindet sich auf der Homepage der LaKoG:

[http://www.lakof.uni-mannheim.de/menue\\_links/service\\_fuer\\_gleichstellungsbeauftragte/datenbanken\\_und\\_netzwerke/index.html](http://www.lakof.uni-mannheim.de/menue_links/service_fuer_gleichstellungsbeauftragte/datenbanken_und_netzwerke/index.html)

## B. Das Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind äußerst komplexe Prozesse, an denen zahlreiche verschiedene Personen in unterschiedlichen Funktionen beteiligt sind.

### Akteure und Akteurinnen in Berufungsverfahren

Zentrale Beteiligte in Auswahlverfahren sind die Mitglieder von Berufungskommissionen einschließlich des oder der Vorsitzenden, die Gleichstellungsbeauftragten und die Mitglieder der Hochschulleitung. Weitere, zum Teil optionale oder nur punktuell beteiligte Personen sind die Gutachtenden, Berufsbeauftragte und BerufsmanagerInnen, Verwaltungsangestellte, Dekanats- und Lehrstuhlmitarbeitende, Studiendekane/innen und Senatsberichtersteller/innen.

Sie werden im Folgenden mit ihren Aufgaben vorgestellt.

#### ► Die Berufungskommission

Die Mitglieder einer Berufungskommission sind die bestimmenden Akteure und Akteurinnen in einem Berufungsverfahren. Sie entscheiden über die Qualität des Verfahrens und die Beachtung der Vorgaben. Darum ist es notwendig, dass alle Mitglieder der Kommission Standards der Qualitätssicherung und der Chancengleichheit für die Auswahlverfahren kennen.

Die einzelnen Mitglieder der Berufungskommission können unterschiedliche Aufgaben und Interessen haben. Welcher Statusgruppe sie angehören und ob sie ein Stimmrecht besitzen beeinflusst die Handlungsoptionen, die die einzelnen Mitglieder in der Kommission haben.

Die Mitglieder der Berufungskommission fällen die Auswahlentscheidungen innerhalb des Verfahrens und erstellen den Berufungsvorschlag (§ 48. Abs. 4 LHG).

Der oder die Vorsitzende der Berufungskommission ist für die sachgerechte und ordnungsgemäße Durchführung und die Qualität des Verfahrens zuständig. Er oder sie ist verantwortlich dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte von Beginn eines Verfahrens an einbezogen und rechtzeitig über Fristen und Termine informiert wird. Außerdem ist ihr Zugang zu allen relevanten Informationen zu gewähren. Die Vorsitzenden von Berufungskommissionen haben auch als Einzelpersonen einen großen Einfluss auf die Ausgestaltung und die Güte der Verfahren (Universität Göttingen 2007, Universität Paderborn 2011, Färber, Spangenberg 2008, Färber, Riedler 2011, S. 37).

#### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 4 Abs. 3 LHG ordentliches Mitglied der Berufungskommission. Sie wird in dieser Handreichung losgelöst von der Gruppe der Mitglieder der Berufungskommission dargestellt, da sie den gesetzlichen Auftrag für die Chancengleichheit von Frauen und Männern vertritt.

In Berufungsverfahren kann sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder durch andere

hierfür bestimmte Personen vertreten lassen (§ 4 Abs. 3 LHG) Gleichstellungspläne, Grundordnungen und Berufsleitfäden der einzelnen Hochschulen können weitere Präzisierungen zur Stellvertretungsregel und zum Verfahren vorsehen<sup>1</sup>.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, an der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern mitzuwirken (§ 4 Abs. 3 LHG) und auf Fairness im Verfahren zu achten. Sie unterstützt den oder die Vorsitzende/n und die Mitglieder der Kommission darin, die Standards für Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten. Sie hat eine beratende Funktion in der Berufungskommission. Sie verfügt damit über kein Stimmrecht. (Im Gegensatz dazu regelt das Bayerische Hochschulgesetz, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ein Stimmrecht in den Kommissionen besitzen) (§ 4 Abs. 3 LHG; Artikel 4 Abs. 2 Satz 3 Bayerisches Hochschulgesetz (Bay HSchG)). Des Weiteren kann sie Ansprechpartnerin für Bewerberinnen und Bewerber sein.

<sup>1</sup> Der Begriff Gleichstellungsbeauftragte steht in dieser Handreichung für beide, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte. Bezieht sich ein Abschnitt ausdrücklich nur auf eine der beiden Gleichstellungsbeauftragten, wird dies explizit vermerkt.

### ► Die Hochschulleitung

Es wird empfohlen, die Chancengleichheit und Qualitätssicherung in den Verfahren als zentrale Aufgabe der Hochschulleitung zu definieren (WR 2005, HRK 2006, DFG 2008). Die Mitglieder des Vorstands können Standards für Qualitätssicherung und Chancengleichheit für ihre Hochschule definieren sowie Leitlinien für die Berufungspolitik festlegen. Die Hochschulleitung sollte selbst über Instrumente der Gleichstellungspolitik informiert sein, wie z.B. die aktive Rekrutierung und deren Wirkungsweise.

Die Hochschulen sind verpflichtet, die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen (§ 4 Abs. 1 LHG). Ein wichtiges Element von Gender Mainstreaming ist der top-down-Ansatz und damit die zentrale Zuständigkeit der Hochschulleitung für Fragen der Gleichstellung. Dies bedeutet, die Hochschulleitung sollte für strukturelle Veränderungen innerhalb der Institution aktiv eintreten. Für Berufungsverfahren heißt dies, das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu fördern (Kahlert 2003).

Im Rahmen der Aktivitäten zu Gender Mainstreaming kann sich der Vorstand für die Teilstrategie Gender Budgeting entscheiden und im Zuge der Berufungsverhandlungen die Verteilung von Ressourcen und Ausstattung auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive durchführen. Denn die Zuständigkeit für die Berufungsverhandlung und insbesondere für die Festsetzung der Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen liegt bei der Hochschulleitung (§ 16 Abs. 3 Nr. 10 LHG).

Um der zentralen Zuständigkeit der Hochschulleitung für Berufungsverfahren gerecht zu werden, ist eine enge Information über den Verlauf der Verfahren notwendig. Gleichwohl ist die Hochschulleitung im Normalfall nicht an den einzelnen Entscheidungen im Verfahren beteiligt. Die Hochschulleitung prüft die sachgerechte, auf qualitätssichernden Standards basierende Durchführung der Verfahren und die Einhaltung der Standards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern.

## Das qualitätsgesicherte Berufungsverfahren in zehn Schritten

**Schritt 1:** Freigabe der Professur

**Schritt 2:** Bildung der Berufungskommission

**Schritt 3:** Ausschreibung der Professur und Bildung der Auswahlkriterien

**Schritt 4:** Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber in zwei Etappen

**Schritt 5:** Anhörung vor der Berufungskommission

**Schritt 6:** Einholung der auswärtigen Gutachten

**Schritt 7:** Berufungsvorschlag und Abschlussbericht

**Schritt 8:** Gremienbeschlüsse

**Schritt 9:** Ruferteilung und Berufungsverhandlungen

**Schritt 10:** Rufannahme und Ernennung

## Schritt 1: Freigabe der Professur

Vor jeder Freigabe einer Professur stimmen Fakultät und Hochschulleitung ab, ob die Professur wieder besetzt wird und wenn ja, ob die Funktionsbeschreibung der Professur beibehalten oder verändert wird. Die Hochschulleitung hört vor der Entscheidung den Fakultätsrat bzw. die Fachgruppe. Nur wenn die Denomination der zu besetzenden Professur nicht mit dem vom Wissenschaftsministerium genehmigten Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) übereinstimmt, ist das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) einzubeziehen (§ 48 Abs. 1 LHG).

In § 7 Abs. 1 LHG wird die Bedeutung der Chancengleichheit für die Struktur- und Entwicklungsplanung betont: „Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese schließen die Gleichstellungspläne nach § 4 Abs. 1 LHG ein. In diesen Plänen stellen die Hochschulen (...) die vorgesehene personelle (...) Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freierwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu beachten.“

In einem Ministerschreiben an die Aufsichtsräte und -rätinnen der Hochschule bekräftigt das MWK diese gesetzliche Vorgabe. Von den Hoch-

schulen werden konkrete Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren erwartet sowie Pläne, wie diese umgesetzt werden sollen (MWK 2008).

Die Denomination einer Professur ist eine strategisch wichtige Weichenstellung. Sie legt die Funktionsbezeichnung der Professur und somit die fachlichen Schwerpunkte fest. Bereits in dieser Phase kann das Profil (Forschungsschwerpunkte/Spezialisierungen) von potenziellen Bewerbern und insbesondere Bewerberinnen einbezogen werden, um sicherzustellen, dass für die geplante Denomination hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Verfügung stehen. Um den Kreis möglicher hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erweitern sowie die inhaltlichen Schwerpunkte der Hochschule einzugrenzen oder zu erweitern, kann für die Denomination das Gewicht auch auf Frauen- und Geschlechterstudien gelegt werden. Oder es können Gender-Aspekte des jeweiligen Fachs in die Funktionsbeschreibung aufgenommen werden (Färber, Spangenberg 2008, BuKoF 2005 b, Blome et al. 2005, Georg-August-Universität Göttingen 2007).

Was sind Gender-Aspekte in den verschiedenen Fachrichtungen? Hierzu hat die Europäische Kommission unter dem Titel: „Toolkit. Gender in

EU-funded research“ (European Commission 2009) einen Instrumentenkasten bereit gestellt. Er stellt am Beispiel verschiedener Themen, wie beispielsweise Gesundheit oder Transport vor, welche Aspekte eine Geschlechterrelevanz aufweisen. Weitere Hinweise hierzu finden sich auch auf der Website „Gender-Aspekte bei Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengängen“ ([www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de)).

Um die Gleichstellungspolitik im Rahmen von Berufungsverfahren erfolgreich umsetzen zu können, ist es wichtig, die Gleichstellungsbeauftragte bereits frühzeitig in die Struktur- und Entwicklungsplanung sowie den Freigabeprozess und die Denomination einer Professur einzubeziehen (Blome et al. 2005).

**Chancengleichheit im Denominationsprozess:**  
Wurden bei der Denomination der Professur die Gleichstellungsziele der Fakultät berücksichtigt? Hat die Denomination ein Profil in Frauen- und Geschlechterstudien bzw. wurden Gender-Aspekte integriert?

### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung bei der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie beim Freigabe- und Denominationsprozess. Sie kann u. a. auf gleichstellungsrelevante Aspekte für die Denomination hinweisen und darüber informieren, ob mit der geplanten Funktionsbeschreibung qualifizierte Wissenschaftlerinnen angesprochen werden. Dies ist wichtig, damit die Ziel- und Zeitvorgaben aus dem Gleichstellungsplan (§ 4 Abs.1 LHG) umgesetzt werden können und die Ausschreibung möglichst alle geeigneten Personen anspricht (BukoF 2005 b, Blome et al. 2005).

### ► Die Hochschulleitung

Die Hochschulleitung ist, zusammen mit den dafür zuständigen Gremien, für die Struktur- und Entwicklungsplanung einschließlich der Personalentwicklung, der ordnungsgemäßen Durchführung und der Fairness im Verfahren zuständig (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 LHG). Diese hat maßgeblichen Einfluss auf das Berufungsgeschehen. Der Vorstand sorgt dafür, dass alle am Entscheidungsprozess beteiligten Gremien über die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Freigabe informiert sind. Er kann prüfen ob dort, wo es möglich ist, Gender-Aspekte in die Denomination aufgenommen wurden und ob das Profil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Denominationsprozess einbezogen wurde.

## Schritt 2: Bildung der Berufungskommission

Die Berufungskommission hat die Aufgabe, einen Berufungsvorschlag zu erstellen. Die Hochschulleitung bildet hierfür im Benehmen mit der Fakultät eine Kommission. Ein Mitglied des Fakultätsvorstands leitet im Regelfall die Kommission (§ 48 Abs. 4 LHG). Es ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichberechtigt als Mitglieder berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 2 LHG). Die Bildung der Kommission sollte nach rein fachlichen Kriterien und transparent durchgeführt sowie dokumentiert werden. Die Mitglieder der Professorenschaft verfügen in der Berufungskommission über die Mehrheit der Stimmen (§ 48 Abs. 4 LHG). Der Senat kann bestimmen, ob der Kommission ein/e Senatsberichtersteller/in mit beratender Stimme angehört. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Bildung der Berufungskommission einzubeziehen.

Gesetzlich vorgeschriebene Mitglieder einer Berufungskommission:

### § 48 Abs. 4 LHG

- ▶ Vorsitz: Mitglied der Hochschulleitung oder der Fakultätsleitung
- ▶ Professorinnen und Professoren
- ▶ Mindestens eine hochschulexterne, sachverständige Person
- ▶ Mindestens zwei fachkundige Frauen
- ▶ Mindestens eine/e Vertreter/in der Studierenden

### § 4 Abs. 3 LHG

- ▶ Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter oder die/der von ihr eingesetzte Vertreterin oder Vertreter

### Optionale Mitglieder

- ▶ Senatsberichterstellerin oder Senatsberichtersteller
- ▶ Berufsbeauftragte oder Berufsbeauftragter
- ▶ Berufsmanagerin oder Berufsmanager

Das Wissenschaftsministerium empfiehlt, dafür zu sorgen, dass die Mitglieder nur in Sonderfällen wechseln. Bei der Auswahl der Mitglieder sollte daher darauf geachtet werden, dass diese den gesamten Berufungsprozess durchgängig begleiten werden (MWK 2001, WKN 2005 Dömling/Schröder 2011).

Für ein faires und an Leistungsprinzipien orientiertes Berufungsverfahren ist es wichtig, dass die Mitglieder der Berufungskommission in keinem wissenschaftlichen, beruflichen oder privatem Verhältnis zu einem/einer Bewerber/in stehen. Im Sinne der Verfahrenstransparenz und der wissenschaftlichen Redlichkeit sollte darum eine mögliche Befangenheit offengelegt werden (WKN 2005). Weitere Informationen zum Thema finden sich in den „Hinweisen zur Frage der Befangenheit“ der DFG (DFG 2008 und 2010 b, Dömling/Schröder 2011).

Um ausgewogene Auswahlentscheidungen treffen zu können, ist es sinnvoll, die Anzahl an stimmberechtigten Frauen und Personen mit Genderkompetenz in den Kommissionen zu erhöhen. Fachkundige Frauen können beispielsweise auch aus anderen Hochschulen, einem Unternehmen oder einem anderen Institut stammen, wenn keine zwei fachkundigen Frauen im eigenen Fachbereich zu finden sind (Färber, Spangenberg 2008, MWK 2001, Blome et al 2005, BuKoF 2005 b, WR 2007 b).

### Fragen zur Genderkompetenz in der Berufungskommission

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

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

Für die Arbeit der Kommissionsmitglieder und insbesondere für die Beachtung der Gleichstellungsstandards stehen verschiedene Dokumente als Hilfsmittel zu Verfügung:

#### Wichtige Grundlagen für die Beachtung der Chancengleichheit von Frauen und Männern:

- ▶ Landeshochschulgesetz (LHG)
- ▶ Falls vorhanden:
  - Berufsordnung der Hochschule
  - Leitfaden zu Berufungsverfahren der Hochschule
- ▶ Gleichstellungsplan als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans und die darin festgelegten Ziel- und Zeitvorgaben der jeweiligen Fakultät der Hochschule
- ▶ Hochschulinterne Dokumente zum Thema Chancengleichheit
- ▶ Weitere allgemeine Handreichungen und Publikationen zum Thema Chancengleichheit in Berufungsverfahren (siehe auch Literaturliste).

#### Zur Dokumentation von Kommissionssitzungen

- ▶ genehmigte Tagesordnung
- ▶ genehmigtes Protokoll
- ▶ Teilnahmeliste der Mitglieder, inkl. Statusgruppen und fachkundige Frauen
- ▶ gestellte Anträge
- ▶ Ergebnisse von Abstimmungen und Meinungsbildern
- ▶ wesentlicher Verhandlungsverlauf
- ▶ Vermerk zu Sondervoten und anderen Stellungnahmen
- ▶ Äußerungen, deren Aufnahme in das Protokoll beantragt wurde
- ▶ ggf. Modifikationen von Auswahlkriterien

(u. a. RWTH Aachen 2009)

#### ▶ Die Berufungskommission

Die Mitglieder der Berufungskommission entscheiden über die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Denn sie sind die Personen, die sich am intensivsten mit ihnen und dem jeweiligen Verfahren befassen, wichtige Vorentscheidungen treffen und den Berufungsvorschlag vorbereiten. Sie gewährleisten Qualität und Chancengleichheit in den Auswahlverfahren. Darum ist es besonders wichtig, dass die Mitglieder der Kommission über die Grundsätze zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren, die gleichstellungspolitischen Ziele und über Genderprozesse und diskriminierende Praktiken informiert sind. Wichtig sind darüber hinaus auch Kenntnisse zur Leistungsbewertung und den damit möglicherweise verbundenen Benachteiligungen von Frauen (Universität Göttingen 2007, WKN 2005).

Der oder die Vorsitzende sollte daher zu Beginn des Verfahrens auf diese Mechanismen hinweisen und einen Konsens in der Kommission darüber schaffen, dass es Aufgabe aller Mitglieder der Berufungskommission ist, den Gleichstellungsauftrag in der Arbeit der Kommission umzusetzen (§ 4 Abs. 1 LHG).

Es ist ebenfalls Aufgabe des/der Vorsitzenden, die wissenschaftliche Redlichkeit sicherzustellen und die Mitglieder der Berufungskommission darauf hinzuweisen, dass keinerlei persönliche Informationen über sich bewerbende Personen, Entscheidungen oder andere interne Informationen an Dritte weitergeben werden dürfen (Dömling/Schröder 2011).

#### ▶ Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung und die Kommission dabei, die Verfahren für alle Bewerberinnen und Bewerber fair und sachlich durchzuführen und die Standards für Qualitätssicherung und Chancengleichheit einzuhalten. Sie kann dabei auf den Gleichstellungsplan und die darin enthaltenen Ziel- und Zeitvorgaben der Fakultät sowie auf mögliche Leitfäden und andere relevante Dokumente der Hochschule hinweisen.

Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 4 Abs. 3 LHG). Hierzu zählen u. a. die rechtzeitigen Einladungen zu jeder Sitzung der Berufungskommission und Informationen über Fristen und zum Verfahrensstand. Sie hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen (§ 4 Abs. 3 LHG). Es ist ebenfalls ihr Recht, das Verfahren anzufechten, wenn sie nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde. Sie besitzt außerdem Rede- und Antragsrecht in der Kommission.

- ▶ Kommunikation suchen. Für die erfolgreiche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist es wichtig, mit stimmberechtigten Mitgliedern ins Gespräch zu kommen und ihnen die Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten nahe zu bringen.
- ▶ Ämterhäufung vermeiden. Es ist empfehlenswert, als Gleichstellungsbeauftragte nur eine Funktion innerhalb der Kommission zu übernehmen, also z.B. nicht gleichzeitig als „fachkundige Frau“ teilzunehmen, da es sonst zu Interessenkonflikten kommen kann.
- ▶ Gleichstellungsauftrag delegieren. Oft ist in den Gleichstellungsplänen festgelegt, dass Fakultäts- oder Sektionsgleichstellungsbeauftragte die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren übernehmen. Bei Schwierigkeiten im Verfahren oder zu großer Fachnähe und bestehenden Abhängigkeiten empfiehlt es sich, sich an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu wenden und besser geeignete Vertreterinnen und Vertreter zu benennen (Blome et. al. 2005).

Hilfreich für ihre Arbeit ist es, wenn sie ein eigenes Protokoll anfertigt, um beispielsweise auf Veränderungen der Auswahlkriterien hinweisen zu können. Mit Hilfe eines Protokolls ist es einfacher, eine Argumentationskette nachzuvollziehen, die eine auswahlrelevante Entscheidung begründet (Blome et al. 2005, Färber 2010).

#### ▶ Die Hochschulleitung

Die Hochschulleitung entsendet in der Regel keine eigenen Mitglieder in die Berufungskommission.

Sie sollte sich jedoch gut und zeitnah über den Verlauf der Berufungsverfahren informieren lassen. Denn sie verantwortet die Durchführung nach Standards der Qualitätssicherung und Chancengleichheit.

Hierzu kann der Vorstand ein (professorales) Mitglied der Hochschule als Berufsbeauftragten in die Kommission entsenden<sup>1</sup>. Als Alternative kann der Vorstand auch eine Stabstelle für Berufungsverfahren etablieren (Ruhr-Universität Bochum 2010, Universität Göttingen 2007, WR 2005, WKN 2005, Armbruster 2011).

<sup>1</sup> Berufsbeauftragte – Eine Länderübersicht. In: Forschung & Lehre, 6|11, S.454

## Schritt 3: Ausschreibung der Professur und Bildung der Auswahlkriterien

### 1. Ausschreibung formulieren

Mit der Ausschreibung tritt die Hochschule an die Öffentlichkeit, um mögliche hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen und aufzufordern, sich zu bewerben. Die Auswahlkriterien sind im Idealfall die präzisierten Anforderungen aus der Ausschreibung. Sie bilden die Grundlage und den Maßstab für die Bewertung der Leistung und der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber.

- ▶ **Fachlich breite Ausschreibung.** Das Wissenschaftsministerium empfiehlt für ein faires und offenes Verfahren, die Ausschreibungen fachlich breit zu formulieren, um eine große Anzahl der besten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen anzusprechen. Enggefasste Ausschreibungen signalisieren eine vorherige Fixierung auf bestimmte Personen. Ausschreibungen sollen daher nicht auf ein enges Profil zugeschnitten sein, um ein faires und offenes Verfahren zu gewährleisten (MWK 2001, Beaucamp, Seifert 2011, S. 43).

„Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgabe beschreiben“ (§ 48 Abs. 2 LHG). Sie definiert somit die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber. In der Ausschreibung kann bereits auf die Bedeutung der Lehre für die Professur hingewiesen werden. Frauen werden häufig gesondert zur Bewerbung ermutigt. Bewährt hat sich zudem, das Genderprofil der Hochschule in der Ausschreibung sichtbar zu machen. Dies kann z.B. durch einen Zusatz erfolgen: „Die Universität will ihren Anteil von Frauen in der Technik erhöhen und freut sich daher über Lehrkonzepte, die beide Geschlechter ansprechen“.

„Professuren sind in der Regel international auszusprechen“ (§ 48 Abs. 2 LHG). Außerdem sollten Ausschreibungen breit veröffentlicht werden. Neben den klassischen Medien, wie der ZEIT oder der Unabhängigen Deutschen Universitätszeitung (DUZ), sollte die Stellenanzeige auch in akademischen Fachgesellschaften, Berufsverbänden, Fachzeitschriften, Datenbanken und wissenschaftlichen Frauenverbänden publiziert werden.

Auch einschlägige Newsletter und Mailinglisten können genutzt werden (BuKoF 2005 b, Färber, Spangenberg 2008, Georg-August-Universität Göttingen 2007).

### ► Die Berufungskommission

Um die Anzahl der Bewerbungen von exzellenten Frauen und Männern zu erhöhen, wird die aktive Rekrutierung als Instrument der Personalpolitik empfohlen. (Färber, Spangenberg 2008, MWK 2008, WKN 2005, WR 2007 b).

Eine aktive Rekrutierung bedeutet, gezielt nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Dieses Instrument bietet sich insbesondere dazu an, die Anzahl an Bewerbungen von Frauen zu erhöhen und so einen Pool an Bewerbungen zu erhalten mit einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern (Universität Konstanz 2008). Ausführlichere Informationen zum Thema aktive Rekrutierung und vorausschauende Personalpolitik sind in Kapitel A.4 S. 22 zu finden.

### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an der Stellenausschreibung beteiligt zu werden (LHG § 4 Abs. 3). Sie soll darauf achten, dass die Ausschreibung fachlich ausreichend breit und in geschlechtergerechter Sprache formuliert wird.

Sie kann Tipps geben, welche Informationen in einer Ausschreibung besonders für Frauen relevant sind. Sie kann Medien für die Veröffentlichung vorschlagen, die auch von Frauen genutzt werden. Die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zur Ausschreibung ist rechtzeitig einzuholen. Sie kann die Berufungskommission bei der aktiven Rekrutierung unterstützen und potenzielle Bewerberinnen für eine gezielte Ansprache vorschlagen (BuKoF 2005 b, Färber, Spangenberg 2008, Färber 2010, Beaucamp, Seifert 2011, S. 40).

### ► Die Hochschulleitung

Die Hochschulleitung kann für Berufungsverfahren das Instrument der aktiven Rekrutierung verbindlich festschreiben und Standards für deren Umsetzung festlegen (WKN 2005, Universität Konstanz 2008).

## 2. Auswahlkriterien bilden

Die Auswahlkriterien werden in der Regel zusammen mit der Ausschreibung festgelegt, bzw. werden durch die Ausschreibung festgeschrieben und in der ersten Sitzung der Kommission konkretisiert.

Die Kriterien, die aus der Ausschreibung gewonnen wurden, sollten klar, plausibel und relevant für die ausgeschriebene Stelle sein.

Der Qualifikationsbegriff, der den Auswahlkriterien zugrunde liegt, sollte ausreichend breit gefasst sein und nicht nur die Forschungsleistung umfassen. Denn die Forschung deckt nur einen, wenn auch zentralen, Arbeitsbereich für eine Professur ab. So kann ein umfassendes Bild der Leistungsfähigkeit der Bewerber und Bewerberinnen gezeichnet werden (WR 2005, MWK 2001, BuKoF 2005 b).

Mögliche Auswahlkriterien für die Besetzung einer Professur sind

- Grad der Erfüllung der Ausschreibungs- und Zuweisungskriterien
- wissenschaftliche Qualifikation
- didaktische Kompetenz
- pädagogische Eignung
- Fähigkeit, sich der Gender-Thematik im eigenen Fachbereich aktiv anzunehmen
- erwartetes Innovationspotential für die Hochschule
- besonderes Engagement in der Lehre und Erfahrung bei der Entwicklung von Curricula
- Befähigung zum Management, insbesondere Personalführungskompetenz
- Erfahrungen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln
- Auslandserfahrungen
- Bereitschaft und Eignung zur interdisziplinären Zusammenarbeit

(in Anlehnung an RWTH Aachen 2009: S. 18-19)

Für faire und qualitativ hochwertige Verfahren ist es bedeutsam, die Kriterien transparent und gleichbleibend anzuwenden, damit die Leistung und Eignung der Bewerberinnen und Bewerber gleichgewichtet beurteilt wird. Es ist darauf zu achten, wie die Kriterien für die einzelnen Kandi-

datinnen und Kandidaten gewichtet werden und ob sich die Gewichtung im Laufe des Verfahrens verändert. Denn Berufungsverfahren bleiben dynamische Prozesse. Veränderungen sind nicht immer vermeidbar. Für ein transparentes und nachvollziehbares Ergebnis sollten die Kriterien jedoch nur bewusst nach Vereinbarung und mit einer relevanten Begründung angepasst werden. Die begründeten Modifikationen zu dokumentieren ist essentiell für ein faires Verfahren. Wird es im Verlauf eines Verfahrens notwendig, die Gewichtung der Kriterien oder die festgelegten Kriterien zu verändern, sollten immer auch die bereits nicht weiter berücksichtigten Bewerbungen wieder in den Blick genommen und erneut hinsichtlich der neuen Kriterien geprüft werden (WR 2007, BuKoF 2005 b, Färber, Spangenberg 2008).

Grundsätzlich sollte bei der Bildung aller Auswahlkriterien gefragt werden, ob sie geschlechtsgebunden sind. Dies kann bedeuten, dass einzelne Kategorien sich unterschiedlich auf die Chancen von Frauen und Männern auswirken können. So kann beispielsweise das Kriterium Internationalität für Frauen zweischneidig sein. Als Mutter ist ein längerer Auslandsaufenthalt nicht immer möglich. Werden die Indikatoren für das Kriterium Auslandserfahrung jedoch breiter gefasst, kann zum Beispiel auch eine Kooperation mit ausländischen Partnern ein Indikator für das Kriterium der Internationalität sein (Ruhr-Universität Bochum 2010).

### Wichtige Fragen zu den Auswahlkriterien:

- ▶ Wurde bei der Bildung der Auswahlkriterien darauf geachtet, ob diese geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen auf die Chancen von Männern und Frauen haben können?
- ▶ Haben sich die Auswahlkriterien oder deren Gewichtung im Verlauf des Verfahrens verändert?
- ▶ Wurden die Auswahlkriterien für alle sich Bewerbenden gleichermaßen und durchgängig angewandt?
- ▶ Wurden mögliche Modifikationen der Auswahlkriterien begründet und dokumentiert?
- ▶ Sind durch die Bewerberlage neue Kriterien oder Kompetenzen in die Diskussion eingebracht worden, die zuvor nicht vereinbart worden waren?

Um die Befähigung der Kandidatinnen und Kandidaten zu bewerten, muss gefragt werden, welche Indikatoren für die einzelnen Auswahlkriterien herangezogen werden sollen. Dies ist immer auch von der jeweiligen Fachkultur und den dort existierenden Vorstellungen von Qualität abhängig.

Für die Indikatoren gelten ähnliche Standards wie für die Auswahlkriterien. Auch sie sollten aussagekräftig und relevant für die Professur sein. Wenn die Indikatoren für die Auswahlkriterien gebildet werden, ist es ebenso wesentlich, darauf zu achten, dass sie nicht geschlechtsspezifisch unterschiedlich auf Frauen und Männer wirken.

Nur die Anzahl der Publikationen als Indikator für die Forschung zu zählen wird kritisch gesehen, da Frauen tendenziell die statusniedrigeren Positionen mit geringerer Mittelausstattung besetzen. Die Anzahl der Publikationen muss also im Verhältnis zu den bisher vorhandenen Möglichkeiten gesehen werden (vgl. Wissenschaftsrat 2007, S. 22ff). Es sollte vor allem die Qualität der Publikationen in die Bewertung einfließen und nicht blind den Impaktfaktoren und Indices vertraut werden. Die DFG hat hierzu einen Vorstoß gemacht und schreibt für alle Förderanträge und Abschlussberichte ab dem 1. Juli 2010 vor, im wissenschaftlichen Lebenslauf nur noch die eigenen fünf besten Publikationen aufzulisten (DFG 2010

a). Dadurch erhält der Indikator der reinen Anzahl der Publikationen weniger Gewicht für die Auswahlentscheidung durch die DFG. Bereits 2001 hat das MWK in seinen Leitsätzen festgeschrieben: „Qualität und Originalität, nicht Quantität sollten bei Auswahlentscheidungen ausschlaggebend sein. Der Eindruck der größeren Zahl an Publikationen älterer Bewerbungen sollte nicht zu Lasten der jüngeren Bewerberinnen und Bewerber gehen“ (MWK 2001).

### Mögliche Indikatoren für verschiedene Auswahlkriterien können sein:

- ▶ Forschung/wissenschaftliche Qualifikation: Qualität (und Anzahl) der Publikationen, Stipendien, Forschungspreise
- ▶ Lehre: besonderes Engagement in der Lehre und Erfahrung bei der Entwicklung von Curricula; Lehrpreise, Lehrevaluationen, Probelehrstunde, Stellungnahme des Studiendekans/der Studiendekanin, Weiterbildungen zur Hochschuldidaktik, Betreuung von Abschlussarbeiten, Promotionen und Habilitationen
- ▶ Erfahrungen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln: verschiedene Drittmittelgeber, Summe eingeworbener Stipendien und Drittmittel

- ▶ Managementfähigkeiten: Weiterbildungen, Gremienerfahrung, Leitung von Arbeitsgruppen
- ▶ Genderkompetenz: Genderrelevante Fragestellungen in der eigenen Forschung, Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Mitwirkung in der Gleichstellungskommission und an sog. Frauenförderprogrammen, Teilnahme an Gendertrainings
- ▶ Internationalität: internationale Kooperationen und Kontakte, Auslandsaufenthalte
- ▶ Interdisziplinäre Zusammenarbeit: Interdisziplinäre Kooperationen und Forschungsvorhaben (RWTH Aachen 2009, Ruhr-Universität Bochum 2010, Karl-Franzens Universität Graz/Andrea Widmann 2006)

#### ▶ Die Berufungskommission

Die Mitglieder der Berufungskommission formulieren die relevanten Auswahlkriterien für die zu besetzende Professur und wenden diese gleichmäßig und durchgängig an. Sie sorgt dafür, dass die Kriterien anhand von sinnvollen Indikatoren überprüft werden können. Der Wissenschaftsrat empfiehlt Weiterbildungen u. a. für die Mitglieder von Berufungskommissionen zu Themen, die für die Leistungsbewertung relevant sind, wie beispielsweise die Bewertung von persönlichen und sozialen Kompetenzen (WR 2005, WR 2007 b).

#### ▶ Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte bringt ihre Genderkompetenz bei der Festlegung der Auswahlkriterien ein. Sie achtet im weiteren Verlauf des Auswahlprozesses darauf, dass die Kriterien durchgängig und fair angewandt werden. Sie achtet darauf, dass Auswahlkriterien und Indikatoren keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen bewirken.

## Schritt 4: Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Für die Auswahl des oder der Besten bewerten die Mitglieder der Berufungskommission vor allem die bisher erbrachte wissenschaftliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber sowie das Potenzial, das sie in Zukunft an der Hochschule entfalten könnten. Hierfür sichten die Kommissionsmitglieder entweder alle Bewerbungsunterlagen, oder die eingegangenen Bewerbungen werden in einer Synopse zusammengefasst und den Mitgliedern so zur Verfügung gestellt. Auf der Basis dieser ersten Sichtung werden die Kandidaten und Kandidatinnen ausgewählt, deren Schriften angefordert werden.

Die Bewerbungsunterlagen und die eingesandten Schriften werden unter den Mitgliedern der Berufungskommission für Referate verteilt. Entscheidend für die Auswahl ist der Abgleich mit den festgelegten Auswahlkriterien. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es wichtig, darauf zu achten, welches Kommissionsmitglied weshalb über welche Schriften referiert (Blome et al. 2005). Es kann sinnvoll sein, die Referate durch ergänzende Koreferate zu flankieren.

Aus diesem Pool der Bewerberinnen und Bewerber werden schließlich diejenigen ausgewählt, die zur Anhörung eingeladen werden sollen.

**Erstellung der Synopse.** Nachdem die Bewerbungsunterlagen gesichtet wurden, erstellen Dekanatsmitarbeitende oder Mitarbeitende des Lehrstuhls eine Synopse der eingegangenen Bewerbungen. Sie wird meist anhand eines Rasters erstellt, in das verschiedene Informationen aus den Unterlagen eingetragen werden. Zudem wird geprüft, ob die Bewerberinnen und Bewerber die grundsätzlichen Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren aus §§ 47 und 50 LHG erfüllen.

In die Synopse werden z.B. die Note der Promotion, die Habilitation und die Anzahl der Publikationen eingetragen sowie die Lehrerfahrung eingeschätzt. Aufgrund der vereinfachten Darstellung der Bewerbungen in einer Synopse ist es besonders wichtig, zu wissen, welche Kategorien wie geschlechtsgebunden sein können.

Synopsen sollen die Bewerbungen vorstrukturieren, ohne dabei die individuellen Personen hinter der Bewerbung aus den Augen zu verlieren. Sie sollen die Vielfalt akademischer Lebensläufe abbilden und trotzdem einen Vergleich der Bewerbungen möglich machen. Um eine Synopse so zu erstellen, dass sie wissenschaftlichen Biografien beider Geschlechter gerecht wird, bedarf es der Genderkompetenz derjenigen Personen, die die Synopsen erstellen.

Es können z.B. folgende Kategorien in einer Synopse geschlechtsspezifisch gebunden sein: Mobilität, Internationalität oder das biologische Alter im Verhältnis zur wissenschaftlichen Leistung. Die Mobilität von Müttern und von Personen mit Pflegepflichten kann eingeschränkt sein. Beim Alter ist besonders zu beachten, dass das akademische Alter und nicht etwa das Lebensalter die Messlatte ist, die an die Bewertung der Leistungen anzulegen ist. Unter dem „akademischen Alter“ versteht man die Berechnung der wissenschaftlich produktiven Zeit, abzüglich Zeiten der Erziehung und Pflege von Kindern oder Angehörigen. In der Regel werden pro Kind zwei Jahre vom biologischen Alter abgezogen.

Folgendes Muster stellt ein Beispiel für eine geschlechtergerechte Synopse dar, die an die jeweiligen Fachkulturen angepasst werden kann.

Synopse			
Nr. Bewerbung	1	2	3
Name, Vorname			
Titel			
Geburtsdatum			
Promotion/Titel und Datum			
Habilitation/Titel und Datum			
Derzeitige Position			
Publikationen			
Engagement in der Lehre			
Genderkompetenz (in der Lehre/ thematische Schwerpunktsetzung in der Forschung etc.)			
Auszeichnungen, Stipendien, Preise			
Gremienerfahrung			
Interdisziplinarität			
Drittmittel			
Anzahl der Kinder/Geburtsjahr der Kinder /Pflege von Angehörigen			
Bemerkungen			

Bei der Erstellung der Synopse wird erfasst, wie viele der eingegangenen Bewerbungen von Frauen und von Männern sind. Daran kann sich die Frage anschließen, ob die aktive Rekrutierung ausgeweitet oder begonnen werden sollte. Dies kann nötig sein, wenn sich beispielsweise zu wenige oder keine Frauen beworben haben.

### Wichtige Fragen zur Auswahlentscheidung:

- ▶ Kann die Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen nachvollziehbar begründet werden?
- ▶ Basiert die Auswahl auf der Ausschreibung und auf den vereinbarten Auswahlkriterien? Wurden neue Kriterien eingeführt?
- ▶ Wurden gleiche Maßstäbe bei der Bewertung von Frauen und Männern angelegt?
- ▶ Wurde bei der Leistungsbewertung das wissenschaftliche Alter im Kontext der jeweiligen Biografie bewertet und z. B. Zeiten der Kindererziehung oder Pflege mitberücksichtigt?

### ▶ Die Berufungskommission

Für die Mitglieder der Berufungskommissionen sind Synopsen eine Erleichterung ihrer Arbeit. Sie sollten jedoch die Synopse nicht zur alleinigen Quelle der Beurteilung machen, sondern selbst in die Bewerbungsunterlagen Einsicht nehmen. Die Bewerbungsunterlagen sind allen Mitgliedern der Berufungskommission zugänglich zu machen.

Die Mitglieder achten darauf und stellen ggf. durch Nachfragen sicher, dass die Referate die Kandidatinnen und Kandidaten vergleichbar präsentieren.

Ist die Anzahl der Bewerberinnen zu gering, kann festgelegt werden, gezielt nach geeigneten Frauen zu suchen (aktive Rekrutierung; Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz (2008).

### ▶ Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte achtet in der Diskussion zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber darauf, wie die Auswahlkriterien gewichtet werden und ob die Auswahl weiterhin auf der Ausschreibung und den Auswahlkriterien basiert.

## Schritt 5: Anhörung vor der Berufungskommission

Die Anhörung besteht in der Regel aus drei Elementen: einem hochschulöffentlichen Vortrag, einer Diskussion zum Vortrag und einem nicht öffentlichen Gespräch der Berufungskommission mit den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern. Während dieser Phasen können sich die Mitglieder der Berufungskommission ein persönliches Bild von den Bewerberinnen und Bewerbern machen. Sowohl die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch die Hochschule haben die Möglichkeit, sich zu präsentieren und für sich zu werben.

Um den Grundsätzen der Qualitätssicherung und Chancengleichheit gerecht zu werden, ist es wichtig, alle Kandidatinnen und Kandidaten während des Vortrags, der Diskussion und dem internen Kommissionsgespräch gleich zu behandeln und für alle gleiche Bedingungen zu schaffen. Im Vorfeld sollten alle Kandidaten und Kandidatinnen die gleichen Informationen erhalten, zum Beispiel zu den Anforderungen an den Vortrag, zur technischen Ausstattung oder zur Zusammensetzung des Publikums. Dabei ist stets darauf zu achten, keine personenbezogenen, vertraulichen Daten weiterzugeben (Färber, Spangenberg 2008, BuKoF 2005 b).

Auch für die Bewertung des Vortrags und der Diskussion sollten einheitliche Standards vereinbart

werden. Kriterien für die Bewertung des Vortrags können beispielsweise sein: Verständliche Präsentation des Inhalts, Ausdruck in der Sprache, Unterstützung durch Medien, Handout, Souveränität des Vortrags, Kontakt mit dem Publikum.

Es wird empfohlen, zusätzlich als Teil der Anhörung eine Probelehrveranstaltung abzuhalten, um somit der Lehre für die Leistungsbewertung ein angemessenes Gewicht zu verleihen. Auch hier gilt, dass die Bedingungen für alle Bewerberinnen und Bewerber gleich sein sollten (Färber, Spangenberg 2008, WR 2005, MWK 2001).

Werden persönliche Fragen gestellt, sollten sie durchgängig allen Kandidatinnen und auch den Kandidaten gestellt werden (BuKoF 2005).

Das Kommissionsgespräch wird meist genutzt, um sich ein umfassendes Bild von den sich bewerbenden Personen zu machen. Es können Themen angesprochen werden, die nicht direkt in fachlichem Zusammenhang mit dem Vortrag stehen. Es kann beispielsweise nach Kontakten ins Ausland und anderen Kooperationsmöglichkeiten gefragt werden, nach Details aus dem Curriculum Vitae und nach Konzepten für die Lehre. Das Kommissionsgespräch kann auch genutzt werden, um zu klären, ob der/die (Ehe-)Partner/in ebenfalls eine Anstellung benötigt und es deshalb einer Dual-

Career-Lösung bedarf, oder es kann über andere Service-Leistungen der Hochschule informiert werden, wie beispielsweise Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Färber, Spangenberg 2008).

Um einen Gesamteindruck der Bewerberinnen und Bewerber gewinnen zu können, ist es hilfreich, wenn sich die Berufungskommission mehr Zeit nehmen kann als die für den Vortrag und das Gespräch veranschlagte. Dies könnte z.B. durch Raum für informelle Gespräche oder durch eine Führung durch das Institut geschehen. In jedem Fall sollte aber für die Kommissionssitzung, in der nach den Anhörungen die Listenauswahl getroffen wird, ausreichend Zeit vorgesehen und ein geeigneter Zeitpunkt festgesetzt werden (Färber, Spangenberg 2008, WKN 2005, WR 2005, Färber, Riedler 2011).

### ► Die Berufungskommission

Zum respektvollen Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern gehört eine gute Organisation der Anhörung und eine rechtzeitige Einladung, die alle relevanten Informationen enthält. Für einen reibungslosen Ablauf der Anhörung mit ausreichend Zeit und gleichlangen Zeitfenstern für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sollten Zeitpuffer bei der Planung der Anhörung bedacht werden. Alle Kandidaten und Kandidatinnen sollten nach Gender-Aspekten in Forschung und Lehre sowie nach Plänen zur Frauenförderung an der Hochschule gefragt werden (Färber, Spangenberg 2008, WR 2005).

### Qualitätssichernde Standards für die Anhörung:

- Wurden die Kandidatinnen und Kandidaten rechtzeitig eingeladen?
- Haben alle Kandidaten und Kandidatinnen die notwendigen und gleichen Informationen erhalten?
- Wurden für die Bewertung der Vorträge die zuvor festgelegten Kriterien verwendet?
- Wurden Leitfragen für das Kommissionsgespräch angewandt?
- Wurde ausreichend Zeit für die Bewertung der einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten eingeplant?

### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Wenn kein anderes Kommissionsmitglied danach gefragt hat, sollte die Gleichstellungsbeauftragte die Bewerberinnen und Bewerber nach ihrem möglichen Einsatz für die Chancengleichheit von Frauen und Männern fragen. Weitere Aspekte wären danach, wie sie Genderthemen in die eigene Lehre und Forschung integrieren wollen und welche Maßnahmen sie dazu entwickeln würden, um die Unterrepräsentanz von Männern und Frauen in einem Studiengang entgegen zu wirken.

## Schritt 6: Einholung der auswärtigen Gutachten

In Baden-Württemberg sieht der Qualitätssicherungsprozess laut Gesetz bei der Besetzung einer W3-Professur vergleichende und auswärtige Gutachten vor (§ 48 Abs. 4 LHG). Nach den Vorträgen und Kommissionsgesprächen wählt die Kommission die besten Bewerberinnen und Bewerber aus, um sie extern begutachten zu lassen. Für die Förderung von Frauen in Berufungsverfahren ist es wichtig, dass auch weibliche Gutachtende bestellt werden.

Um transparente Verfahren zu ermöglichen, wird empfohlen, dass Gutachtende, ähnlich wie die Mitglieder der Berufungskommission, eine mögliche Befangenheit öffentlich machen und wissenschaftliche, berufliche oder private Beziehungen zu den Bewerberinnen und Bewerbern sowie zu den Kommissionsmitgliedern bekannt geben (Färber, Spangenberg 2008, WKN 2005, WR 2005, BuKoF 2005 b, MWK 2001).

Für die Arbeit der Berufungskommission ist es wichtig, dass die verschiedenen Gutachten vergleichbar sind. Darum sind einheitliche Informationen an die Gutachtenden notwendig (WR 2005). Dies schließt auch Informationen über Gesichtspunkte, die neben der wissenschaftlichen

Eignung besonders relevant erachtet werden (z.B. Lehre, Drittmittel, Managementenerfahrung, Gremienerfahrung) und Informationen über das Genderprofil der Hochschule ein.

Um möglichst objektive Gutachten zu erhalten, wird empfohlen, den Gutachtenden eine ggf. bereits erstellte Reihung der Bewerberinnen und Bewerber nicht mitzuteilen (WKN 2005, WR 2005, MWK 2001).

### ► Die Berufungskommission

Für ein transparentes Verfahren sollten die Gründe, die für die Auswahl der Gutachtenden sprechen, dokumentiert werden. Insbesondere ist sicherzustellen, dass für die Gutachtenden keine Befangenheitsumstände gelten.

### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Bei der Auswahl der Gutachtenden ist darauf zu achten, dass keine „Seilschaften“ bedient werden. Bei Bedarf kann die Gleichstellungsbeauftragte Professorinnen als Gutachterinnen vorschlagen. Für die Recherche nach möglichen Gutachterinnen können auch die Informationsquellen für die aktive Rekrutierung hilfreich sein (Färber, Spangenberg 2008).

## Schritt 7: Berufungsvorschlag und Abschlussbericht

Die Berufungskommission erstellt nach der Würdigung der auswärtigen Gutachten den Berufungsvorschlag. Er enthält in der Regel drei Kandidatinnen und Kandidaten, die die Berufungskommission auf die Listenplätze eins bis drei reiht. Alle Bewerberinnen und Bewerber auf der Dreier-Liste sind grundsätzlich berufbar (§ 48 Abs. 4 LHG; WKN 2005).

Die Entscheidung für den Berufungsvorschlag sollte transparent und nachvollziehbar sein und auf dem Ausschreibungstext und den vereinbarten Auswahlkriterien basieren.

Bei gleicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen (EUGH-Urteil, NJW 2000 S. 2653ff).

### Wichtige Fragen für den Berufungsvorschlag:

- Wurde ein letzter Abgleich mit den Auswahlkriterien vorgenommen?
- Wurde auf einen möglichen Gender Bias bei der Leistungsbewertung geachtet?
- Welche Kriterien sind ausschlaggebend für die Auswahl und die Reihung?
- Ist die Entscheidungsfindung plausibel?
- Ist die Entscheidung gut dokumentiert?

„Die einzelnen Mitglieder der Berufungskommission können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag anzuführen ist“ (§ 48 Abs. 4 LHG).

Der Studiendekan/die Studiendekanin ist nach LHG § 48 Abs. 4 verpflichtet, eine Stellungnahme zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Kandidatinnen und Kandidaten in der Lehre abzugeben.

Ein nachvollziehbarer Abschlussbericht über das Berufungsverfahren ist ein nachhaltiges Instrument für mehr Transparenz in den Verfahren.

#### ► Die Berufungskommission

Der oder die Vorsitzende erstellt den Abschlussbericht der Berufungskommission. Dieser ist Grundlage für die Diskussion der Gremien und der Hochschulleitung. Die Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten sollte in die Entscheidungsfindung für den Berufungsvorschlag einbezogen werden (Färber, Spangenberg 2008).

#### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, dem Bericht an den Senat eine abweichende Stellungnahme beizufügen. Darin hat sie die Möglichkeit, das Verfahren aus ihrer Sicht zu kommentieren und ggf. auf Fehler oder auf Einwände, die nicht sachgerecht berücksichtigt wurden, hinzuweisen. Für eine konstruktive Zusammenarbeit ist es allerdings empfehlenswert, bereits während des Verfahrens mögliche Mängel immer dort zu benennen, wo sie erkennbar werden und diese

in das Protokoll der jeweiligen Sitzung aufnehmen zu lassen. Bevor das Instrument einer abweichenden Stellungnahme verwendet wird, ist es sinnvoll, im Kreis der stimmberechtigten Mitglieder Personen zu finden, die die Einwände der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen. Mögliche Probleme können dann bereits während des Verfahrens gelöst werden. Fügt die Gleichstellungsbeauftragte dem Berufungsvorschlag eine abweichende Stellungnahme bei, muss diese im Bericht zur Einholung des Einvernehmens beim Wissenschaftsministerium dargestellt werden. In diesem Fall müssen auch die eingeholten Gutachten an das Ministerium weitergeleitet werden (MWK 2004).

Eine abweichende Stellungnahme ist auch Grundlage der Diskussion in den Gremien der Hochschule. Das Rektorat und das Wissenschaftsministerium klären Einwände am jeweiligen Verfahren und sollten auch die Gleichstellungsbeauftragte in die Beratungen mit einbeziehen und über das weitere Vorgehen informieren (BuKoF 2005 b).

## Schritt 8: Gremienbeschlüsse und Einvernehmen des Wissenschaftsministeriums

Damit das neue Mitglied von der ganzen Hochschule aufgenommen wird, werden verschiedene zentrale Gremien an der Entscheidung beteiligt. „Die Grundordnung regelt die Art der Beteiligung des Fakultätsrats und des Akademischen Senats (§ 25 Abs. 1 Satz 2, § 27 d Abs. 1 Satz 3 Nr. 4) und kann eine Beteiligung des Senats vor der Beschlussfassung durch den Vorstand vorsehen“ (§ 48 Abs. 4 LHG). In der Regel werden dann der Berufungsvorschlag und der Abschlussbericht im Fakultätsrat und im Akademischen Senat geprüft und diskutiert.

Zu prüfen sind die Plausibilität der Argumente im Abschlussbericht der Kommission sowie die Einhaltung des Gleichstellungsplans der Hochschule. Alle Gremien, die in den Entscheidungsprozess einbezogen sind, sollten die Argumente der Gleichstellungsbeauftragten in ihre Entscheidung einbeziehen.

Einvernehmen des Wissenschaftsministeriums. Nach dem Beschluss der Gremien prüft die Hochschulleitung den Berufungsvorschlag und den Abschlussbericht. Einige Hochschulleitungen beziehen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig in die Beratungen ein. Stimmt der Vorstand dem Berufungsvorschlag der Kommission

zu, wird das Einvernehmen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg eingeholt. Dies geschieht nach einem vom Ministerium vorgegebenem Muster und gilt in der Regel für die ganze Liste (MWK 2004).

Um das Einvernehmen des Wissenschaftsministeriums für die gesamte Dreier-Liste einzuholen, muss ein Abschlussbericht nach Muster des MWK beim Wissenschaftsministerium eingereicht werden. Das Muster ist in der Anlage zum Schreiben an die Hochschulen aus dem Jahr 2004 zu finden (MWK 2004).

#### ► Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Wenn ein Verfahren von einer Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet wurde, übernimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Vertretung der Gleichstellungsinteressen im Senat. Dort hat sie die Möglichkeit, den Berufungsvorschlag und den Abschlussbericht aus gleichstellungspolitischer Sicht vorzutragen und/oder auf mögliche Verfahrensmängel hinzuweisen. Darum ist eine gute Zusammenarbeit der Vertreterin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig. Eine gute Dokumentation des Verfahrens ist für die Übergabe an die zentralen Gleichstellungsbeauftragten notwendig.

## Schritt 9: Ruferteilung und Berufungsverhandlungen

Wird der Ruf erteilt, informiert die Hochschule die Kandidaten und Kandidatinnen über ihre Listenplatzierung sowie die anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über den Stand des Verfahrens.

Nach der Ruferteilung beginnen die Berufungsverhandlungen. Verhandelt werden insbesondere die persönlichen Bezüge und die Ausstattung. Nach § 16 Abs. 3 Nr. 10–13 LHG ist der Vorstand der Hochschule für die Festsetzung von Leistungsbezügen zuständig sowie nach § 16 Abs. 3 Nr. 7 und 8 LHG für die Festsetzung der Ausstattung.

In den Berufungsverhandlungen wird über persönliche Bezüge verhandelt. Diese können mit Zielvereinbarungen und Leistungszulagen verknüpft werden. Zudem wird die Ausstattung für die zu besetzende Professur verhandelt, hierzu gehört Personal, Investitionsmittel, Ressourcen wie Räume und Ausstattung und weitere Sachmittel.

Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation sollten, im Sinne des Gender Budgetings, gleiche Angebote zur Ausstattung und zur Besoldung erhalten (Färber, Spangenberg 2008).

In den Berufungsverhandlungen kann bei Bedarf das Thema Dual Career konkretisiert werden (Färber, Spangenberg 2008, WKN 2005, WR 2005).

### ► Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nur selten an den Berufungsverhandlungen beteiligt. Sie steht aber Wissenschaftlerinnen, die einen Ruf erhalten haben, für mögliche Fragen zur Besoldung und Ausstattung zur Verfügung.

## Schritt 10: Rufannahme und Ernennung

Nach der Rufannahme wird das Ernennungsverfahren eingeleitet.

„Bei W2-Professuren erfolgt die Ernennung durch die Hochschule selbst. Bei W3-Professuren ist der Ernennungsantrag der Hochschule unter Beifügung der kompletten Ernennungsunterlagen an das MWK zu richten.“ (MWK 2004: Anlage S. 3). Zu diesem Zeitpunkt sollte eine neutral formulierte Absage an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern versandt werden, die nicht berücksichtigt werden konnten.

Im Regelfall werden Professoren und Professorinnen in das Beamtenverhältnis berufen.

Eine Professorin oder ein Professor kann aber auch im Angestelltenverhältnis eingestellt werden (§ 49 Abs. 2 LHG). Diese Art der Anstellung kann beispielsweise gewählt werden, wenn eine Verbeamtung wegen des Alters des oder der Kandidaten/in schwierig ist, gleichzeitig aber das Alter laut § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht als Ausschlusskriterium verwendet werden darf.

## C. Tipps für Bewerberinnen und Bewerber

### „Vor der Bewerbung“<sup>1</sup>

Für eine zielgerichtete Bewerbung ist es hilfreich, sich über die Struktur und Organisation von Berufungsverfahren sowie die Aufgaben der Beteiligten zu informieren. Es bietet sich an, in Berufungskommissionen mitzuwirken, um Einblicke in die Verfahren und die Aufgaben der Beteiligten zu gewinnen (Färber 2007, BuKoF 2005 a).

Um die eigene Leistung in der scientific community sichtbar zu machen, ist es wichtig, die eigene Forschung u.a. auf Konferenzen und in Artikeln öffentlich zu machen. So können ggf. Mitglieder von Berufungskommissionen auf interessante Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufmerksam werden und diese zu einer Bewerbung auffordern. Daneben ist es auch sinnvoll, sich in Wissenschaftler/innen-Datenbanken einzutragen, die die Hochschulen beispielsweise für die aktive Rekrutierung konsultieren<sup>2</sup>.

### Suche nach freien Professuren

Bei der Suche nach passenden Ausschreibungen sollte man nicht nur ein sehr enges Stellenprofil in Betracht ziehen, sondern sich auch auf breiter gefächerte Ausschreibungen bewerben (BuKoF 2005 a).

### Sich bewerben

Die sich bewerbenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben die Möglichkeit, sich an der Hochschule über die ausgeschriebene Professur und das anstehende Berufungsverfahren zu informieren. Oft wird in der Stellenausschreibung eine Kontaktperson genannt. Auch die Gleichstellungsbeauftragte steht für Fragen zu Verfügung (BuKoF 2005 a).

### Bewerbungsunterlagen

Die Bewerbungsunterlagen sollten genutzt werden, um die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu präsentieren. Neben den Veröffentlichungen sind auch die Lehrbefähigung (zum Beispiel nachgewiesen durch Lehrevaluationen), Preise und Stipendien, die Mitarbeit in Gremien, die Einwerbung von Drittmitteln oder Betreuung von Qualifizierungsarbeiten Indikatoren, die die Berufungskommission verwendet, um die Eignung für die Professur festzustellen. Auch Weiterbildungen, beispielsweise zur Hochschuldidaktik oder zum Hochschulmanagement oder soziale Kompetenzen können aufgeführt werden (Färber, Spangenberg 2008, Färber 2007).

Für eine akademische Bewerbung um eine Professur ist es wichtig zu wissen, dass sie sich in der Form und vor allem im Duktus von den gängigen Empfehlungen für Bewerbungsschreiben unterscheidet. Die akademischen Gepflogenheiten sind in der Selbstdarstellung deutlich zurückgenommen. Die in der Bewerbung dargestellten Erfahrungen und Kompetenzen sprechen für sich und müssen nicht zusätzlich angepriesen werden (Färber 2007).

Häufig wird eine Synopse zu den eingegangenen Bewerbungen erstellt. Um den Mitarbeitenden an den Lehrstühlen und in den Dekanaten diese Arbeit zu erleichtern, ist es hilfreich, die schriftlichen Bewerbungsunterlagen gut zu gliedern, damit die Informationen leicht auffindbar sind. Für Synopsen einschlägige Kategorien sind z.B. die Anzahl von Monografien, Aufsätzen und Rezensionen sowie Gremienerfahrung oder die Summe eingeworbener Drittmittel. Es empfiehlt sich, die einzelnen Aspekte in den Bewerbungsunterlagen gemäß ihrer Bedeutung für die Bewerbung zu gliedern.

Um die Berufungskommission zu entlasten, sollte nicht jede besuchte Weiterbildung durch ein Zertifikat oder ein Zeugnis belegt werden. Eine Auflistung im Lebenslauf ist ausreichend.

Für Mütter und Väter ist es eine persönliche Abwägung, ob Kindererziehungszeiten und/oder das Geburtsjahr von Kindern im Lebenslauf angegeben werden. Für eine Offenlegung spricht, dass dann der akademische Lebenslauf im Kontext des biografischen Werdegangs gelesen werden kann. Zeiten der Kindererziehung können so in die Leistungsbewertung einbezogen werden.

<sup>1</sup> BuKoF 2005 a

<sup>2</sup> s. unter: s. Kap. A 4, S. 23 und [http://www.lakof.uni-mannheim.de/menue\\_links/service\\_fuer\\_gleichstellungsbeauftragte/datenbanken\\_und\\_netzwerke/index.html](http://www.lakof.uni-mannheim.de/menue_links/service_fuer_gleichstellungsbeauftragte/datenbanken_und_netzwerke/index.html)

## Anhörung

Es ist wichtig, sich vor der Anhörung über die Bedingungen vor Ort und die Erwartungen der Hochschule an den Berufungsvortrag zu erkundigen. Folgende Informationen unterliegen nicht der Verschwiegenheitspflicht: technischen Ausstattung, die Zusammensetzung der Zuhörerschaft oder Vorgaben zur Art des Vortrags (BuKoF 2005 a).

## Vortrag und Diskussion

Der Vortrag bietet den Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, die ihnen wichtigen inhaltlichen Aspekte zu kommunizieren. Die Berufungskommission soll von den methodischen und fachlichen Fähigkeiten überzeugt werden. Während des Vortrags kann gezeigt werden, dass man spannend vortragen und Inhalte strukturiert und gut vermitteln kann. Es ist empfehlenswert, den Vortrag so zu gestalten, dass er die anwesenden Zuhörerinnen und Zuhörer anspricht. Insbesondere die studentischen Mitglieder der Berufungskommission achten bei der Anhörung darauf, ob ein Thema interessant, lebendig und verständlich vermittelt wird (BuKoF 2005 a).

## Internes Gespräch mit der Berufungskommission

Für das interne Gespräch mit der Berufungskommission ist es wichtig, auch eigene Fragen an die Kommissionsmitglieder bereit zu halten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten sich auf mögliche Fragen nach Ausstattungswünschen vorbereiten (BuKoF 2005 a).

## Berufungsverhandlungen

Seit der Einführung der W-Besoldung ist es noch wichtiger geworden, sich gut auf die Berufungsverhandlungen vorzubereiten. Die Bewerberinnen und Bewerber sollten sich zuvor über Gehaltsgruppen, mögliche Zulagen (Zulagen zum Grundgehalt, Funktions- und Leistungszulagen) und Ausstattung informieren.

Auskünfte können der Deutsche Hochschulverband (DHV) und Kolleginnen und Kollegen geben. Wenn möglich sollten auch Informationen über die übliche Ausstattung einer Professur an der Hochschule eingeholt werden, die die Professur ausgeschrieben hat (BuKoF 2005 a).

In den Berufungsverhandlungen können auch Themen geklärt werden, die für Familien und Partner/Partnerinnen wichtig sein können, wie Kinderbetreuung oder Dual Career-Angebote.

# D. Anhang

## Gesetzliche Grundlagen

Auszüge aus dem Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG)<sup>1</sup>

### § 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse. Im Senat und im Fakultätsrat sollen mindestens drei stimmberechtigte Frauen vertreten sein

(2) Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen; die Grundordnung legt die Dauer der Amtszeit mit mindestens zwei und höchstens vier Jahren fest. Wiederwahl ist zulässig. Der Senat regelt die Zahl der Stellvertreterinnen und die

Reihenfolge der Stellvertretung. Der Senat kann eine beratende Gleichstellungskommission nach § 19 Abs.1 einrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Akademischen Senate und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule, darauf hin,

<sup>1</sup> Gesetzesblatt/Ausgegeben Stuttgart, Mittwoch, 5. Januar 2005/ inkl. der Änderungen 15.6.2010

dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen. Ist ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, hat diese Aufgabe eine Stellvertreterin wahrzunehmen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Gelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.

(6) Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Vorstand unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Wegen ihrer Tätigkeit darf die Gleichstellungsbeauftragte weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

(8) Die Grundordnung kann an den Studienakademien örtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsehen. Die Grundordnung regelt das Nähere insbesondere zu deren Wahl, deren Befugnissen unter Berücksichtigung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und deren Zuordnung.

### § 7 Struktur- und Entwicklungsplanung

(1) Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese Pläne schließen die Gleichstellungspläne nach § 4 Abs.1 ein. In den Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freierwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu beachten. Die Pläne bezeichnen insbesondere die Schwerpunkte der Ausbildung und der Forschung sowie die in den einzelnen Studiengängen angestrebten Studienanfängerplätze.

(2) Die Struktur- und Entwicklungsplanung soll ein fachlich ausreichendes und regional ausgewogenes Angebot in Forschung und Lehre sicherstellen und das gemeinschaftliche oder hochschulübergreifende Angebot von Einrichtungen und deren wirtschaftliche Nutzung gewährleisten. Die Struktur- und Entwicklungspläne bedürfen der Zustimmung des Wissenschaftsministeriums. Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn die Struktur- und Entwicklungspläne nicht mit den Zielen und Vorgaben des Landes in struktureller, finanzieller und ausstattungsbezogener Hinsicht übereinstimmen.

### § 10 Gremien; Verfahrensregelungen

(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen und Aufträge ihrer Gruppe nicht gebunden. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung gleichberechtigt berücksichtigt werden.

### § 16 Vorstand

(3) Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten zuständig, für die in diesem Gesetz oder in der Grundordnung nicht ausdrücklich eine andere Zuständigkeit festgelegt ist. Er ist insbesondere für folgende Angelegenheiten zuständig:

1. die Struktur- und Entwicklungsplanung einschließlich der Personalentwicklung,
2. die Planung der baulichen Entwicklung,
3. die Aufstellung der Ausstattungspläne,
4. den Abschluss von Hochschulverträgen und Zielvereinbarungen gemäß § 13 Abs. 2,
- 4a. die kontinuierliche Bewertung und Verbesserung der Strukturen und Leistungsprozesse durch Einrichtung und Nutzung eines Qualitätsmanagementsystems,
5. die Aufstellung des Entwurfs des Haushaltsvoranschlags oder die Aufstellung des Wirtschaftsplans,
6. den Vollzug des Haushaltsplanes oder des Wirtschaftsplans,
7. die Verteilung der für die Hochschule verfügbaren Stellen und Mittel nach den Grundsätzen von § 13 Abs. 2,
8. die Entscheidungen über die Grundstücks- und Raumverteilung nach den Grundsätzen des § 13 Abs. 2,
9. die Entscheidungen über das Körperschaftsvermögen,
10. die Festsetzung von Leistungsbezügen nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
11. die Festsetzung von Leistungsbezügen nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung; die Fakultätsvorstände und die Rektoren der Studienakademien können

hierzu Vorschläge unterbreiten; der Vorstand ist an diese Vorschläge nicht gebunden,

12. die Festsetzung von Leistungsbezügen nach § 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW für die Wahrnehmung von sonstigen Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung, soweit nicht der Aufsichtsrat nach § 20 Abs. 7 Satz 2 Nr. 2 zuständig ist; der Aufsichtsrat ist über die Entscheidung zu unterrichten,
13. die Festsetzung von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 60 LBesGBW.

Festsetzungen nach Satz 2 Nr. 10 bis 13 schließen nach Maßgabe der Rechtsverordnungen nach § 38 Abs. 10 und § 60 Abs. 3 LBesGBW die Zuständigkeit für Entscheidungen über die Befristung nach § 38 Abs. 3 und 4 LBesGBW, über die Ruhegehaltfähigkeit nach § 38 Abs. 6 LBesGBW sowie den Widerruf nach § 38 Abs. 4 Satz 3 LBesGBW mit ein. Soweit die Medizinische Fakultät von Festsetzungen nach Satz 2 Nr. 10 bis 13 betroffen ist, erfolgen diese im Einvernehmen mit dem Dekan. Der Vorstand kann die Aufgaben nach Satz 2 Nr. 10 bis 13 auch dem Dekan der Medizinischen Fakultät übertragen.<sup>2</sup>

### § 47 Einstellungs Voraussetzungen für Professoren

(1) Einstellungs Voraussetzungen für Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen 1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrung in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist, 3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer

<sup>2</sup> <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/sfv/page/bsbawueprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=jlr-HSchulGBWV11P16%3Ajuris-Ir00&documentnumber=2&numberofresults=2&showdoccase=1&doc.part=S&paramfromHL=true#focuspoint>

scher Arbeit und 4. darüber hinaus je nach der Aufgabenstellung der Hochschule und den Anforderungen der Stelle a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre (Absatz 2), b) zusätzliche künstlerische Leistungen, die auch in der künstlerischen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, oder c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

(2) Die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchst. a oder b werden in der Regel durch eine Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Dozentur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als Akademischer Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. Die für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen werden umfassend im Berufungsverfahren bewertet.

(3) Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. Professoren an Fachhochschulen und an der Dualen Hochschule müssen die Einstellungs Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchst. c erfüllen; in besonders begründeten Ausnahmefällen können solche Professoren berufen werden, wenn sie die Einstellungs Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchst. a oder b erfüllen.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle, insbesondere einer Professur auf Zeit, entspricht, kann abweichend von den Absätzen 1 bis 3 als Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der beruflichen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(5) Professoren, die auch ärztliche oder zahnärztliche Aufgaben wahrnehmen, müssen zusätzlich die Anerkennung als Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

#### § 48 Berufung von Professoren

(1) Wird eine Professur frei, so prüft die Hochschule, ob deren Funktionsbeschreibung geändert, die Stelle einem anderen Aufgabenbereich zugewiesen oder nicht wieder besetzt werden soll; der Fakultätsrat, die Fachgruppe oder die Studienakademie ist vor der Entscheidung zu hören. Eine Beteiligung des Wissenschaftsministeriums gemäß § 46 Abs. 3 Satz 3 entfällt, wenn das Ergebnis der Prüfung nach Satz 1 mit einem Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule übereinstimmt, dem das Wissenschaftsministerium zugestimmt hat.

(2) Professuren sind in der Regel international auszusprechen. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. Von der Ausschreibung einer Professur und der Durchführung des Berufungsverfahrens kann abgesehen werden, wenn ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Angestelltenverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Angestelltenverhältnis berufen wird. Ferner kann von der Ausschreibung abgesehen und das Berufungs-

verfahren angemessen vereinfacht werden, wenn ein Juniorprofessor oder ein Dozent der eigenen Hochschule auf die entsprechende Professur berufen werden soll, bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur oder Dozentur die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist, die Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfüllt sind und eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht. Weiterhin kann im Hinblick auf die Qualität und Profilbildung der Hochschule von der Ausschreibung einer Professur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Wissenschaftsministeriums abgesehen werden, wenn nur eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht; in diesem Fall kann die Hochschule das Berufungsverfahren angemessen vereinfachen.

(3) Die Professoren werden vom Vorstandsvorsitzenden der Hochschule im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium berufen. Juniorprofessoren und Dozenten der eigenen Hochschule können in der Regel nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren. An Pädagogischen Hochschulen können bei Berufungen in der Sonderpädagogik Juniorprofessoren und Dozenten auch berücksichtigt werden, wenn sie drei Jahre außerhalb der Hochschule beruflich tätig waren. Bei der Berufung auf eine Professur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann, wenn zusätzlich die Voraussetzungen von Satz 2 vorliegen, berücksichtigt werden. Die Berufung von Personen, die sich nicht beworben haben, ist zulässig. Sollen zu Berufende Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einvernehmen erklärt hat.

(4) Unbeschadet des Satzes 8 bildet der Vorstand im Benehmen mit der Fakultät zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags eine Berufungskommission, die von einem Vorstandsmitglied oder einem Mitglied des Fakultätsvorstands der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Berufungskommission zu. In der Berufungskommission verfügen die Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen sowie ein Studierender angehören. Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, so sind ein Mitglied des Klinikumsvorstands und eine von diesem bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. Die Berufungskommission stellt, bei W3-Professuren unter Einholung auswärtiger und vergleichender Gutachten, einen Berufungsvorschlag auf, der drei Namen enthalten soll; bei künstlerischen Professuren an Musik- und Kunsthochschulen genügen auswärtige Gutachten. Der Studiendekan oder der Studienbereichsleiter hat zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber in der Lehre Stellung zu nehmen. Die einzelnen Mitglieder der Berufungskommission können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag anzufügen ist. Die Grundordnung regelt die Art der Beteiligung des Fakultätsrats und des Akademischen Senats (§ 25 Abs. 1 Satz 2, § 27 d Abs. 1 Satz 3 Nr. 4) und kann eine Beteiligung des Senats vor der Beschlussfassung durch den Vorstand vorsehen. Abweichend von Satz 1 bildet an der Dualen Hochschule der Rektor der Studienakademie, an der die Stelle zu besetzen ist, im Einvernehmen mit dem Vorstand eine Berufungskommission, die er leitet, sofern nicht ein Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt oder er ihn auf einen Vertreter überträgt. Im Übrigen gelten die Sätze 2 und 4 bis 7.

(5) Die Hochschule darf Professoren Zusagen über die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereichs mit Personal- und Sachmitteln im Rahmen der vorhandenen Ausstattung machen. Sie stehen unter dem Vorbehalt der Bewilligung der erforderlichen Haushaltsmittel durch den Landtag sowie staatlicher und hochschulinterner Maßgaben zur Verteilung von Stellen und Mitteln. Die Zusagen über die personelle und sachliche Ausstattung der Aufgabenbereiche von Professoren sind im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen auf maximal fünf Jahre zu befristen und von der Hochschule jeweils nach Ablauf von fünf weiteren Jahren im Hinblick auf die Maßgaben von § 13 Abs. 2 zu überprüfen. Die Hochschulen haben frühere Zusagen im Sinne von Satz 3 regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

(6) Wird Personen übergangsweise die Wahrnehmung der Aufgaben eines Professors übertragen, so sind Absätze 2 bis 4 nicht anzuwenden. Mit dem Auftrag der Wahrnehmung der Aufgaben eines Professors sind das Wahlrecht und die Wählbarkeit eines Professors nicht verbunden.

#### § 49 Dienstrechtliche Stellung der Professoren

(1) Die Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten auf Zeit, auf Probe oder auf Lebenszeit ernannt.

(2) Für Professoren kann auch ein befristetes oder unbefristetes Angestelltenverhältnis durch Abschluss eines Dienstvertrages begründet werden. Ein befristeter Dienstvertrag kann auch für eine Probezeit abgeschlossen werden. Der Dienstvertrag wird vom Wissenschaftsministerium abgeschlossen. § 6 Abs. 1 Nr. 2, § 70 Abs. 2 und § 72 LBG gelten entsprechend. Die Befugnis zum Abschluss von Dienstverträgen kann vom Wissenschaftsministerium allgemein oder im Einzelfall auf den Vorstandsvorsitzenden übertragen werden.

Für die Zeit der Zugehörigkeit zum Lehrkörper führen die angestellten Professoren die gleiche Bezeichnung wie die entsprechenden beamteten Professoren.

(3) Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Professoren im Interesse der Forschungs- und Kunstförderung an Forschungs- oder Kunsteinrichtungen, die zumindest teilweise aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert werden, insbesondere im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen auf Antrag ohne Bezüge bis zu zwölf Jahren beurlaubt werden. Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung des Fakultätsvorstands oder des Rektors der Studienakademie. Auf Antrag kann die Beurlaubung verlängert werden. Für die Zeit der Beurlaubung wird das Vorliegen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen anerkannt. Der Senat kann in diesen Fällen auf Antrag der zuständigen Fakultät oder der zuständigen Studienakademie bestimmen, dass die Mitgliedschaftsrechte und -pflichten während der Zeit der Beurlaubung nicht ruhen. Die Beurlaubung kann auch mit der Maßgabe erfolgen, dass die Pflichten nach § 46 als in entsprechendem Umfang fortbestehend erklärt werden, wenn die Tätigkeit bei einer Einrichtung nach Satz 1 nicht die volle Arbeitskraft des Professors erfordert.

(3a) Die Hochschulen können Professoren auf Antrag zur Ausübung einer Tätigkeit bei anderen als den in Absatz 3 genannten Einrichtungen bis zu vier Jahre unter Wegfall der Bezüge beurlauben, wenn die während der Beurlaubung ausgeübte Tätigkeit dienstlichen Interessen dient. Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung des Fakultätsvorstands oder des Rektors der Studienakademie. In begründeten Ausnahmefällen kann die Beurlaubung mit Zustimmung des Wissenschaftsministeriums einmalig um bis zu drei Jahre verlängert werden. Absatz 3 Sätze 4 bis 6 gilt entsprechend.

(4) Der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze wird zum Ende des Semesters wirksam, in dem der Professor die Altersgrenze erreicht. Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag, so soll sie zum Ende eines Semesters ausgesprochen werden, es sei denn, dass gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag kann bis zum Ende des Semesters hinausgeschoben werden, wenn dienstliche Belange dies erfordern. Die Professoren können nach dem Eintritt in den Ruhestand Lehrveranstaltungen abhalten und an Prüfungsverfahren mitwirken.

(5) Die Professoren im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Zeit oder im Angestelltenverhältnis können nach ihrem Ausscheiden aus der Hochschule die Bezeichnung »Professor« oder »Professorin« als akademische Würde führen; dies gilt nur, wenn sie mindestens sechs Jahre als Professor an der Hochschule tätig waren und sie nicht auf Grund anderer Bestimmungen befugt sind, die Bezeichnung »Professor« oder »Professorin« zu führen. Die Befugnis zur Führung dieser Bezeichnung kann vom Senat der Hochschule widerrufen werden, wenn sich das frühere Mitglied des Lehrkörpers ihrer als nicht würdig erweist.

(6) Professoren können für bestimmte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sowie zur Fortbildung in der Praxis unter Belassung der Bezüge ganz oder teilweise von ihren sonstigen Dienstaufgaben zeitweise freigestellt werden (Atelier-, Repertoire-, Forschungs- oder Praxissemester). Die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre sowie die Durchführung von Prüfungen müssen gewährleistet sein. Die Freistellung kann in der Regel nur für ein Semester und frühestens vier Jahre nach Ablauf der letzten Freistellung ausgesprochen werden. Über den Freistellungsantrag entscheidet der Vorstand der Hochschule. Dem Antrag

darf nur entsprochen werden, wenn der Professor sich verpflichtet, während der Freistellung nach Satz 1 Nebentätigkeiten nur unter den Voraussetzungen und in dem Umfang auszuüben, wie dies nach den nebentätigkeitsrechtlichen Bestimmungen gestattet ist. Über das Ergebnis der Forschungsarbeit während des Forschungssemesters soll den zuständigen Hochschulgremien berichtet werden. Das erarbeitete musikalische Repertoire soll in der Musikhochschule öffentlich vorgetragen und Werke der bildenden Kunst sollen in der Akademie öffentlich ausgestellt werden.

(7) Professoren der Pädagogischen Hochschulen können nach Maßgabe von Absatz 6 für ein oder zwei Semester ganz oder teilweise von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt werden, um in der Regel durch Übernahme eines Teillehrauftrages an einer Schule nach den dienstrechtlichen Regelungen für Lehrer dieser Schulart ihre praktischen Erfahrungen erweitern und wissenschaftlich vertiefen zu können. Während dieser Zeit untersteht der Professor der Dienstaufsicht der Schulverwaltung.

#### § 50 Hochschullehrer auf Probe und auf Zeit

(1) Bei der ersten Berufung in ein Professorenamt können Professoren zu Beamten auf Probe ernannt werden. Die Probezeit beträgt drei Jahre. Bei einer Beschäftigung im Angestelltenverhältnis gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) Professoren können unabhängig von Absatz 1 in Ausnahmefällen auf Zeit ernannt oder bestellt werden: 1. zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft, Kunst oder Berufspraxis, 2. zur Wahrnehmung leitender Funktionen als Oberarzt oder zur selbstständigen Vertretung eines Faches innerhalb einer Abteilung, 3. bei vollständiger oder überwiegender Deckung der Kosten aus Mitteln Dritter, 4. in

Verbindung mit einer leitenden Tätigkeit in einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung, die im Rahmen eines gemeinsamen Berufungsverfahrens besetzt wird, 5. zur Förderung besonders qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen oder 6. für vorübergehend wahrzunehmende Aufgaben der Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre, der Lehrerbildung oder aus sonstigen Gründen, die eine Befristung nahe legen. Die Beschäftigung in einem Professorenamt auf Zeit erfolgt für die Dauer von höchstens sechs Jahren, in den Fällen des Satzes 1 Nr. 3 von höchstens zehn Jahren. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 5 wird ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen. Die Beschäftigung erfolgt im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im befristeten Angestelltenverhältnis. Eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder der Abschluss eines befristeten Dienstvertrages ist nur zulässig, wenn die Gesamtdauer der Beamtenverhältnisse auf Zeit oder der befristeten Dienstverträge nach Satz 1 sechs Jahre, in den Fällen des Satzes 1 Nr. 3 zehn Jahre nicht übersteigt. Soll das Dienstverhältnis nach Satz 1 nach Fristablauf befristet fortgesetzt werden, bedarf es nicht der erneuten Durchführung eines Berufungsverfahrens; die Entscheidung darüber trifft der Vorstand auf Vorschlag der zuständigen Fakultät oder der zuständigen Studienakademie. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Amtszeit ist ausgeschlossen. Im Übrigen gilt § 45 Abs. 6.

(3) Beamten des Landes Baden-Württemberg, die als Hochschullehrer zeitlich befristet oder auf Probe beschäftigt werden sollen, kann für diesen Zeitraum Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge gewährt werden; § 153d Satz 1 und 2 LBG gilt entsprechend. Das bisherige Beamtenverhältnis bleibt bestehen. Während des Dienstverhältnisses als Hochschullehrer auf

Zeit oder als Professor im Beamtenverhältnis auf Probe ruhen die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis.

### § 51 Juniorprofessur

(1) Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. Dies ist bei der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung ihrer Stelle zu gewährleisten.

(2) Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen 1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist, 3. eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird. Juniorprofessoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Facharzt oder, soweit diese in dem jeweiligen Fachgebiet nicht vorgesehen ist, eine ärztliche Tätigkeit von mindestens fünf Jahren nach Erhalt der Approbation, Bestallung oder Erlaubnis der Berufsausübung nachweisen. Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(3) Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusam-

men nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Abs. 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.

(4) Die Stellen für Juniorprofessoren sind in der Regel international auszuschreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. § 48 Abs. 1 gilt entsprechend.

(5) Die Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der Auswahlkommission nach Anhörung des Fakultätsrats vom Vorstand berufen. Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Soll die zu berufende Person Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einvernehmen erklärt hat.

(6) Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Vorstand im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Vorstandsmitglied oder einem Mitglied des Fakultätsvorstands der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. In der Auswahlkommission verfügen die Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen sowie ein Studierender angehören. Im Übrigen gilt § 48 Abs. 4 entsprechend.

(7) Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis des Juniorprofessors soll mit seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät vom Vorstandsvorsitzenden auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn er sich nach den Ergebnissen einer Evaluation seiner Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrer bewährt hat; andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 45 Abs. 6 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(8) Für die Juniorprofessoren kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; Absatz 7 gilt entsprechend. Sie führen während ihres Angestelltenverhältnisses die Bezeichnung »Juniorprofessor« oder »Juniorprofessorin«.

(9) Der Senat kann einem Juniorprofessor nach vollständigem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten Angestelltenverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung »außerplanmäßiger Professor« oder »außerplanmäßige Professorin« verleihen, wenn er sich nach Maßgabe von Absatz 7 Satz 2 weiterhin bewährt hat und solange er Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden wahrnimmt; die Durchführung dieser Veranstaltungen darf nicht von der Bezahlung einer Lehrvergütung abhängig gemacht werden. Die Befugnis zur Führung dieser Bezeichnung kann widerrufen werden, wenn sich der frühere Juniorprofessor ihrer als nicht würdig erweist.

## Links

- ▶ Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF):  
<http://www.bukof.de>
- ▶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF):  
<http://www.bmbf.de>
- ▶ Centrum für Hochschulentwicklung (CHE):  
<http://www.che.de/>
- ▶ Center of Excellence Women and Science Kompetenz Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS):  
<http://www.gesis.org/cews>
- ▶ Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):  
<http://www.dfg.de>
- ▶ Dialoginitiative Niedersachsen:  
[http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C48516644\\_N48364530\\_L20\\_D0\\_I731.html](http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C48516644_N48364530_L20_D0_I731.html)
- ▶ Evaluationsagentur Baden-Württemberg (Evalag):  
<http://www.evalag.de>
- ▶ European Platform of Women Scientists in EU Research Policy:  
<http://www.epws.org/>
- ▶ Gender-Aspekte bei Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge:  
<http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de>
- ▶ GenderKompetenzZentrum:  
<http://www.genderkompetenz.info>
- ▶ Hochschulrektorenkonferenz (HRK):  
<http://www.hrk.de>
- ▶ Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg (LaKoF):  
<http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de>
- ▶ Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG):  
<http://www.lakog.uni-stuttgart.de>
- ▶ Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg(LRK):  
<http://www.lrk-bw.de/>
- ▶ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK):  
<http://www.mwk-bw.de>
- ▶ Wissenschaftsrat (WR):  
<http://www.wissenschaftsrat.de>

## Abkürzungsverzeichnis

- AGG** ..... Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  
**BuKoF** ..... Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen  
**Bay HSchG** .... Bayerisches Hochschulgesetz  
**BMBF** ..... Bundesministerium für Bildung und Forschung  
**CEWS** ..... Center of Excellence Women and Science/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung  
**COSEPUP** ..... Committee on Science, Engineering, and Public Policy  
**DFG** ..... Deutsche Forschungsgemeinschaft  
**DHV** ..... Deutscher Hochschulverband  
**DUZ** ..... Unabhängige Deutsche Universitätszeitung  
**GG** ..... Grundgesetz  
**GWK** ..... Gemeinsame Wissenschaftskonferenz  
**HRK** ..... Hochschulrektorenkonferenz  
**LaKoF** ..... Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg  
**LaKoG** ..... Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs  
**LHG** ..... Landeshochschulgesetz  
**MWK** ..... Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg  
**SEP** ..... Struktur- und Entwicklungsplan  
**WKN** ..... Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen  
**WR** ..... Wissenschaftsrat

# Literatur

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Hg.) (2007): Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen. URL: [http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas\\_a-z.php?id=282](http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas_a-z.php?id=282) (abgerufen am 28.06.2010).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html](http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html)).

Armbruster, Bernt (2011): Die Rufer vom Dienst. *duz MAGAZIN* 07/11. URL: [http://www.duz.de/docs/artikel/m\\_07\\_11rufer.html](http://www.duz.de/docs/artikel/m_07_11rufer.html), (abgerufen am 15. 10. 2011).

Baer, Susanne/Smykalla, Sandra/Hildebrandt, Karin (Hg.) (2009): Schubladen, Schablonen, Schema F. Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik. München.

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG 2006): URL: [http://www.verwaltung.bayern.de/Titelsuche-.116/index.htm?url=http%3A%2F%2Fby.juris.de%2Fby%2Fgesamt%2FHSchulG\\_BY\\_2006.htm#HSchulG\\_BY\\_2006\\_G2](http://www.verwaltung.bayern.de/Titelsuche-.116/index.htm?url=http%3A%2F%2Fby.juris.de%2Fby%2Fgesamt%2FHSchulG_BY_2006.htm#HSchulG_BY_2006_G2) (abgerufen am 29.06.2010).

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (2010): Beiträge zur Hochschulforschung. Vol. 1 2010. URL: [http://www.ihf.bayern.de/?download=2010\\_1\\_gesamt.pdf](http://www.ihf.bayern.de/?download=2010_1_gesamt.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Beaucamp, Guy/Seifert, Jens (2011): Rechtsschutz von Kandidatinnen und Kandidaten im Promotions-, Habilitations- und Berufungsverfahren, *WissR* 44, S. 24-49.

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.

Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Dortmund.

Biernat, Monica/Manis, Melvin/Nelson, Thomas E. (1991): Stereotypes and standards of judgment. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 60. URL [http://www.faculty.diversity.ucla.edu/search/searchtoolkit/docs/articles/StereotypesNStandards\\_Biernat\\_etal91.pdf](http://www.faculty.diversity.ucla.edu/search/searchtoolkit/docs/articles/StereotypesNStandards_Biernat_etal91.pdf) (abgerufen am 29.06.2010). S. 485–499.

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Symkalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden.

Brouns, Margo (2004): Gender and the assessment of scientific quality. In: European Commission (2004): *Gender and Excellence in the Making*. Brussels. S. 147-154.

Brouns, Margo (2007): The Making of Excellence – gender bias in academia. In: Wissenschaftsrat (Hg.) (WR 2007 a). *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Dokumentation der Tagung am 28./29. 11 2006 in Köln, Köln. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf> (abgerufen am 29.06.2010). S. 23-42.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hg.) (BuKoF 2005 a): Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen. I. Informationen für Bewerberinnen. URL: <http://www.bukof.de/down/bew-prof.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hg.) (BuKoF 2005 b): Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen. II. Informationen für Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte. URL: <http://www.bukof.de/down/bew-fb-gb.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF 2010): Schavan: „Professorinnenprogramm ist erfolgreich!“ Pressemitteilung vom 13. Juli 2010. URL: <http://www.bmbf.de/press/2905.php> (abgerufen am 13. 07.2010).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Gender Bias – ein zentrales analytisches Konzept. URL: [www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16602.html](http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16602.html) (28.06.2010).

Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering/Committee on Science, Engineering, and Public Policy (COSEPUP 2007): *Beyond Bias and Barriers. Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineerin*. Washington, D.C.

Dalhoff, Jutta/Girlich, Jana (Hg.) (2009): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenz im Rahmen des Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation. Konferenzdokumentation, Bonn (cews.publik.no14). URL: <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik14.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG 2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. URL: [http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG 2010 a). „Qualität statt Quantität“ – Neue Regeln für Publikationsangaben in Förderanträgen und Abschlussberichten. Statement Matthias Kleiner auf Pressekonferenz am 23. 02. 2010. URL: [http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/reden\\_stellungnahmen/2010/statement\\_qualitaetstatt\\_quantitaet\\_mk\\_100223.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2010/statement_qualitaetstatt_quantitaet_mk_100223.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG 2010 b). Hinweise zu Fragen der Befangenheit. DFG-Vordruck 10.201-4/10. URL: [http://www.dfg.de/download/programme/sonstige/begutachtung/10\\_201/10\\_201.pdf](http://www.dfg.de/download/programme/sonstige/begutachtung/10_201/10_201.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

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

Eberhard Karls Universität Tübingen (Hg.) (2002): Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren zur Herstellung der von Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (gedruckte Version, online nicht verfügbar).

Eberhard Karls Universität Tübingen (Hg.) (2009): Merkblatt. Rechtliche Grundlagen von Berufungsverfahren – der gesetzliche Gleichstellungsauftrag. URL: [http://www.uni-tuebingen.de/fileadmin/Uni\\_Tuebingen/Einrichtungen/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/Dokumente/2009-06\\_Merkblatt-Berufungsverfahren.pdf](http://www.uni-tuebingen.de/fileadmin/Uni_Tuebingen/Einrichtungen/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/Dokumente/2009-06_Merkblatt-Berufungsverfahren.pdf) (abgerufen am 22.6.2010).

Eberhard Karls Universität Tübingen (Hg.) (2010): Leitfaden für Berufungsverfahren. URL: [http://www.uni-tuebingen.de/fileadmin/Uni\\_Tuebingen/Dezernate/Dezernat\\_I/Dokumente/Berufungs-Leitfaden\\_2010\\_01.pdf](http://www.uni-tuebingen.de/fileadmin/Uni_Tuebingen/Dezernate/Dezernat_I/Dokumente/Berufungs-Leitfaden_2010_01.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

European Commission (2004): Gender and Excellence in the Making. Brussels.

European Commission (2008): Mapping the Maze: Getting more Women to the Top in Research. Brussels.

European Commission (2009): Toolkit. Gender in EU-funded research. URL: [http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/index\\_downloads.html](http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/index_downloads.html) (abgerufen am 22. 6. 2010).

Färber, Christine (2007): Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen. In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln, Köln. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf> (abgerufen am 29. 06.2010). S. 95-103.

Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt.

Färber, Christine (2010): Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren. Handlungsempfehlungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Hochschulmanagement. Hamburg.

Färber, Christine/Riedler,Ute (2011): Black Box Berufung, Strategien auf dem Weg zur Professur, Campus.

Förster, Jens (2009): Die Sozialpsychologie des Schubladendenkens: Vorurteile, Stereotype und Diskriminierung. In: Baer, Susanne/Smykalla, Sandra/Hildebrandt, Karin (Hg.) (2009): Schubladen, Schablonen, Schema F. Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik. München. S. 23-35.

Freie Universität Berlin (Hg.) (2008): Leitfaden für Berufungsverfahren. URL: [http://www.fu-berlin.de/praesidium/qm/media/Berufungsleitfaden\\_FU.pdf](http://www.fu-berlin.de/praesidium/qm/media/Berufungsleitfaden_FU.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Frevort, Ute (2008). Berufungen hüben und drüben – Ein Erfahrungsbericht. In: Lack, Elisabeth/ Marksches, Christoph (Hg.) (2008): What the Hell is Quality? Qualitätsstandards in den Geisteswissenschaften. Frankfurt. S. 194-212.

Friedrich Ebert Stiftung (2010): Der lange Weg zur Professur. URL: [library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf)

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK 2009): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 7. URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-07-Chancengleichheit.pdf> Bonn (abgerufen am 29.06.2010).

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010): Frauen in der Medizin – Ausbildung & berufliche Situation von Medizinerinnen. Heft 17 der Materialien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK. Bonn.

Gender-KompetenzZentrum: Gender-Kompetenz. URL: <http://www.Gender-Kompetenz.info/Gender-Kompetenz>. Berlin (abgerufen am 29.06.2010).

Georg-August-Universität Göttingen (2007): Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen. URL: <http://www.uni-goettingen.de/de/61286.html> (abgerufen am 29.06. 2010).

Georg-August-Universität Göttingen (2007): Gender in der Lehre – Leitfaden der Universität Göttingen URL: [www.uni-goettingen.de/de/207554.html](http://www.uni-goettingen.de/de/207554.html) (abgerufen am 14.10.2011).

Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg. (Landeshochschulgesetz LHG) vom 1. Januar 2005. Letzte berücksichtigte Änderung vom 1.3.2009 bis 14.2.2011 URL: <http://www.landesrecht-bw.de>

Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz (2008): Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. <http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/universitaet-gestalten/chancengleiche-stellenbesetzung/>

Handbook für Faculty Searches and Hiring, 2010, University of Michigan. URL: <http://www.umich.de/~advproj/handbook.pdf>

Hey, Barbara (2005): Anhang: Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren. In: Neissl, Julia. Gender Proofing für Berufungsverfahren von UniversitätsprofessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz. Graz. URL: [www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF) (abgerufen am 29.06.10). S. 31-46.

Hochschulrektorenkonferenz (Hg.) (HRK 2006): Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006. Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Bonn. URL: [http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung\\_Frauen.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen.

Karl-Franzens Universität Graz/Widmann, Andrea (2006): Leitfaden zur Personalauswahl. URL: <http://www.uni-graz.at/kffwww/leitfaeden/pdf/personalauswahl-jun06.pdf> (abgerufen am 20.6.2010).

Krais, Beate (2009): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In: Dalhoff, Jutta/Girlich, Jana (Hg.) (2009): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenz im Rahmen des Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation. Konferenzdokumentation, Bonn (cews.publik.no14). URL: <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik14.pdf> (abgerufen am 29.6.2010). S. 18-33.

Landeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2007): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden.

Lack, Elisabeth/Marksches, Christoph (Hg.) (2008): What the Hell is Quality? Qualitätsstandards in den Geisteswissenschaften, Frankfurt.

Leemann, Regula Julia/Stutz, Heidi (2010) (Hrsg.): Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive – Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen. Zürich.

Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn. URL: <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln, Köln. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf> (abgerufen am 29.06.2010). S. 59-86.

Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona: Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Beiträge zur Hochschulforschung. Vol. 1 2010. URL: [http://www.ihf.bayern.de/?download=2010\\_1\\_gesamt.pdf](http://www.ihf.bayern.de/?download=2010_1_gesamt.pdf) (abgerufen am 29.6.2010) S. 8-35.

Meuser, Michael (2004): Geschlecht und Arbeitswelt. – Doing Gender in Organisationen. Vortrag bei dem DJI-Projekt am 29. 4. 2004 in Halle veranstalteten Workshop „Gender Mainstreaming in der Organisationskultur“. URL: [www.dji.de/kjhgender/Vortrag290404meuser.pdf](http://www.dji.de/kjhgender/Vortrag290404meuser.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK 2001): Qualitätssicherung und –steigerung bei Berufungsverfahren. Leitsätze für eine gute Praxis bei Berufungen auf Professorenstellen an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK 2004): Künftiges Berufungsverfahren nach Inkrafttreten des LHG und nach Einführung der W-Besoldung. (Brief an Rektorinnen und Rektoren).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK 2008): Schreiben an die Aufsichtsratsvorsitzenden der Hochschulen des Landes Baden-Württemberg. Betreff: Struktur- und Entwicklungspläne, Gleichstellungspläne. 20. Februar 2008. Stuttgart.

Neissl, Julia (2005): Gender Proofing für Berufungsverfahren von UniversitätsprofessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz. URL: [www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF) (29.06.2010). Graz.

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Hg.) (RWTH 2007): Möglichkeiten zur aktiven Suche von Kandidatinnen für Professuren an der RWTH. Arbeitspapier vom 06.07.2007. URL: [http://www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaaawnyh](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaawnyh) (abgerufen am 29.06.2010).

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Hg.) (RWTH 2009): Handbuch Berufungsverfahren. URL: [http://www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabxkly](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabxkly) (abgerufen am 29.06.2010).

Ruhr-Universität Bochum (RUB 2010): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. Bochum.

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hg.) (2008): Das Berufungsverfahren. Informationen, Daten und Dokumente zum Berufungsverfahren an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. URL: [http://www.zuv.uni-heidelberg.de/imperia/md/content/einrichtungen/zuv/personal/rundschreiben/aktuell\\_bv\\_leitfaden\\_08-06-2008.pdf](http://www.zuv.uni-heidelberg.de/imperia/md/content/einrichtungen/zuv/personal/rundschreiben/aktuell_bv_leitfaden_08-06-2008.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Sondermann, Michael/Simon, Dagmar/Scholz, Anne-Marie/Hornbostel, Stefan (2008): Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper No. 5. Bonn. URL: [http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/evaluation\\_statistik/programm\\_evaluation\\_exin.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation_exin.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Sozialministerium Baden-Württemberg (2003): Chancengleichheit als Leitprinzip. Umsetzung in der Landesverwaltung. Gender Mainstreaming. Stuttgart.

Statistisches Bundesamt (2009): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980-2008. Wiesbaden. URL: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1025071> (abgerufen am 29.06.2010).

Steinpreis, Rhea E./Anders, Katie A./Ritzke, Dawn (1999): „The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study“. In: Sex Roles. Vol. 41, Nos. 718, 1999. [http://www.faculty.diversity.ucla.edu/search/searchtoolkit/docs/articles/Impact\\_of\\_Gender.pdf](http://www.faculty.diversity.ucla.edu/search/searchtoolkit/docs/articles/Impact_of_Gender.pdf) (abgerufen am 29.06.2010) S. 509-528.

Stuttgarter Zeitung (2008): Minister will mehr Professorinnen. In: Stuttgarter Zeitung Nr. 303, 30. 12. 2008, S. 7.

Thorvaldsdottir, Thorgerdur (2004): Engendered opinions in placement committee decisions. In: European Commission (2004): Gender and Excellence in the Making. Brussels. S.101-107.

Universität Bern (Hg.) (2007): Chancengleichheit in Ernennungsverfahren. Ein Leitfaden. URL: [http://www.gleichstellung.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/e3725/e3519/e3821/e3588/Leitfaden-Ernennungsverfahren\\_ger.pdf](http://www.gleichstellung.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/e3725/e3519/e3821/e3588/Leitfaden-Ernennungsverfahren_ger.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Universität Konstanz (2008): Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. URL: <http://www.uni-konstanz.de/universitaet/frauenrat/pdf/TippsAktiveRekrutierung.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

University of Wisconsin –Madison (2005): Searching for Excellence and Diversity. A Guide for Search Committee Chairs. URL: <http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/SearchBook.pdf> (abgerufen am 29. 06.2010).

University of Wisconsin-Madison (2006): Reviewing Applicants. Research on Bias and Assumptions. URL: [http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure\\_2ndEd.pdf](http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure_2ndEd.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Valian, Virginia. Tutorials for Change. Gender Schemas and Science Careers. URL: <http://www.hunter.cuny.edu/gendertutorial> (abgerufen am 29.6.2010).

van den Brink, Marieke (2009): Behind the Scenes of Science. Gender Practices in the Recruitment and Selection of Professors in the Netherlands.

Wenneras, Christine/Wold, Agnes (1997): Nepotism and sexism in peer-review. In: Nature Vol 387/ 22. Mai 1997. URL: <http://www.nature.com/nature/journal/v387/n6631/pdf/387341a0.pdf> (abgerufen am 29.6.2010) S. 341-343.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN 2005): Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen. Hannover 2005. URL: [http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36444008\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36444008_L20.pdf) (abgerufen am 29.06.2010).

Wissenschaftsrat (WR 2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Drucksache 6709-05. Jena. URL: [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf) (abgerufen am 29.6.2010).

Wissenschaftsrat (Hg.) (WR 2007 a): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

Wissenschaftsrat (WR 2007 b): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drucksache 8036-07. Berlin. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf> (abgerufen am 29.06.2010).

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen.

Zimmermann, Karin (2006): Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“? In: ZFHE Zeitschrift für Hochschulentwicklung Jg. 1 Nr. 2. S. 85-94. URL: [http://www.fnm-austria.at/zfhe/xowiki/download/file/de:artikel58/ft\\_pdf?filename=ZFHE%5f1%2e2%5f03%5fZIMMERMANN%5fBerufungsverfahren%2epdf](http://www.fnm-austria.at/zfhe/xowiki/download/file/de:artikel58/ft_pdf?filename=ZFHE%5f1%2e2%5f03%5fZIMMERMANN%5fBerufungsverfahren%2epdf) (abgerufen am 29.06.2010).

# Impressum



LaKoG

LANDESKONFERENZ DER  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN DEN  
WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN  
BADEN-WÜRTTEMBERGS

## Herausgeberin:

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

## Projektleitung:

Dr. Dagmar Höppel  
Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies

## Projektbearbeitung:

Claudia Pralle (bis August 2010)

## unter Mitarbeit von:

Maria Bertele  
Urs Försterling  
Tina Mesarosch  
Katja Haberstroh

**Redaktionelle Unterstützung:** Nicole Rabus, Esslingen am Neckar

**Grafik:** Vlatka Nikolic-Onea, Konstanz

**Druck:** Steinkopf Druck, Stuttgart

Mit finanzieller Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft,  
Forschung und Kunst Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

Oktober 2011

Schützgebühr: 5 Euro



LANDESKONFERENZ DER  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN DEN  
WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN  
BADEN-WÜRTTEMBERGS

**LaKoG, Universität Stuttgart, 70174 Stuttgart**