

LEITFADEN FÜR GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS IN BERUFUNGSVERFAHREN DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIEßEN

Gesetzeslage und Selbstverpflichtungen

In allen Fachbereichen der Justus-Liebig-Universität sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert. Ziel ist es, deren Anteil zu erhöhen.

Bei der Durchführung von Berufungsverfahren und der Besetzung von Professuren sind die gesetzlichen Vorgaben des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten. Darüber hinaus ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes zu berücksichtigen.¹

Nach § 17 Abs. 1 HGIG ist die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an den Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen zu beteiligen. Die gemäß HGIG bestellte zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich hinsichtlich ihrer Beteiligung an Berufungsverfahren durch dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützen lassen.² Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt bei der Durchführung von Berufungsverfahren eine Beratungs- und Kontrollfunktion bezüglich der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages der Hochschulen wahr³ und hat bei Besetzungsvorschlägen ein Widerspruchsrecht.⁴ Gemäß den Vorgaben des HGIG wurde ein Frauenförderplan (FFP)⁵ erstellt, der verbindliche Zielvorgaben für alle Bereiche festlegt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

In ihrem Gleichstellungskonzept vom Juni 2008 hat sich die Justus-Liebig-Universität verpflichtet, die bisherigen Anstrengungen zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Professuren zu erhöhen und sich bei allen Ausschreibungen von Professuren aktiv um die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen zu bemühen. Die Justus-Liebig-Universität hat sich danach das Ziel gesetzt, bei der Neubesetzung von Professuren einen Frauenanteil von 50 Prozent zu erreichen.

Der vorliegende Leitfaden zu gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Durchführung von Berufungsverfahren orientiert sich an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 2007 und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2008, die deutlich machen, dass eine hohe Verfahrenstransparenz und -formalisierung und eine konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien in Berufungsverfahren⁶ einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen leisten. Die Justus-Liebig-Universität setzt damit zugleich die im Frühjahr 2011 von der KHU verabschiedeten Hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren um, die im Folgenden in Bezug auf die Verfahrensabläufe an der Justus-Liebig-Universität konkretisiert werden.

1 <http://www.bundesrecht.juris.de/agg/>.

2 Näheres ist in der Satzung für die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geregelt. <http://www.uni-giessen.de/org/beauftragte/frb/dezfrb>

3 Vgl. § 5 Abs. 1 und 4 HHG.

4 Vgl. § 19 Abs. 1 und 2 HGIG.

5 <http://www.uni-giessen.de/org/beauftragte/frb>

6 Vgl. hierzu auch die Empfehlungen der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp sowie die Satzung der Justus-Liebig-Universität Gießen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der Fassung vom 08. Mai 2013 <https://www.uni-giessen.de/mug/5/findex0.html> und die Satzung der Ethik-Kommission des Fachbereichs Medizin der Justus-Liebig-Universität Gießen vom 20.01.2005.

Widmung der Professur und Freigabeantrag

Bei der Widmung von Professuren ist von Seiten des Dekanats zu prüfen, ob die Profilbildung des Fachgebiets und des Fachbereichs eine Gender-Teildenomination der Professur bzw. eine Integration von Genderaspekten in Forschung und/oder Lehre im jeweiligen Einzelfall zulässt. Das Dekanat nimmt zu dieser Fragestellung im Freigabeantrag Stellung und bezieht die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und/oder die zuständige dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs zur beratenden Mitwirkung ein.

Ausschreibung

Der Freigabeantrag enthält eine Standardvorlage für die Ausschreibung von Professuren, die für die Dekanate hinsichtlich der in Abschnitt 1 genannten gesetzlichen Verpflichtungen bindend ist. Stellenausschreibungen sind auch in sprachlicher Hinsicht so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.

Im Ausschreibungstext sind die Aufgaben der jeweiligen Professur und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen zu nennen. Während eines laufenden Besetzungsverfahrens dürfen die Anforderungen nicht verändert und/oder ergänzt werden.

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung des Ausschreibungstextes von Seiten des Dekanats zu beteiligen. Sie erhält vor Ausschreibung einer Professur die Gelegenheit, zu dem betreffenden Ausschreibungstext Stellung zu nehmen (§ 17 Abs. 1 Nr. 3 HGIG, FFP Abs. 2.1.3). Liegen Bedenken gegen einen Ausschreibungstext vor, leitet die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine entsprechende Stellungnahme an die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weiter. Nach Prüfung der Stellungnahme teilt die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ggf. die vorliegenden Bedenken der Dienststelle schriftlich unverzüglich mit (§ 17 Abs. 4 Satz 3 HGIG).

Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen

Gemäß der Empfehlung der KHU und dem Gleichstellungskonzept der Justus-Liebig-Universität sind Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren bereits in die Berufungsplanung zu integrieren. Dazu gehört die Identifikation verfügbarer hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen national und international bereits im Vorfeld der Ausschreibung durch die Dekanate der entsprechenden Fachbereiche (KHU Empfehlungen, 1).

Wenn die im Freigabeantrag zu dokumentierende Marktanalyse erwarten lässt, dass es nicht genügend Bewerberinnen gibt, kann der Präsident ein aufschiebendes Veto einlegen, um ggf. unter Beteiligung der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu prüfen, welche weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberinnenlage ergriffen werden können.

Um die Verbindlichkeit der durchzuführenden Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen, wird die/der Vorsitzende der Berufungskommission bereits in der ersten Sitzung mit der Zuständigkeit für die aktive Rekrutierung sowie mit der Recherche von und Kontaktaufnahme mit potentiellen Bewerberinnen betraut. Hierzu gehören die gezielte Recherche nach qualifizierten Bewerberinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken wie „FemConsult“ – <http://www.femconsult.de>) und die Nutzung sowie der Ausbau bestehender „weiblicher Netzwerke“ (KHU Empfehlungen, 1). Als mögliche Ansprechpartner/innen für eine Recherche stehen zudem Fachkollegiatinnen/-kollegiaten der DFG und (Vorstands-)Mitglieder/innen wissenschaftlicher Fachgesellschaften zur Verfügung.

Bei der Ansprache potenzieller Kandidatinnen ist diesen mitzuteilen, in welchem Rahmen man auf sie aufmerksam geworden ist und welche Bedeutung der aktiven Ansprache zukommt (KHU Empfehlungen, 1).

Die ergriffenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren sind im Freigabeantrag, dem eine Liste möglicher Bewerberinnen beigelegt werden sollte, sowie im Bericht der Berufungskommission zu dokumentieren.

Zusammensetzung der Berufungskommission

Bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder ist der Frauenanteil besonders zu beachten. Neben der zentralen und der zuständigen dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind mindestens zwei Fachwissenschaftlerinnen, darunter eine Professorin, zu beteiligen, erforderlichenfalls auch von außerhalb der Universität Gießen. Gemäß den Empfehlungen der KHU geht die JLU damit über den gesetzlichen Rahmen hinaus (KHU Empfehlungen, 3). Idealziel ist eine paritätische Besetzung der Kommission mit Männern und Frauen (siehe HGIG §13). Die Beteiligung von fachlich einschlägigen Wissenschaftlerinnen ist im Freigabeantrag nachzuweisen. Mögliche Befangenheiten von Berufungskommissionsmitgliedern sind im gesamten Ablauf transparent zu machen und offen zu diskutieren. Eindeutig befangene Mitglieder sind aus der Kommission auszuschließen (KHU Empfehlungen, 2).

Arbeit der Berufungskommission

Sichtung der Bewerbungsunterlagen: Entscheidung über die Einladung zu Probevorträgen

Die Auswahlkriterien und deren Gewichtung sind in der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen schriftlich festzulegen. Bei der Definition und Gewichtung der Auswahlkriterien ist von der Berufungskommission strikt darauf zu achten, dass diese Kriterien den Kriterien der Ausschreibung entsprechen und bei Kandidatinnen und Kandidaten in gleicher Weise angewendet und ausgelegt werden.

Beim Umgang mit Merkmalen der Biographie von Wissenschaftlerinnen (Zahl der Publikationen, Impact-Faktor, Zitat-Index, Drittmittelinwerbungen, Zahl und Dauer der Auslandsaufenthalte etc.), sind die spezifischen **strukturellen Bedingungen** zu beachten, denen die wissenschaftliche Arbeit von Frauen ausgesetzt ist (wie z.B. eingeschränkter Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken und Publikationsmöglichkeiten, geringere räumliche Mobilität; KHU Empfehlungen, 5).

Für eine angemessene Beurteilung der bisherigen wissenschaftlichen Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern müssen – wie die DFG in ihren Leitlinien zu Vielfalt und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem feststellt – auch deren **individuelle Lebensumstände** Beachtung finden: „Chancengleichheit bedeutet hier, unvermeidbare Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang [...] angemessen zu berücksichtigen. Zu solchen unvermeidbaren Verzögerungen einer wissenschaftlichen Karriere (beispielsweise längere Qualifikationsphasen, Publikationslücken, verminderte Auslandsaufenthalte) können insbesondere die folgenden Umstände führen:

- Schwangerschaft und Geburt
- Kinderbetreuung
- Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Behinderung oder chronische Erkrankung
- lange schwere Krankheit
- Wehr- oder Zivildienst“⁷

⁷http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/menschen_mit_behinderung/individuelle_lebensumstaende/index.html

Um diesen Umständen Rechnung zu tragen, sollte das Verhältnis der individuellen Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs und der bislang erreichten wissenschaftlichen Leistung im Vordergrund stehen.⁸ Bei der Bewertung von Unterbrechungen (oder Arbeitszeitreduzierungen) aus familiären Gründen ist zu beachten, dass diese nicht als Indiz für eine zu geringe Karriereorientierung ausgelegt werden dürfen. Für die Bewertung der Publikationstätigkeit sollten die Bewerberinnen und Bewerber um Nennung der aus ihrer Sicht fünf wichtigsten Publikationen gebeten werden.⁹

Auch bei der Sichtung der Publikationen ist zu berücksichtigen, dass in Bezug auf die Wahrnehmung wissenschaftlicher Leistungen genderbezogene Zuschreibungen bzw. nach Geschlecht unterschiedliche Bewertungen zum Tragen kommen können. So könnte z.B. eine enge thematische Fokussierung bei einem Bewerber als hoch spezialisiert und profiliert bewertet werden, während dies bei einer Bewerberin als Zeichen dafür gedeutet werden könnte, dass sie das Fach nicht in seiner ganzen Breite abdeckt. Umgekehrt könnte ein breites thematisches Spektrum bei einer Bewerberin als unprofiliert wahrgenommen werden, während dieses im Fall eines Bewerbers als Ausweis für die Fähigkeit, die ganze Breite des Fachs zu repräsentieren, interpretiert werden könnte.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass gemäß § 10 Abs. 1 HGIG bei der Vorauswahl möglichst alle für die Besetzung der ausgeschriebenen Professur in Frage kommenden Bewerberinnen in die engere Wahl genommen und zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen werden. Sollte dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel sein, sind ebenso viele Frauen wie Männer zu einer persönlichen Vorstellung einzuladen.

Probevortrag und Gespräch mit der Berufungskommission

Die Kriterien für die Bewertung der Probevorträge, die Leitfragen und das Ziel der Fragestellungen für das Gespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern sind von der Berufungskommission im Vorfeld festzulegen und im Kommissionsbericht entsprechend zu dokumentieren.

In jedem Ausschreibungstext wird darauf hingewiesen, dass die Justus-Liebig-Universität auch das Ziel einer verstärkten Gewinnung von Führungskräften mit Genderkompetenz¹⁰ und Familienkompetenz¹¹ verfolgt. Die folgenden Fragestellungen bieten den Mitgliedern der Berufungskommission die Möglichkeit, diesen Aspekt – unabhängig vom Geschlecht der Bewerbenden – näher zu beleuchten:

8 <http://www.dfg.de>

9 Vgl. hierzu die Stellungnahme der DFG zum Thema „Qualität statt Quantität“, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2010/statement_qualitaetstatt_quantitaet_mk_100223.pdf. Auf Vorschlag des DFG-Präsidiums hat der Senat der DFG im Februar 2010 beschlossen, dass Antragsteller/innen bei ihrem wissenschaftlichen Lebenslauf künftig maximal fünf Veröffentlichungen, die sie selbst für die wichtigsten ihrer gesamten wissenschaftlichen Arbeit halten, anführen dürfen.

10 Der Begriff der Genderkompetenz umfasst (1) das Wissen über Mechanismen und Auswirkungen geschlechterstereotyper Zuschreibungen im jeweiligen beruflichen Handlungsfeld, (2) die Fähigkeit, diese Mechanismen im beruflichen Alltag zu erkennen, sowie (3) die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und potentiellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.

11 Der Begriff der Familienkompetenz bezieht sich hier (1) auf die Sensibilität für Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, (2) das Wissen um Möglichkeiten einer familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie (3) die Bereitschaft, diese im Rahmen des eigenen Arbeitsbereichs umzusetzen.

- Wie wollen Sie den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag in Ihrem künftigen Arbeits- und Verantwortungsbereich verwirklichen?
- Der Anteil der studierenden/promovierten/habilitierten Frauen im Fachbereich ... liegt bei ... Prozent. Welchen Beitrag möchten Sie leisten, um den Anteil von Frauen bei den Studierenden/Promovierenden/Habilitierenden zu erhöhen?
- In der Ausschreibung wurde der Aspekt der Genderkompetenz als Erwartung an die Bewerberinnen und Bewerber formuliert. Hierzu gehört auch die angemessene Berücksichtigung von Genderaspekten in Ihrem Fachgebiet. Welche Genderaspekte kommen Ihrer Ansicht nach für das Gebiet ... in Forschung und/oder Lehre in Frage?
- Wie wollen Sie in Bezug auf Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Ihre Studierenden die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Studium und Forschung in Ihrem künftigen Arbeits- und Verantwortungsbereich unterstützen?

Entscheidung über Berufungsfähigkeit und Rangfolge: Einholung von Gutachten und Verabschiedung einer Kandidatinnen-/Kandidatenliste

Grundsätzlich gilt, dass Bewerbungen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die zu den Hearings eingeladen wurden, möglichst in das Begutachtungsverfahren aufgenommen werden sollten. Ausnahmen sind im Bericht der Berufungskommission zu begründen.

Bei der Auswahl der Gutachtenden muss sichergestellt und nachgewiesen werden, dass ein Gleichgewicht zwischen Gutachtern und Gutachterinnen angestrebt wurde. Für in Frage kommende Personen gelten die Befangenheitsregeln der DFG. Sollte erst nach Eingang eines Gutachtens eine mögliche Befangenheit offensichtlich werden, darf das entsprechende Gutachten nicht zur Entscheidungsfindung herangezogen werden (KHU Empfehlungen, 2).

Die in der ersten Berufungskommissionssitzung schriftlich festgelegten Auswahlkriterien sollen den Gutachterinnen und Gutachtern schriftlich mitgeteilt werden (KHU Empfehlungen, 2).

Bei der Bewertung der Gutachten sind die darin vorgetragenen Argumente – ähnlich wie bei der Bewertung der Publikationen (vgl. Abschnitt 3.1) – auf versteckte Diskriminierungen zu überprüfen. Gibt es ausschließlich Frauen betreffende negative Bewertungen? Wurden die Kriterien des Ausschreibungstextes in gleicher Weise bei Bewerberinnen und Bewerbern angewendet und ausgelegt? Dies gilt gleichermaßen für die eigene Interpretation der Gutachten, die je nach Geschlecht unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden können.

Berufungsvorschlag

Haben sich Wissenschaftlerinnen auf eine Professur beworben, ist es im Sinne der Transparenz des Auswahlverfahrens geboten, in einem gesonderten Abschnitt des Berufungsberichtes auf ihre Bewerbungen und die inhaltlichen Gründe für ihre Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung einzugehen, so dass auch Außenstehende die Entscheidungen von Berufungskommission und Fachbereichsrat ohne weiteres nachvollziehen können. Zur Sicherung der Chancengleichheit von Bewerberinnen und Bewerbern ist bei allen Entscheidungen strikt nach Leistungspotenzial zu urteilen.

Nach Verabschiedung der Berufungsliste durch den Fachbereich ist die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte seitens des Fachbereichs abschließend um Stellungnahme zu dem Berufungsvorschlag zu bitten. Das Verfassen der Stellungnahme setzt voraus, dass der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sämtliche Protokolle, die Gutachten und der Entwurf des Abschlussberichts rechtzeitig zugeleitet wurden.¹²

¹² Soweit die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am Verfahren beteiligt war, schickt diese ihre Stellungnahme direkt an die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dokumentiert ihre Beteiligung und reicht den Berufungsvorschlag an das zuständige Dezernat weiter. Sofern Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das HGIG verstoßen, steht der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten das Instrument des Widerspruchs bei Berufungsvorschlägen zur Verfügung.

Entscheidung des Präsidenten/der Präsidentin und des Senats über den Berufungsvorschlag im Falle des Widerspruchs

Liegen Bedenken hinsichtlich der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten vor, kann die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Eingang der vollständigen Unterlagen zum Berufungsverfahren beim Präsidenten/bei der Präsidentin Widerspruch gegen den Berufungsvorschlag einlegen. Hilft der Präsident/die Präsidentin dem Widerspruch nicht ab, kann im Senat ein zweiter Widerspruch eingelegt werden. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat im Senat Rede- und Antragsrecht und hat vor der Abstimmung des Berufungsvorschlags die Möglichkeit, ihre Bedenken aus Gleichstellungssicht vorzutragen. Über den zweiten Widerspruch der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsvorschlägen entscheidet der Senat.¹³ Stimmt der Senat dem Widerspruch zu, wird die Liste an den Präsidenten oder die Präsidentin zurückgereicht zur Prüfung der weiteren Vorgehensweise.

Berufungs- und Bleibeverhandlungen

Die Präsidentin/der Präsident und die Kanzlerin/der Kanzler achten darauf, dass Frauen insbesondere im Hinblick auf Ausstattung der Professur und leistungsbezogene Vergütung nicht benachteiligt werden. Bei allen Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird besonders darauf geachtet, dass auch Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit geschaffen werden (Stärkung der familiengerechten Hochschule, Unterstützung von Dual Career Couples, etc.) (KHU Empfehlungen, 3).

¹³ Vgl. § 5 Abs. 5 HHG.