



**Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungs-  
beauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung  
von Frauen und Männern in Berufungsverfahren**



## Impressum

Herausgeber	Der Rektor
Konzept	Die Gleichstellungsbeauftragte
Gestaltung	Gabriele Gruchot, Dez. 2.6
Druck	Dez. 2.6
ViSdP	Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen, Melanie Graf, Feithstrasse 150b, 58097 Hagen.



## INHALT

Vorwort des Rektors der FernUniversität in Hagen	5
Stufen des Berufungsverfahrens:	8
Stellenbesetzungsplanung	8
Ausschreibung	8
Bildung einer Berufungskommission	10
Sichtung der Bewerbungsunterlagen: Entscheidung über die Anforderung der Publikationen bzw. über die Einladung zu Probevorträgen	12
Probevorträge und Berufungsgespräch	14
Entscheidung über Berufungsfähigkeit und Rangfolge; i.d.R. Verabschiedung einer Dreierliste sowie Beauftragung der Gutachten	15
Berufungsvorschlag	16
Entscheidung über die Berufungsliste im Rektorat	17
Berufungsverhandlungen	18
Berücksichtigung des Leitfadens	18



Campus der FernUniversität in Hagen an der Universitätsstraße

*Vorwort des Rektors der FernUniversität in Hagen zum Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren*

*Die FernUniversität hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil an den Professorinnen und Professoren von 13 Prozent (Stand: 06/2008) zu erhöhen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung und hin zu Chancengleichheit ist die transparente Gestaltung der Berufungsverfahren.*

*Dies aufgreifend, möchten wir mit Hilfe eines professionellen, gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements der Verfahren die Berufung von Frauen gezielt fördern.*

*So hat sich die FernUniversität bereits mit ihrer Unterschrift unter die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet, die Berufungsverfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren.*

*Auch der Wissenschaftsrat macht in seinen Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren deutlich, dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leistet.*

*Der vorliegende Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren unterstützt dieses Anliegen. Von der Stellenplanung über die Ausschreibung bis zur Berufungsverhandlung gibt er Ihnen für die verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens wichtige Hilfestellungen.*



*Prof. Dr. Ing. Helmut Hoyer  
Rektor der FernUniversität in Hagen*







## In allen Fakultäten der FernUniversität in Hagen sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert. Ziel ist es, ihren Anteil zu erhöhen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind über jedes anstehende Berufungs- und Vertretungsverfahren rechtzeitig zu informieren (§ 18, 2 LGG NRW) und ihnen ist Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren (§ 18, 1 LGG NRW sowie HG § 24 Abs. 1, Satz 4). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind von Anfang an, d.h. vom Zeitpunkt der Beratung über die künftige Denomination einer Professur zu beteiligen sowie frühzeitig und umfassend zu informieren.

Die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten formulieren zudem Maßnahmen und Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren, denen die jeweilige Berufungskommission verpflichtet ist.

Es gibt verschiedene Stufen in den Berufungsverfahren. In jeder dieser Stufen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

## Stufen des Berufungsverfahrens

### Stellenbesetzungsplanung

Die Gleichstellungsbeauftragte muss bereits an der Stellenbesetzungsplanung beteiligt werden. Sie muss zu allen Fakultätsratsitzungen eingeladen werden. In der Stellenbesetzungsplanung werden die Anforderungen bezüglich des Profils des Studiengangs und die Widmung von Stellen festgelegt. Hier wird das Augenmerk darauf gerichtet, ob einschlägige Qualifikationsbereiche von Frauen miteinbezogen werden.

### Ausschreibung

Gemäß § 17 Absatz 1 Nr. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte auch an den Stellenausschreibungen mit. Sie ist somit bereits bei der Erstellung des Ausschreibungstextes zu beteiligen.

Es gibt eine *Standardvorlage für die Ausschreibung von Professuren*, die neben der Definition des fachlichen Anforderungsprofils die Verpflichtung zur Förderung von genderspezifischen Aspekten behandelt. Dieser Text ist für die Berufungskommission bindend. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Dabei sind die weibliche und die männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden.

**Link zur Standardvorlage für die Ausschreibung von Professuren**

<http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/arbeitsplatz/arbeitshilfen/stellenausschreibungentextmuster.shtml>

In Stellenausschreibungen für Professuren werden die Bewerberinnen und Bewerber gebeten, auch genderspezifische Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen. Dies gilt als Kriterium bei der Bewertung der Qualifikation. Der Berufsungsbericht der/des Berufsungskommissionsvorsitzenden dokumentiert inwieweit der Kandidat/die Kandidatin die Genderaspekte tatsächlich berücksichtigt. Der oder die Berufsungsbeauftragte wird vom Rektorat explizit darauf hingewiesen, auch auf die Beachtung der Genderaspekte in Berufsungsverfahren zu achten. Die Berufsungskommission und das Rektorat beziehen das Kriterium Genderaspekte auch in die Listenentscheidung mit ein.

Die erforderliche Qualifikation ist konkret festzulegen und in der Stellenausschreibung anzugeben und darf während des Verfahrens nicht geändert werden. Der Ausschreibungstext soll qualifizierte Frauen ansprechen und zur Bewerbung auffordern. Nach Möglichkeit sucht der ausschreibende Bereich der FernUniversität nach geeigneten internen und

externen Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht qualifizierte Frauen gezielt anzusprechen.

Sollten nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, wird die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von dieser öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden (vgl. § 8 Absatz 2 LGG NRW).

Die Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen vom 10. Juni 2009 sieht vor, dass das Rektorat den Eingang der Bewerbungen unverzüglich bestätigt. Die Bewerberinnen erhalten mit der Bestätigung ein Schreiben der Gleichstellungsbeauftragten, in dem auf Links zu allgemeinen Hinweisen und auf die Wissenschaftlerinnen-Datenbank „FemConsult“ hingewiesen wird.



**Univ.-Prof. Dr. Jörg Keller**, Fakultät für Mathematik und Informatik  
Lehrgebiet Parallelität und VLSI

*Statement:*

„Der Berufsungsleitfaden regt an, sich mit der Person einer Bewerberin oder eines Bewerbers zu befassen, und nicht nur mit der Anzahl ihrer Publikationen oder Drittmittelprojekte.“

## Bildung einer Berufungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte sind schriftlich, von Anfang an und umfassend über die Eröffnung des Berufungsverfahrens, über die Zusammensetzung der Berufungskommission und über die eingegangenen Bewerbungen zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte sind zu allen Sitzungen der Berufungskommission wie ein Mitglied zu laden und erhalten alle Sitzungsprotokolle und sonstige das Verfahren betreffende Mitteilungen und Unterlagen.

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission ist aus Gleichstellungssicht insbesondere § 9 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) zu beachten, wonach eine Besetzung dieser Auswahlkommissionen, in diesem Fall der Berufungskommissionen, zur Hälfte mit Frauen erfolgen soll.

Dieser Regelung entspricht § 5 Abs. 3 der Grundordnung der FernUniversität, wonach die Gremien der Hochschule geschlechtsparitatisch besetzt sein sollen.

Auch der Frauenförderplan der FernUniversität sieht vor, dass bei der Besetzung von Professuren jede Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen besetzt sein soll. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen und in dem Bericht des Berufungskommissionsvorsitzenden/der Berufungskommissionsvorsitzenden zu dokumentieren. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Professorin angehören.





Falls dies nicht möglich ist, muss mindestens eine Wissenschaftlerin des betreffenden Faches der Berufungskommission angehören. Ist auch dies nicht möglich, soll eine Professorin oder eine Wissenschaftlerin des gleichen Faches einer anderen Universität in die Berufungskommission gewählt werden.

Ist eine paritätische Besetzung der Berufungskommission aus zwingenden Gründen nicht möglich, müssen diese in dem Abschlussbericht erläutert werden, da diese gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) aktenkundig zu machen sind.

Auch bei Kooptationen ist die Geschlechterparität einzuhalten.

Die Berücksichtigung dieser Grundsätze ist deshalb von Bedeutung, da mit der Vorlage des Berufungsvorschlags an das Rektorat eine Bestätigung darüber erfolgen muss, dass die Berufungskommission ordnungsgemäß besetzt war.

## Sichtung der Bewerbungsunterlagen: Entscheidung über die Anforderung der Publikationen bzw. über die Einladung zu Probevorträgen

Die *Auswahlkriterien* und deren Gewichtung sind von der Berufungskommission *gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen schriftlich festzulegen*.

Generell ist darauf zu achten, dass bei der Festlegung von Kriterien für eine Auswahl nicht automatisch die männliche Normalbiographie im Vordergrund steht, sondern dass auch die oft auf Grund struktureller Bedingungen umwegig verlaufenden Frauenkarrieren mit in den Blick genommen werden.

Folgende und ähnliche Kriterien dürfen sich bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation nicht nachteilig auswirken:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund von Pflege- oder Erziehungsarbeit.
- Zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige Personen.
- Die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Die Qualifikation ist nach Qualität der Publikationen und nicht nach Quantität zu beurteilen.

Unter Gleichstellungsaspekten sind folgende Fragestellungen relevant, die bei Nichtbeachtung zu einem Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten führen können:

- Stimmen die Qualifikationen der Kandidatinnen und der Kandidaten, die in die engere Auswahl genommen werden mit dem Ausschreibungstext überein?
- Ist die Einschätzung der Qualifikation nachvollziehbar inhaltlich begründet? (Die Aussage „einschlägig“ oder „nicht einschlägig“ zur Beurteilung der Qualifikation reicht nicht aus!)
- Werden genauso viele Frauen wie Männer eingeladen bzw. alle Frauen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen?
- Sind bei der Bewertung der Karrierestationen in Bezug auf das Lebensalter Familienphasen hinreichend berücksichtigt?

Im Interesse der Rechtssicherheit des Berufungsverfahrens ist ausführlich und nachvollziehbar im Protokoll zu begründen, welche Kandidatinnen und Kandidaten im weiteren Verfahren verbleiben bzw. welche nicht. Die jeweiligen Gründe sind für jede Einzelne bzw. jeden Einzelnen detailliert anzugeben. Dies gilt umso mehr für die Listenplatzierten.



**Univ.-Prof. Dr. Barbara Völmann-Stickelbrock**, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht, Gewerblichen Rechtsschutz, Urheberrecht und Zivilprozessrecht

*Statement:*

„Der Berufsleitfaden betont zu Recht den eigentlich selbstverständlichen, in der Realität aber nicht immer ausreichend berücksichtigten Aspekt, dass bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation die Lebensumstände zu beachten sind, damit ein familiäres Engagement – sei es durch Erziehungszeiten oder Pflege von Angehörigen – nicht zu einem Stolperstein in der Karriere der Bewerberinnen oder Bewerber wird.“



Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Qualifikationen erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen.

Neben dem oben aufgeführten ist auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.

<http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/arbeitsplatz/recht/personalarbeit/gleichbehandlung/index.shtml>



## Probenvorträge und Berufungsgespräch

Die Fragestellungen, das Ziel der Fragen und die Kriterien für die Bewertung innerhalb der Berufungskommission werden im Vorfeld festgelegt.

In jedem Ausschreibungstext ist das Kriterium „**Genderaspekte**“ festgelegt. Dieses Kriterium ist zu berücksichtigen. Den Mitgliedern einer Berufungskommission bieten folgende Fragestellungen die Möglichkeit, die Genderaspekte näher zu beleuchten und dies unabhängig vom Geschlecht der sich in der Endrunde befindenden Bewerbenden:

- In der Ausschreibung wurde die Bitte an die Bewerberinnen und Bewerber formuliert, dass der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen hat. Welche Genderaspekte kommen Ihrer Ansicht nach hierfür in Betracht?
- Der Anteil der studierenden Frauen in der Fakultät xy liegt bei ... %. Welchen Beitrag möchten Sie leisten, um den Anteil von Frauen an den Studierenden zu erhöhen?
- Wie wollen Sie den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag in Ihrem künftigen Arbeits- und Verantwortungsbereich verwirklichen?

*Fragen müssen allen Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen gestellt werden, um höchstmögliche Vergleichbarkeit herzustellen.*

Die Berufungskommission sollte bei der Bewertung des Auftretens der Kandidatinnen und Kandidaten auch geschlechtsspezifische Besonderheiten nicht außer Acht lassen. Einige empirische Untersuchungen zeigen, dass Frauen bei der Präsentation der eigenen Person eher zur Zurückhaltung und Darstellung fehlender Qualifikationen neigen, Männer hingegen oftmals ausschließlich zur positiven Selbstdarstellung.



**Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personalführung und Organisation

*Statement:*

„Es ist in der Wissenschaft wichtig, individuelle Beobachtungen oder gar etablierte normative Positionen durch empirische Studien zu hinterlegen. Deshalb begrüße ich die Aufnahme einschlägiger Quellen zur Gleichstellungsproblematik in den Berufungsleitfaden.“

## Entscheidung über Berufungsfähigkeit und Rangfolge; i.d.R. Verabschiedung einer Dreierliste sowie Beauftragung der Gutachten

Nach den Probevorträgen kommen zu den objektiven sehr subjektive Eindrücke zur Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten hinzu: Geschlechtsspezifische Vorurteile und Rollenerwartungen können sich hier zuungunsten von Frauen niederschlagen. Was bei einem Mann als professionell und souverän empfunden wird, könnte bei einer Frau als dominant oder profilierungssüchtig wahrgenommen werden.

Auf Berufslisten sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.

Bei der Auswahl der Gutachter/innen ist darauf hinzuwirken, dass auch Gutachterinnen ausgewählt werden. Zudem sollten die Bemühungen, Gutachterinnen zu finden, dokumentiert sein und in den Abschlussbericht der Berufungskommission einfließen. Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist deren Genderkompetenz zu berücksichtigen, da Genderaspekte in den Gutachten aufgenommen werden müssen.

Die Gutachten sollten sehr genau auf versteckte Diskriminierungen überprüft werden. Gibt es ausschließlich Frauen betreffende negative Bewertungen? Wurden die Kriterien des Ausschreibungstextes angewendet? Die persönliche und fachliche Leistung der Bewerberinnen muss ausreichend gewürdigt werden.

Generell sollte bei Beauftragung eines Gutachtens darauf geachtet werden, dass keine Information über die Listenplatzierung gegeben wird.



## Berufungsvorschlag

Die Berufungskommission verabschiedet einen Berufungsvorschlag (Listenvorschlag), dieser wird dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Fakultätsrat verabschiedet den Berufungsvorschlag. Der Dekan/die Dekanin übergibt den vollständigen Bericht der Berufungskommission dem Dezernat 3 zur Erstellung einer Rektoratsvorlage.

*Diesem Abschlussbericht ist die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls bei abweichenden Einschätzungen, die Stellungnahme der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beizufügen.*

Die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beinhaltet die Einschätzung einer ordnungsgemäßen Beteiligung und die Berücksichtigung der Gleichstellungsbelange.

Das Verfassen der Stellungnahme setzt voraus, dass der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sämtliche Protokolle, die Gutachten und der Entwurf des Abschlussberichts rechtzeitig zugeleitet wurden.

Im Dezernat 3 wird die Vollständigkeit der Unterlagen (z.B. Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten), die Rechtssicherheit des Verfahrens geprüft und die Vorlage erstellt.



**Univ.-Prof. Dr. Sabine Fließ**, Fakultät für Wirtschaftswissenschaft,  
LG Dienstleistungsmanagement

*Statement:*

„Frauen sind in der Wissenschaft, insbesondere unter den Professoren und Professorinnen, immer noch unterrepräsentiert. Der Berufungsleitfaden der Gleichstellungsstelle zeigt nicht nur Berufungskommission, Berufungs- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch Wissenschaftlerinnen Möglichkeiten auf, wie sie ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren verbessern können.“

## Entscheidung über die Berufungsliste im Rektorat

Bei der Vorlage an das Rektorat ist dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung beizufügen. Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt oder liegt ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum zugunsten einer Bewerberin vor, so hat der vorschlagende Bereich hierzu Stellung zu nehmen. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 18 und 19 LGG bleiben unberührt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rektorat Rede- und Antragsrecht und hat vor der Entscheidung des Rektorats noch einmal die Möglichkeit, Bedenken aus Gleichstellungssicht darzulegen, unabhängig davon hat Sie zu jedem Verfahrenszeitpunkt die Möglichkeit eines Sondervotums.



## Berufungsverhandlungen

Nach der Ruferteilung sind die Verhandlungen i.d.R. spätestens nach drei Monaten seit Ruferteilung abzuschließen.

Der Rektor/die Rektorin und der Kanzler/die Kanzlerin achten darauf, dass Frauen bei der Umsetzung der Besoldungsgesetze des Landes NRW insbesondere im Hinblick auf Ausstattung und leistungsbezogene Vergütung nicht benachteiligt werden.

## Berücksichtigung des Leitfadens

Gemäß Kapitel 3.3, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren des Gleichstellungskonzeptes der FernUniversität, veröffentlicht in den Amtlichen Mitteilungen am 15.02.2010, wird dieser Berufungsleitfaden jährlich von der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten aktualisiert und verbessert.

Dieser Leitfaden wird durch das Rektorat an die/den Berufsbeauftragte/Berufsbeauftragten und die Vorsitzen/den Vorsitzenden der Berufungskommission mit dem Hinweis ausgehändigt, dass die Einhaltung dieses Berufungsleitfadens gemäß dem Gleichstellungskonzept der FernUniversität geprüft wird und das Ergebnis dieser Prüfung für die Listenentscheidung im Rektorat herangezogen wird.

## Literatur

„Das Feilschen um den Lohn zahlt sich aus“,  
Auszug aus „Can negotiating skills cause gender  
gap“ International Herald Tribune, 22.08.2003 in  
Ruberta Nr. 08, 2003

Dohmen, Thomas/ Falk, Joachim: Performance and  
Multi-dimensional Sorting: Productivity, Preferences  
and Gender in: IZA DP No. 2001, March 2006

Sieverding, Monika: „Alle wahren Gefühle verbergen  
und mit fester Stimme und wohlformulierten Sätzen  
glänzen!“ Die Bedeutung von Selbstdarstellungs-  
regeln im Bewerbungsinterview, in: Zeitschrift für  
Arbeits- und Organisationspsychologie, 44. Jg.,  
Heft 3; 2000, S. 152-156

Sieverding, Monika (2009). “Be cool!” Emotional  
costs of hiding feelings in a job interview. In: Inter-  
national Journal of Selection & Assessment, S. 17,  
391-401.





002 286 866 (12/10)  
09988 - 9 - 04 - GB 1

