Leitfaden



Geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Leitfaden geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Der Leitfaden „geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren“ versteht sich als Hilfestellung, um die Ziele der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren umzusetzen. Er kann dazu dienen, die Chancen für die besten Wissenschaftler*innen zu erhöhen und somit zu mehr Vielfalt in Forschungsperspektiven und Lehrpotenzialen beitragen. Er beruht nicht nur auf den Zielen und der Berufungsordnung der FernUniversität selbst, sondern beinhaltet darüber hinaus die gesetzlichen Vorgaben, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) und dem Hochschulgesetz (HG NRW) an Berufungsverfahren gestellt werden. Diese sind wiederum auf den Auftragt aus Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG zurückzuführen.

Seit Juli 2026 ist die FernUni zudem der „Selbstverpflichtung zu Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ der HRK (Hochschulrektorenkonferenz) beigetreten, die folgende fünf Ziele anstrebt:

- Aktive Rekrutierung zur Erweiterung des Kandidat*innenpools als Frauenförderinstrument
- Geschlechtergerechtere Ausgestaltung von Berufungsverfahren
- Etablierung geschlechtergerechterer Vergütungsstrukturen
- Institutionelle Verankerung von Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz
- Institutionelles Monitoring

Gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 LGG NRW wirkt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen mit. Sie ist gemäß § 18 Abs. 1 S. 1 LGG NRW frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Unterbleibt dies, so ist die Maßnahme nach § 18 Abs. 3 S. 1 LGG NRW rechtswidrig. Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach § 19 Abs. 1 S. 1 LGG NRW außerdem ein Widerspruchsrecht, sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG NRW oder anderen gleichstellungsbetreffenden Vorschriften hält. Um dies zu umgehen und für alle Beteiligten für **Rechtssicherheit** zu sorgen, ist es geboten, die Gleichstellungsbeauftragte so früh wie möglich in das Berufungsverfahren mit einzubinden.

Mit einer Einleitung, einer Checkliste inkl. der gesetzlichen Grundlagen, einem Kriterienkatalog und einem Fragenkatalog, bietet der Leitfaden eine gleichstellungsbezogene und gendersensible Arbeitsgrundlage für alle Hochschulangehörigen, die an Berufungsverfahren beteiligt sind.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung 3
II. Checkliste 7
III. Kriterienkatalog 13
IV. Fragenkatalog 14

I. Einleitung

Gesetzlicher Auftrag:

Die FernUniversität in Hagen verpflichtet sich in besonderer Weise der Herstellung von Chancengerechtigkeit. Sie verfolgt das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter hinzuwirken. Dabei gilt insbesondere die Förderung von Karrierewegen von Frauen bis hin zur Professur als zentrale Aufgabe nach dem HG NRW und dem LGG NRW.

Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG gewährleistet die Gleichberechtigung der Geschlechter. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG verpflichtet den Staat ausdrücklich zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile. Darüber hinaus gewährleistet Art. 33 Abs. 2, dass je nach persönlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der gleiche Zugang zu öffentlichen Ämtern besteht. Vor diesem rechtlichen Hintergrund beschreibt die zu erreichende Situation ein Wissenschaftssystem, in dem Karrieren nicht länger durch unbewusste Vorurteile oder strukturelle Barrieren verzerrt werden.

Barrieren in der Wissenschaft: Warum Gleichstellung mehr erfordert als gesetzliche Regelungen

Personalauswahl- und Berufungsverfahren sind zentrale Stellschrauben, um Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung zu fördern und den gesetzlichen Auftrag nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) nachhaltig umzusetzen. Trotz bestehender Fördermaßnahmen zeigt sich weiterhin ein deutlicher Gender Gap: Zwar stellen Frauen zu Beginn der akademischen Laufbahn mehr als die Hälfte der Studienbeginnenden [1], doch lag ihr Anteil an Professuren 2023 bei 28 % und stieg 2024 lediglich auf rund 29 % [2]. Damit ist nach wie vor nur etwa jede vierte Professur mit einer Frau besetzt. Der kontinuierlich abnehmende Anteil von Frauen entlang der wissenschaftlichen Qualifikations- und Karrierestufen wird als **Leaky Pipeline** bezeichnet. Der Begriff beschreibt den schrittweisen Verlust von Frauen im Verlauf der akademischen Laufbahn [3]. Diese geschlechtsspezifische Disparität manifestiert sich deutlich in der sogenannten Scherenkurve (vgl. Abb. 1): Mit zunehmendem Karrierefortschritt „verschwinden" Frauen aus dem akademischen System, während Männer in höheren wissenschaftlichen Positionen überproportional vertreten sind. Das Phänomen der Leaky Pipeline beeinträchtigt die wissenschaftliche Exzellenz erheblich und steigert die Kosten für Universitäten, da wertvolles Wissen verloren geht und die Vielfalt wissenschaftlicher Perspektiven eingeschränkt wird [4].

Auf dieser Grundlage zeigt sich das Phänomen der **gläsernen Decke** [2]: Unsichtbare, aber wirksame Barrieren behindern den Aufstieg von Frauen – insbesondere in hohen akademischen und leitenden Positionen – trotz gleicher Qualifikation. Diese Barrieren sind weniger formaler oder rechtlicher Natur als vielmehr durch institutionelle Strukturen, kulturelle Normen sowie unbewusste Bewertungsmuster (Bias). Die Sensibilisierung dieser unsichtbaren Barrieren ist für eine tatsächlich paritätische und exzellente Wissenschaft nötig, um die gläserne Decke aufzulösen.

---

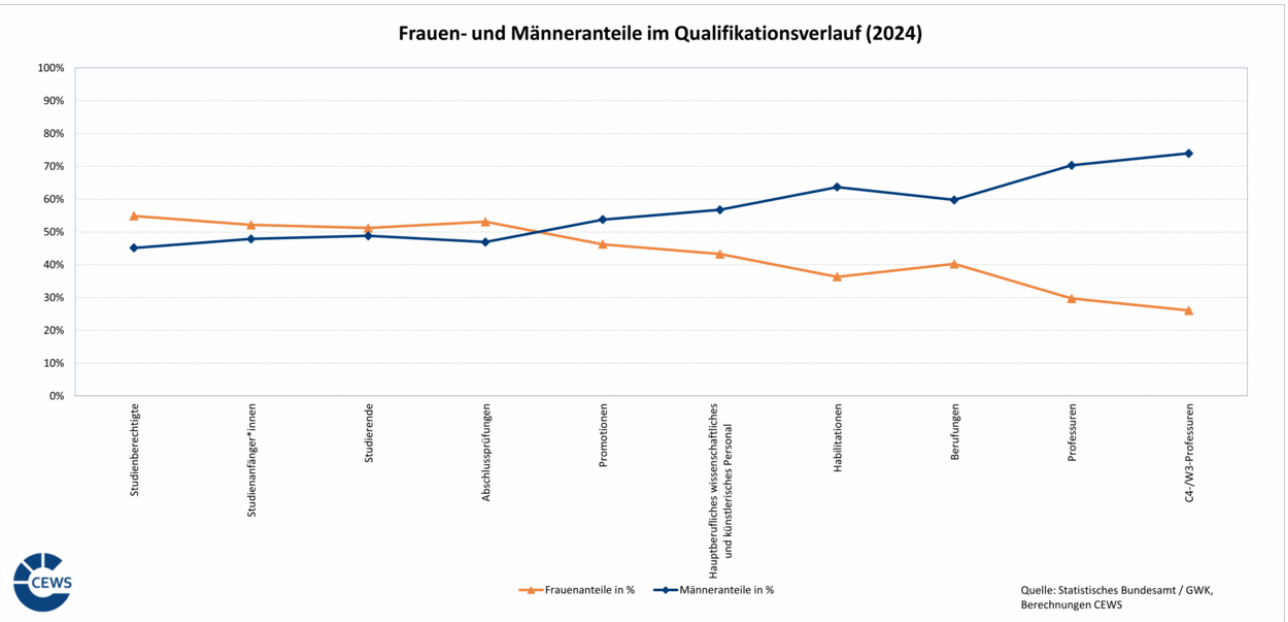
1 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html

2 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2025). Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung: 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Materialien der GWK, Heft 94). Bonn: GWK. ISBN 978-3-947282-30-2.

3 Dubois-Shaik, Farah / Fusulier, Bernard (Hrsg.) (2015): Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries. GARCIA Working Papers – Deliverable D6.1. University of Trento.

4 European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool Step-by-Step Guide (2022)

Abbildung 1[5]:



Der Gender-Bias:

Um Chancengerechtigkeit sicherzustellen, ist demnach die Sensibilisierung für **Gender-Biases**[6] und unerlässlich. Darunter werden geschlechtsbezogene kognitive Verzerrungseffekte verstanden, die unbewusst dazu führen (können), dass vor allem Frauen in Berufungsverfahren benachteiligt werden.

Biases entstehen durch mentale Abkürzungen, die zur schnellen Entscheidungsfindung dienen und auf Sozialisations-, Alltagserfahrungen oder medialen Darstellungen basieren. Solche mentalen Abkürzungen sind zunächst funktional, da sie helfen, komplexe Situationen zu bewältigen. Der *Unconscious* oder auch der *Impliziten Bias*[7] drückt aus, dass Bewertungen automatisch und oft unbewusst ablaufen. Das bedeutet, dass Zuschreibungen von Eigenschaften oder Kompetenzen erfolgen, noch bevor der eigentliche logische Reflexionsprozess beginnt. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) kam im Jahr 2020 zu dem Schluss, dass „weiterhin Beharrungstendenzen, traditionelle Denkweisen sowie unbewusste Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder („implicit biases") auch im Wissenschaftssystem"[8] bestehen. Infolgedessen werden die eingesetzten Kriterien für die Leistungsbewertung in Forschung, Lehre sowie in Personalprozessen von Vorannahmen bezüglich des Geschlechts überlagert. Hier bedarf es dringend eines grundlegend reflektierten Umgangs mit Biases auf allen Ebenen, um Chancengerechtigkeit zu erreichen und tatsächliche Excellenz in der Wissenschaft zu verwirklichen.

---

5 Detailanzeige: Statistiken zu Gleichstellungsthemen – CEWS bei GESIS

6 Online-Tutorial zu Gender-Bias in Berufungsverfahren: https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html

7 Lindström Månefjord, Åström & Allansson (2025). "Mind the Gender Gap – Implicit Bias in STEM Education.", Nordic Journal of STEM Education, 9(1), 118–132.

8 Horvath L., Blackmore S. (2021): Nicht mit ihnen und nicht ohne sie: Implizite Biases in der Wissenschaft. Bunsen-Magazin, (23)5, S.246-252.

Care-Arbeit:

Ein Beispiel für die tiefgreifende Wirkung von Gender-Biases ist der universitäre Umgang mit Care-Verpflichtungen, welche nach wie vor statistisch deutlich stärker von Frauen getragen werden als von ihren männlichen Mitbewerbern.

Das Wissenschaftssystem und seinen zugrunde liegenden Leistungs- und Erfolgsdefinitionen basiert historisch auf einem männlich dominierten Modell wissenschaftlicher Tätigkeit: Der exzellente und ideale Wissenschaftler ist uneingeschränkt verfügbar, frei von familiären oder sozialen Verpflichtungen und vollständig der Forschung verschrieben[9]. Dieses implizite Leitbild privilegiert Personen – meist Männer –, die diesen Erwartungen entsprechen, und benachteiligt zugleich jene, die etwa durch Betreuungsaufgaben oder andere Care-Verpflichtungen eingeschränkt sind.

Hieraus ergeben sich zum Teil Benachteiligungen in Hinblick auf die Bewertung der Anzahl der Publikationen, der Anzahl der Zitationen und der Antragstellung von Drittmitteln. Schaut man sich eine idealtypische Wissenschaftslaufbahn an, führt dies häufig zu einer anderen Leistungsbewertung bei Frauen: Werden die wissenschaftlichen Erfolge eines Bewerbers und einer Bewerberin über einen bestimmten Zeitraum miteinander verglichen, so kann es sein, dass die Bewerberin aufgrund von etwaiger Schwangerschaft und statistisch gesehen längerer Elternzeit weniger Publikationen vorzuweisen hat als der Bewerber. Dies darf jedoch nicht nachteilig bewertet werden.

Sprache:

Auch die Sprache und Ausdrucksform in den Ausschreibungstexten kann schon vor der eigentlichen Beurteilung der Kompetenzen und grundlegenden Qualifikation einer Person zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts führen. Die deutsche Sprache verwendet in der Regel das sog. Generische Maskulinum, d. h. die grammatisch männliche Form. Wissenschaftliche Studien zeigen jedoch auf, dass andere Geschlechter dadurch nicht angesprochen und unsichtbar gemacht werden. Dies führt in Bezug auf Berufungsverfahren dazu, dass Frauen sich von Ausschreibungstexten, die im Generischen Maskulinum formuliert sind, unter Umständen weniger angesprochen fühlen und sich dementsprechend weniger häufig bewerben. Als Alternative zum Generischen Maskulinum hat sich die **geschlechtergerechte Sprache** entwickelt. Diese verwendet vorwiegend neutrale Bezeichnungen und Umschreibungen oder setzt ein Gendersternchen oder ein Gender-Gap[10].

---

9 European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool Step-by-Step Guide (2022)

10 Vgl. dazu: https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gleichstellungsarbeit/geschlechtersensible-sprache.shtml

Was können wir tun?

- Ein Beispiel im Kontext der kontextualisierten Berücksichtigung der Publikationszahlen von Frauen ist das sog. **akademische Alter**. Darunter wird die Berechnung der wissenschaftlich produktiven Zeit verstanden, abzüglich von Zeiten der Erziehung und Pflege von Kindern oder Angehörigen. Die „akademisch produktive Zeit" anstelle des „biologischen Alters" zu betrachten, ist für Bewerbende chancengerechter.

- In Hinblick auf die Anzahl der Zitationen ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass Männer sich deutlich häufiger selbst zitieren als Frauen, was dazu führt, dass Männer in der Regel höhere Zitationszahlen aufweisen.[11] Zahlen zu Bewerbungen sollten generell stets kritisch hinterfragt werden, da selbst erfolgreiche wissenschaftliche Leistungen von Frauen im Auswahlprozess oft geringer bewertet werden – etwa zeigt eine Harvard-Studie, dass bei gemeinsamen Publikationen die Leistung der Frau gegenüber der des Mannes niedriger eingeschätzt wird.[12] Auch bei der Drittmittelantragstellung, wie etwa bei der DFG, zeigt sich ein Gender Gap: Nur rund 25 % der Anträge stammen von Forscherinnen. Statistische Ungleichgewichte müssen daher stets angemessen eingeordnet werden.

- Eine frühzeitige Einbindung von Gleichstellungsaspekten ermöglicht, Stereotype und Gender-Biases bereits vor dem und während dem Verfahren zu erkennen und zu reduzieren, sodass qualifizierte Frauen gleichberechtigt berücksichtigt werden. Es konnte nachgewiesen werden, dass eine **Sensibilisierung für diese Gender Biases** zu ihrer Reduktion führen kann[13]. Schulungen der Berufungskommissionen zur Sensibilisierung gegenüber Gender-Biases und weiblichen wissenschaftlichen Karriereverläufen haben sich dementsprechend als besonders wirkungsvoll erwiesen[14].

- Während des Berufungsverfahrens ist es wichtig, dass Gleichstellung in jedem Schritt als Schlüsselpunkt berücksichtig wird: Bereits vor der Ausschreibung kann durch **aktives Rekrutieren** qualifizierter weiblicher Wissenschaftler*innen auf eine weibliche Besetzung hingewirkt werden, um ein etwaiges statistisches Ungleichgewicht auszugleichen. Die Ausschreibung, die Zusammensetzung der Kommission und die Auswertung müssen gerecht verlaufen, um allen Personen die gleiche Chance auf berufliche Entwicklung zu geben. Nur durch eine Sensibilisierung für Gender Biases und eine daraus resultierende angepasste Vorgehensweise ist es möglich, den Frauenanteil der Professuren nachhaltig anzuheben.

---

11 King, M. M., Bergstrom, C. T., Correll, Sh. J., Jacquet, J. & West, J. D. 2016: Men set their own cites high: Gender and self-citation across fields and over time. Working paper, submitted on 30 Jun 2016. Unter: https://arxiv.org/abs/1607.00376 (abgerufen am 28.05.2023).

12 Sarsons H. (2017): Recognition for group work: gender differences in academia. Am Econ Rev 107: 141-145.

13 Tamblyn R., Girard N., Qian CJ, Hanley J. (2018): Assessment of potential bias in research grant peer reviw in Canada. CMAJ 190: E489-E499.

14 European Institute for Gender Equality (EIGE). (2022). Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Tool: Step-by-Step Guide. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

II. Checkliste

1. Phase: Feststellung des Besetzungsbedarfs	Ja	Nein
Rücksprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten halten, um Informationen zur aktuellen Gleichstellungssituation zu erhalten, inklusive Ziele und Zahlen (Gleichstellungsquote). Darauf basierend die Ansprüche an die Professur ermitteln.		
Prüfen, ob Optionen zu **flexiblen Arbeitszeiten** bestehen, um **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu gewährleisten.		
Passende Bewerber*innen über **aktive Rekrutierung** gewinnen. • Bereits vor der Ausschreibung gezielte Suche nach geeigneten Bewerber*innen • Rückgriff auf Netzwerke passend zur Stelle • Unterstützung für die aktive Rekrutierung durch die Kommission • Potenzielle Kandidat*innen zur Bewerbung motivieren und ansprechen		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 8 LGG NRW, § 17 LGG NRW, § 18 LGG NRW,
§ 24 HG NRW, § 37a HG NRW (Kaskadenmodell),
Selbstverpflichtung HRK

2. Phase: Formulierung und Beschluss des Ausschreibungsvorschlags	Ja	Nein
Text auf **gendergerechte Sprache** überprüfen.		
Text ggf. auf Deutsch und auf Englisch formulieren.		
Text auf **Chancengerechtigkeit** überprüfen, d. h. vor allem: • **Gender und Diversitätsaspekte** der Stelle mit in die Ausschreibung aufnehmen, • **nicht zu eng formulieren**, sodass sich ggf. nur eine bestimmte Personengruppe angesprochen fühlt, • so spezifisch und so offen wie möglich formulieren, • falls Option zu **flexiblen Arbeitszeiten** bestehen, im Text erwähnen, um Familienfreundlichkeit aufzuzeigen, • darauf achten, ob **geschlechtsspezifische Nachteile** aufgrund der Formulierungen und Anforderungen entstehen, z. B. bei Forderung hoher eingeworbener Mittel.		
Genehmigung des Ausschreibungstextes im Fakultätsrat durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und im Rektorat sowie idealerweise auch durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.		

Gesetzliche Grundlagen:
AGG, § 2 Abs. 1 AGG,
§ 7 LGG NRW, § 8 LGG NRW, § 10 LGG NRW, § 13 LGG NRW,
§ 38 Abs. 1 HG NRW,
BerufO FernUniversität

3. Phase: Bildung der Berufungskommission	Ja	Nein
Information der Gleichstellungsbeauftragten und der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (schriftlich, **von Anfang an** und umfassend) über die Eröffnung des Berufungsverfahrens, über die Zusammensetzung der Berufungskommission und über die eingegangenen Bewerbungen.		
Geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen gem. § 9 Abs. 2 LGG NRW, § 11b HG NRW bzw. tragfähige Begründung und aktenkundiger Vermerk bei Abweichung		
Gewährleistung der Entlastung für Frauen, die viel Gremienarbeit vollbringen.		
Tagung der Berufungskommission zu **familienfreundlichen Zeiten**. § 13 LGG NRW		
Gewährleistung des Zugangs für die **Gleichstellungsbeauftragte:** Einblick in Bewerbungsunterlagen, Einladungen, Sitzungsprotokoll, Gutachten und Abschlussberichte.		
Angebot von **Schulungen** zu Geschlechterstereotypen für Mitgliedern der Berufungskommission.		
Sensibilisierung und Schulung der Berufungskommission für **Gender-Bias**.		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 9 Abs. 2 LGG NRW, § 12 LGG NRW, § 13 LGG NRW,
§ 11b HG NRW, § 24 Abs. 1 und Abs. 3 HG NRW, § 37a HG NRW,
§ 5 Abs. 3 GO der FernUniversität

4. Phase: Beschluss des Ausschreibungstextes Rektorat	Ja	Nein
Offizielle Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Beschluss des Ausschreibungstextes und Genehmigung durch diese im Rektorat.		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 17 LGG NRW, § 18 LGG NRW, § 19 LGG NRW

5. Phase: Bestellung Berufungsbeauftragte*r	Ja	Nein
Geschlecht beachten: Weibliche Berufungsbeauftragte für Kommissionen, die männlich dominiert sind und umgekehrt.		

6. Phase: Konstituierende Sitzung der Berufungskommission	Ja	Nein
Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur konstituierende und allen weiteren Sitzungen ordnungs- und fristgerecht eingeladen wie ein Mitglied und erhält Zugang zu allen Unterlagen, die die Berufungskommission betrifft.		
Wahl der vorsitzenden Person und Stellvertretung: idealerweise geschlechterparitätisch.		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 18 Abs. 2 LGG NRW, § 24 HG NRW

7. Phase: Briefing	Ja	Nein
Hinweis auf **Verpflichtung** nach dem LGG NRW und AGG.		

8. Phase: Festlegung der Beurteilungskriterien	Ja	Nein
Gewichtung der Kriterien gemäß Ausschreibung.		
Kriterien auf Gleichstellungsaspekte prüfen: • **Sozialkompetenz** einbeziehen • **Benachteiligung bei Drittmitteln** ausschließen, • **Benachteiligung bei Zitationen** ausschließen, • Anzahl der Publikationen im Verhältnis zum **akademischen Alter** betrachten, • **Mehrdimensionalität** von Lebensläufen berücksichtigen • **Unterbrechung** der Lehr- und Forschungstätigkeiten durch Mutterschutz- und Elternzeit berücksichtigen (akademisches Alter), Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Pflege- oder Erziehungsarbeit bei der Beurteilung der Lehr- und Forschungstätigkeit ins Verhältnis setzen, Gender Care Gap und Gender Publication Gap sichtbar machen, und dies bei der Kriterienfindung berücksichtigengeschlechtergerechtere Definition von **Leistung**.		
Gender-Bias • Stereotype herausarbeiten und beachten, • Laufbahnen individuell betrachten (Publikation, Drittmittel, Leistung). • nicht nur Quantität, sondern Qualität berücksichtigen.		
Genderkompetenz ggf. als Auswahlkriterium in Betracht ziehen.		
Gewährleistung der **fairen und unveränderlichen Anwendung der Kriterien** während des gesamten Verfahrens.		

Gesetzliche Grundlage:
§ 10 LGG NRW

9. Phase: Eingang der Bewerbungsunterlagen	Ja	Nein
Bewerbungen gehen zentral im Dezernat 3 ein, werden hier gesammelt, und nach der konstituierenden Sitzung und nach der Festlegung aller Kriterien an den Vorsitz der Berufungskommission sowie das Dezernat der Fakultät, die das Verfahren leitet, versendet.		

10. Phase: Sichtung der Bewerbungsunterlagen	Ja	Nein
Prüfen: Werden wirklich **alle befähigten Bewerberinnen eingeladen**?		
Idealerweise Anwendung **standardisierte Bewertungskriterien**, die vorher im Rahmen von Phase 8 festgelegt wurden.		
Benachteiligung bei **Drittmitteln** ausschließen.		
Benachteiligung bei Anzahl der **Publikationen** ausschließen.		
Benachteiligung bei Anzahl von **Zitationen** ausschließen.		
Gender-Bias beachten.		
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, **mindestens ebenso viele Frauen** wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einladen, sofern sie die geforderte Qualifikationskriterien gemäß der Ausschreibung erfüllen.		
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einladen, sofern sie die geforderte Qualifikationskriterien gemäß der Ausschreibung erfüllen.		
Elternzeiten beachten: • keine Benachteiligungen durch vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger • Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden • Care-Arbeit in Zeiten der Corona-Pandemie wird äquivalent zur Elternzeit berücksichtigt.		
Im **Protokoll** nachvollziehbar begründen, welche*r Kandidat*innen im Verfahren verbleiben.		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 9 Abs. 1 LGG NRW, § 10 Abs. 2 LGG NRW,
BerufO FernUniversität

11. Phase: Probevorträge und Vorstellungsgespräch	Ja	Nein
Verwendung einer für alle Bewerber*innen geltenden **Fragenliste**.		
Probevorträge unter **vergleichbaren** Bedingungen.		
Keine diskriminierenden Fragen stellen.		
Unzulässig sind vor allem Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können.		
Bewusstsein über die Einflussnahme von persönlichen Eindrücken oder Sympathien (Halo-Effekt).		

Gesetzliche Grundlage:
§ 9 Abs. 3 LGG NRW

12. Phase: Einholen von externen Gutachten	Ja	Nein
Gutachter*innen über Gleichstellungsambitionen informieren.		
Auch **Gutachterinnen** verwenden oder zumindest Bemühungen darum. Geschlechterparität bei Gutacher*innen ebenfalls berücksichtigen (§ 9 LGG NRW, § 38 (3) HG NRW)		
Überprüfung der Arbeit der Gutachter*innen **auf Diskriminierungen**: Frauen betreffende negative Bewertungen? Wurden die Kriterien des Ausschreibungstextes angewendet?		
Gewährleistung der **transparenten und nachvollziehbaren Arbeit** der Gutachter*innen.		
Ausreichende Würdigung der persönlichen und fachlichen Leistung der Bewerber*innen.		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 9 LGG NRW,
§ 38 Abs. 3 HG NRW,
BerufO FernUniversität

13. Phase: Auswahl und Listenvorschlag	Ja	Nein
Gender-Bias beachten bei der Auswahl.		

Gesetzliche Grundlage:
§ 7 Abs. 1, Abs. 2 LGG NRW

14. Phase: Beschluss des Listenvorschlags

15. Phase: Entscheidung über den Listenvorschlag	Ja	Nein
Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt eine Stellungnahme und verhält sich schriftlich zu dem von der Berufungskommission aufgestellten Listenvorschlag. Die Gleichstellungsbeauftragte prüft anhand der oben aufgelisteten Rechtsnormen, ob das Verfahren aus Gleichstellungssicht rechtskonform verlaufen ist und sie dem Listenvorschlag zustimmen kann. Insbesondere werden hier bei Parität, Ausschreibung sowie das Verhältnis von Männern und Frauen im gesamten Verfahren beurteilt.		

Gesetzliche Grundlagen:
§ 7 Abs. 1, Abs. 2 LGG NRW, § 8 LGG NRW

16. Phase: Ruferteilung und Konkurrent*innenklage

17. Phase: Berufungsverhandlung

18. Phase: Ernennung

III. Kriterienkatalog

Der folgende Kriterienkatalog legt exemplarisch Beurteilungskriterien für Auswahlverfahren fest und kann als Orientierung genutzt werden:

- exzellente Forschungsleistung
  - Publikationen ⇨ Beachten der Gründe für Unterschiede, die Frauen benachteiligen
  - erhaltende Stipendien
  - erhaltende Forschungspreise
- exzellente Lehrleistung und Erfahrung in der Betreuung von Studierenden
  - gesammelte Lehrerfahrung
  - besuchte Fortbildungen
  - In der Betreuung von Studierenden Bewusstsein über
    - ⇨ Nachteilsausgleiche
    - ⇨ Probleme von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung
- Fähigkeit, Drittmittel einzuwerben
  - nicht allein die Häufigkeit als Faktor
- internationale Präsenz
  - internationale Publikationen oder Forschungsarbeiten
  - Aufenthalte oder Kontakte im internationalen Bereich
  - Bereitschaft für internationale Arbeit ⇨ familiäre Verpflichtungen berücksichtigen
- Interdisziplinarität
- Führungskompetenz
  - Erfahrungen als Führungskraft
  - klare Argumentationsfähigkeit
  - Aufgaben delegieren können
  - Fähigkeit, ein Team zu leiten und Vielfalt zu fördern in einem wertschätzenden Umgang
- Kommunikationskompetenz
- Sozialkompetenz
- Gleichstellungs- und Chancengerechtigkeitskompetenz in Lehre und Forschung
  - gesammelte Erfahrung
  - besuchte Fortbildungen
- Selbstverwaltungskompetenz

⇨ Qualität über Quantität
⇨ Gender-Bias beachten

IV. Fragenkatalog

Der folgende Kriterienkatalog enthält exemplarisch Fragen für Auswahlverfahren, um die Gender- und Diversitätssensibilität der Bewerbenden einzuschätzen. Die Gender- und Diversitätssensibilität sollte im besten Fall ein Auswahlkriterium für Berufungsverfahren sein.

- Wären Sie bereit geschlechtergerechte Sprache in Ihrer Lehre und Forschung zu verwenden?
- Wären Sie bereit an Gremiensitzungen teilzunehmen, wenn die Arbeit durch eine Entlastung gewürdigt wird?
- Welche Bedeutung hat Gleichstellung für Sie?
- Wo wird in Ihrem Fachgebiet Gleichstellung relevant?
- Wie können Gleichstellungsaspekte Ihrer Ansicht nach in Forschung und Lehre eingebunden werden?
- Wie können Sie Ihre Lehre und Forschung geschlechtergerecht gestalten?
- Wie könnten Sie dazu beitragen, dass Ihr Fachbereich für Studentinnen attraktiver wird?
- Wie würden Sie Studentinnen fördern, die Sie unterrichten?
- Können Sie sich vorstellen in Ihrer Lehre Genderkompetenzen zu vermitteln?
- Wo könnten Sie in Ihrem Gebiet auf Genderforschung eingehen und sind Sie mit dieser vertraut?
- Wie berücksichtigen Sie Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit im Rahmen Ihrer Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen?
- Wie viele Personen haben schon bei Ihnen promoviert?
- Haben Sie in diesem Verfahren Frauen gefördert und Gleichstellungsaspekte beachtet?
- Glauben Sie, dass eine solche Förderung zu mehr Frauen in der Wissenschaft führen kann?
- Wie könnte einen Frauenförderung in Ihrem Fachbereich aussehen?
- Sind Sie in Gleichstellungsnetzwerken aktiv?
- Wo können nach Ihrer Ansicht an Hochschulen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung geschehen?
- Sind Sie sich im Umgang mit Studierenden und Mitarbeitenden bewusst über einen diskriminierungsfreien Umgang und wie wirken Sie auf einen solchen hin?