

Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufs- und Evaluationsverfahren¹

Wiederzuweisung und Formulierung der Ausschreibung

Erledigt?

- Wurde im Antrag auf Wiederzuweisung der Ist-Zustand in der Fakultät bezüglich der Gleichstellungssituation beschrieben? Wurde geklärt, inwiefern die Professur zu Gleichstellungszielen beitragen kann (Besetzung, Denomination, Schwerpunkte in Forschung und Lehre)?
- Ist die Professur so breit ausgeschrieben, dass sich genügend Personen mit unterschiedlichen Biografien und akademischen Lebensläufen darauf bewerben können?
- Wurde die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig in den Ausschreibungsprozess einbezogen?

Zusammensetzung der Kommission

Erledigt?

- Sind mindestens zwei fachkundige Frauen, darunter eine Hochschullehrerin, in der Kommission vertreten?
- Haben alle Mitglieder der Kommission die Broschüre „Faire Berufungsverfahren“ erhalten?

Ausschreibung und Gewinnung von Bewerber_innen

Erledigt?

- Welche Bemühungen wurden unternommen, um qualifizierte Frauen und Männer in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, zur Bewerbung zu aktivieren?
→ Berichtsrelevant

Arbeit der Berufs- und der Evaluationskommission

Erledigt?

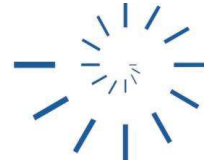
- Wurde bei der Bewertung der Bewerbungs- bzw. der Evaluationsunterlagen die Vielfalt der akademischen Lebensläufe berücksichtigt? Wurde hier besonders der Aspekt des „akademischen Alters“ beachtet?
- Wurden die Bewerber_innen über die Angebote der PH zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert? Wurde ggf. auf den Service für Doppelkarrierepaare aufmerksam gemacht?
- Wurden Männer und Frauen als externe Gutachter_innen gewonnen?

Berufungsvorschlag bzw. Entscheid der Evaluationskommission

Erledigt?

- Wie sind die Geschlechteranteile in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens? Sind in Fächern, wo Frauen bzw. Männer an der PH unterrepräsentiert sind, überproportional viele Frauen bzw. Männer ausgeschieden? → Berichtsrelevant
- Kann der Berufungsvorschlag bzw. die Entscheidung der Evaluationskommission zur Erreichung der hochschulweiten paritätischen Professurbesetzung beitragen?
→ Berichtsrelevant

¹ Nicht alle Fragen beziehen sich auf beide Verfahrensarten. Bitte Zutreffendes ankreuzen.



Erläuterungen zu den Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren¹

Bezüglich des gleichstellungsorientierten Verlaufs von Berufungs- und Evaluationsverfahren sind verschiedene gesetzliche Vorgaben des Landeshochschulgesetzes (LHG²) sowie der im Senat der PH SG verabschiedeten Struktur- und Entwicklungsplans (SEP³) relevant. So macht das LHG die Vorgabe, dass die Gleichstellungspläne als Teil der SEP

„[...] konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen [enthalten], mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen [...] erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren“ (LHG §4 Abs. 5 Satz 2 & 3).

Dieser Regelung wurde im SEP 1) durch die Zielvorgabe der Erhöhung des Professorinnenanteils auf 40-45% sowie 2) durch die Planung konkreter Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels entsprochen.

Die vorliegenden „Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Evaluationsverfahren“ stellen einen wichtigen ersten Schritt zur Erreichung der Gleichstellungsziele dar. Dabei wurden die Aspekte der Frauenförderung in relevanten Fächern durch Aspekte der Männerförderung ergänzt, um ein ganzheitliches Gleichstellungsinstrument zu erhalten.

Für die Beachtung dieser Leitfragen in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens sind alle Mitglieder der Berufungskommission und besonders der oder die Vorsitzende verantwortlich.

Wiederzuweisung und Formulierung der Ausschreibung

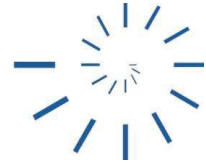
Das Ziel der geschlechtsparitätischen, d.h. gleich verteilten, Besetzung von Professuren ist wie beschrieben festgelegt. Bereits zu Beginn eines Berufungsverfahrens, d.h. in der Phase der Wiederzuweisung und Denominationsentscheidung, sollten erste Weichen zur Zielerreichung gestellt werden. Ausgangspunkt dafür ist, dass sich die zuständigen Personen damit auseinandersetzen, wie die aktuelle Gleichstellungssituation aussieht. Dazu zählt die Geschlechterverteilung bei den Professuren in der Fakultät und ggf. der Abteilung / dem Institut, wo die Professur zu besetzen ist, aber z.B. auch, inwiefern mögliche Gender-Inhalte der Professur das Lehrangebot bzw. das Forschungsprofil von Abteilung/Institut/Fakultät bereichern würde.

Ausschreibungen sollten sich immer auch nach dem vorhandenen Angebot richten, daher ist in einem nächsten Schritt darauf zu achten, inwiefern die gewünschte Spezialisierung einer Professur tatsächlich zu realisieren ist. Hier ist in Fachgebieten mit auffälliger weiblicher oder männlicher Unterrepräsentanz besonders auf die Passung von potentiellen Kandidatinnen bzw. Kandidaten zu achten, bspw. hinsichtlich Spezialkenntnissen, Zusatzqualifikationen wie Auslandsaufenthalten oder dem Umfang der Drittmittelwerbung. Diverse Studien haben mittlerweile sehr umfassend belegt, dass es geschlechtsbezogene Unterschiede im Bewerbungsverhalten gibt. So gibt es beispielsweise – und oft unabhängig vom tatsächlichen Fähigkeitsniveau – geschlechtsbezogene Differenzen in der Selbsteinschätzung bzgl. beruflich

¹ Nicht alle Abschnitte beziehen sich auf beide Verfahrensarten.

² Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG). Bezug genommen wird im Folgenden auf das LHG vom 1.1.2005 in der Fassung vom 23.2.2016.

³ Bezug genommen wird im Folgenden auf den Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021.



relevanter Aspekte. Dies hat ggf. zur Folge, dass sich Männer und Frauen unterschiedlich von Stellenbeschreibungen angesprochen fühlen und/oder sich in Bewerbungsunterlagen unterschiedlich darstellen. Diesen Umständen muss im Ausschreibungsprozess Rechnung getragen werden, wenn das Ziel sein soll, eine größere Auswahl an qualifizierten Bewerber_innen zu erhalten und letztlich geschlechtergerecht und chancengleich zu berufen. Um die zuständigen Personen dabei zu unterstützen, hat das Gleichstellungsbüro dazu separate Handlungsempfehlungen inkl. Formulierungsbeispielen zusammengestellt.

Zusammensetzung der Kommission

Die angegebene Broschüre ist die vom MWK Baden-Württemberg geförderte Veröffentlichung „Faire Berufungsverfahren - Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit“ (2011) der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG). Diese Broschüre ist im Frühjahr 2014 allen Abteilungsleiter_innen der PH SG zugegangen. Darüber hinaus kann die Broschüre in gedruckter Form beim Büro für Gleichstellung und Familie angefragt sowie auf der Webseite der LaKoG heruntergeladen werden).

Ausschreibung und Gewinnung von Bewerber_innen

Frauen und Männer sind teilweise in anderen oder auf unterschiedliche Art in formellen und v.a. informellen Netzwerken integriert und erhalten dadurch ggf. geschlechtsbezogen mehr oder weniger Informationen bzgl. freier Stellen. Daher kann es besonders in Fächern mit auffälliger weiblicher oder männlicher Unterrepräsentanz notwendig sein, die Stellenausschreibung in zusätzlichen Netzwerken zu verbreiten, um Vertreter_innen der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe für eine Bewerbung zu aktivieren. Mögliche Optionen hierfür sind fächerübergreifende geschlechtsbezogene Netzwerke oder Datenbanken (z.B. „femconsult“) oder fächerbezogene Netzwerke, in denen auf Grund der spezifischen fachlichen Ausrichtung v.a. Frauen oder v.a. Männer organisiert sind (z.B. Fachgruppen mit Genderforschungsschwerpunkt). Aber auch die Ansprache im persönlichen wissenschaftlichen Umfeld kann natürlich ebenso zielführend sein. Grundsätzlich geht es um die gezielte Recherche nach und Kontaktaufnahme mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen bzw. ggf. Wissenschaftlern, um eine möglichst große Anzahl an Bewerbungen für die Bestenauslese miteinbeziehen zu können. Dieses – oft geschlechtsbezogene - Aktivieren spezifischer Personengruppen wird auch als „Aktives Rekrutieren“ bezeichnet.

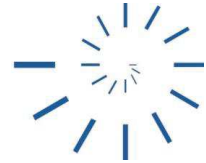
Da möglichst bereits vor dem Ablauf der Bewerbungsfrist aktiv rekrutiert werden sollte, ist es sinnvoll, die Zuständigkeit dafür früh festzulegen. Geeignet sind hierfür Berufungskommissionsmitglieder mit großer fachlicher Kompetenz und Zugang zu relevanten wissenschaftlichen Netzwerken.

Gerne ist das Gleichstellungsbüro auch behilflich dabei, im Gespräch mit den zuständigen Personen den Prozess der aktiven Rekrutierung anzustoßen.

Diese Bemühungen hinsichtlich der Aktivierung von Bewerber_innen sollten im abschließenden Bericht des/der Vorsitzenden der Berufungskommission kurz dokumentiert werden, ggf. mit Hinweis auf den Verbleib von aktiv angeworbenen Kandidat_innen im Verfahren.

Arbeit der Berufungs- und der Evaluationskommission

Akademische Lebensläufe - insb. von Frauen, aber auch von Personen aus nicht-akademischen Milieus und Menschen mit Migrationserfahrung - entsprechen häufig nicht stromlinienförmigen Erwartungen. Familienzeiten, verlängerte Studienzeiten oder Arbeitsphasen außerhalb der Wissenschaft stellen keinen Grund für eine geringere Qualifizierung dar, im Gegenteil - sie bereichern die Hochschulen und bringen neue Perspektiven und Kompetenzen ein. Der Terminus „akademisches Alter“ bezieht sich auf die wissenschaftlich



produktive Zeit, abzüglich Zeiten der Erziehung und Pflege von Kindern oder Angehörigen. In der Regel werden pro Kind und bei Nachweis tatsächlicher Erziehungsaufgaben (bspw. durch erkennbare Elternzeit im Lebenslauf) zwei bis drei Jahre vom biologischen Alter abgezogen. Auch bei der Pflege von Angehörigen ist diese Zeit angemessen zu berücksichtigen. Dies setzt u.U. die wissenschaftliche Produktivität einer Person in der dafür benötigten Zeit in ein anderes Verhältnis.

Die PH SG versteht sich als familienfreundliche Hochschule und arbeitet kontinuierlich darauf hin, Angebote in diesem Bereich auszubauen. In Berufungsverfahren, z.B. während des Vorstellungsgesprächs, sollten allen Kandidat_innen diese Angebote – unabhängig von der tatsächlichen individuellen familiären Situation – kurz vorgestellt werden. Dadurch wird die PH SG erstens grundsätzlich als Arbeitgeberin attraktiver; zweitens kann dies besonders bei der Gewinnung von Professorinnen noch stärker ins Gewicht fallen, da Frauen durchschnittlich doch noch mehr Familienaufgaben übernehmen bzw. Familienverantwortung in beruflichen Entscheidungsprozessen eine größere Rolle spielen. Hier ist besonders das Angebot der Förderung von Dual Career Couples (DCC) zu nennen, wo Partnerinnen und Partnern von berufenen Professor_innen v.a. durch Zugang zu regionalen Netzwerken bei der Stellensuche unterstützt werden können⁴. Aber auch die mit der PH besonders gut vernetzten Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus (PH-Krippe „Strolche“) bzw. in Campus-Nähe (St. Elisabeth Kindergarten) sowie das generelle Beratungsangebot im Gleichstellungsbüro gehören dazu.

Die Ausgewogenheit von Auswahlentscheidungen kann durch eine Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse der einbezogenen Gutachter_innen gefördert werden. Wissenschaftlerinnen weisen im Durchschnitt immer noch andere Wissenschaftsbiographien auf als Wissenschaftler und die Beteiligung von Männern und Frauen als Gutachter_innen soll gewährleisten, dass eine größere Vielfalt an Wissenschaftsbiographien und -erfahrungen mit in das Berufungsverfahren einbezogen wird.

Berufungsvorschlag bzw. Entscheid der Evaluationskommission

Wie bereits formuliert gibt es gesetzliche Vorgaben und PH-interne Selbstverpflichtungen, welche die geschlechterparitätische Besetzung von Professuren zum Ziel haben. Die Mitglieder der Berufungs- sowie der Evaluationskommissionen stehen diesbezüglich in besonderer Verantwortung, alle Mittel und Wege auszuschöpfen, um diesem Ziel näher zu kommen. Parität bezieht sich dabei aufgrund unserer teilweise kleinen Abteilungen i.d.R. auf die gesamte PH bzw. evtl. noch die Fakultät. Entsprechend stellen auf professoraler Ebene aktuell Frauen das unterrepräsentierte Geschlecht dar. Dies ist besonders bzgl. der Reihung auf der Berufsliste relevant. Im Abschlussbericht der/des Vorsitzenden der Berufungskommission sollte entsprechend kurz dazu Stellung genommen werden, inwiefern mit dem Listenvorschlag ein Beitrag zum Ziel der paritätischen Besetzung geleistet wurde.⁵ Auch im Abschlussbericht der Evaluationskommission sollte dies Erwähnung finden.

⁴ Das Büro für Gleichstellung und Familie ist hier Ansprechpartner.

⁵ Im Formular „Auswertungsbogen für Berufungsverfahren“ (Anlage 9 der „Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Professorinnen/Professoren, Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren und Dozentinnen/ Dozenten“) wurde bereits eine betreffende Frage integriert, die nur im Fall der Verneinung im Bericht genauer auszuführen ist.