

Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- 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 Berufungs- 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 Berufungsverfahren

Bezüglich des gleichstellungsorientierten Verlaufs von Berufungsverfahren sind diverse gesetzliche Vorgaben des Landeshochschulgesetzes (LHG) sowie des im Senat der PH SG verabschiedeten Struktur- und Entwicklungsplans (SEP 2012-2016) relevant. So macht das LHG die Vorgabe, dass die Gleichstellungspläne (GSP) als Teil der SEP

„organisatorische[...] Maßnahmen [enthalten], mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen [...] in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist“ (§ 4 Abs. 5 Satz 2).

Dieser Regelung wurde im SEP 1) durch die Zielvorgabe der Erhöhung des Professorinnenanteils auf 50% sowie 2) durch die Planung konkreter Maßnahmen entsprochen. Zu diesen Maßnahmen zählt die Entwicklung eines Berufungsleitfadens bzw. von Handlungsempfehlungen für die Förderung von Frauen in Berufungskommissionen (vgl. SEP 2.6.2).

Die vorliegenden „Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren“ 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 geschlechterparitätischen, 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 Spezialkenntnisse, Zusatzqualifikationen wie Auslandsaufenthalten oder dem Umfang der Drittmittelinwerbung.

Diverse Studien² 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 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.

² Eine inhaltliche Übersicht finden Sie auf der separaten Handreichung „Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen bzgl. gleichstellungsorientierter Stellenbesetzungen“

Zusammensetzung der Berufungskommission

Die angegebene Broschüre ist die vom MWK Baden-Württemberg geförderte Veröffentlichung „Faire Berufungsverfahren - Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit“ (2011) der Landeskonferenz 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

(http://mwk.baden-wuerttemberg.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/LaKoG_Handreichung_WEB_230512.pdf).

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 Geschlechter-gruppe 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 mögliche 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 Berufungs-kommissionsmitglieder 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.

Auswahlverfahren

Akademische Lebensläufe – insbesondere 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. 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. Allen Kandidat_innen im Vorstellungsgespräch sollten 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 können³. Aber auch die mit der PH besonders gut vernetzten Kinderbereuungseinrichtungen 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 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

Wie bereits formuliert gibt es gesetzliche Vorgaben und PH-interne Selbstverpflichtungen, welche die geschlechterparitätische Besetzung von Professuren zum Ziel setzen. Die Mitglieder der Berufungskommissionen stehen diesbezüglich in besonderer Verantwortung, alle Mittel und Wege auszuschöpfen, um diesem Ziel näher zu kommen. Parität bezieht sich dabei aufgrund unserer teilweise sehr 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. Im SEP ist daher auch als Maßnahme festgelegt: „Neu zu besetzende Professuren sind mit Frauen zu besetzen, sofern diese von ihrer wissenschaftlichen Befähigung den anderen Bewerbern nicht nachstehen und die Qualifikation zur Besetzung der Stelle gemäß der Funktionsbeschreibung erfüllen“ (S. 41). Dies ist besonders bzgl. der Reihung auf der Berufsungsliste 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.⁴

³ Das Gleichstellungsbüro ist hier Ansprechpartner.

⁴ Im Formular „Auswertungsbogen für Berufungsverfahren“ (Anlage 9 der „Richtlinien zum Verfahren bei Berufungen von Hochschullehrer_innen“) wurde bereits eine betreffende Frage integriert, die nur im Fall der Verneinung im Bericht genauer auszuführen ist.

Funktionsbeschreibung

der W3-Professur in der Abteilung _____
des Instituts für _____
an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

1. Die „Dienstaufgaben der Hochschullehrer_innen“ sind durch § 46 LHG geregelt. Hiernach nehmen die Professorinnen und Professoren, insbesondere die den Pädagogischen Hochschulen obliegenden Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung wahr.
2. Die/Der Stelleninhaber_in ist verpflichtet, Lehrveranstaltungen des Fachs in allen einschlägigen Studiengängen abzuhalten. Dazu gehören auch die Mitwirkung bei Lehramtsprüfungen sowie bei akademischen Prüfungen (BA/MA und Promotionsaufbauprüfungen, Promotionen, Habilitationen) sowie die Mitwirkung bei der schulpraktischen Ausbildung von Studierenden.
3. Stellenspezifika: - Schwerpunkt in der Lehre
- Schwerpunkt in der Forschung und Einpassung in das Forschungsprofil der Abteilung
- Dienstleistungen/Dienstleistungsbereiche
4. Die/Der Stelleninhaber_in ist zur Mitwirkung in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule entsprechend den gesetzlichen Regelungen verpflichtet. Dazu gehört auch die Verpflichtung zur Übernahme von Leitungsfunktionen.

An der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd ist so bald wie möglich nachfolgende Stelle zu besetzen:

W 3-Professur für _____
(Kennziffer _____)

Aufgaben:

Vertretung des Faches in Forschung und Lehre in seiner fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Breite. Ausbildung von Studierenden für die Lehrämter an Grund-, Haupt- und Realschulen einschließlich ihrer Betreuung im Rahmen der Schulpraktika. Beteiligung an Bachelor- und Masterstudiengängen, an interdisziplinären Studien, an hochschulübergreifenden Kooperationen und Mitwirkung in Selbstverwaltungsgremien und wissenschaftlichen Einrichtungen der Hochschule. Forschungs- und Antragsaktivitäten zur Drittmittelinwerbung.

Voraussetzungen:

Einschlägiges Hochschulstudium. Promotion und Habilitation bzw. habilitationsadäquate Leistungen. Eine mindestens dreijährige Schulpraxis, die im Einzelfall auch durch ausgewiesene curriculare oder schulische Projekte ersetzt werden kann. Sichtbarer internationaler Bezug bei Forschungsprojekten und Publikationen, Drittmittelerfahrung, Lehr- und Forschungserfahrungen an verschiedenen Hochschulen und Institutionen sind erwünscht. Umzugsbereitschaft.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis, Liste der Lehrveranstaltungen, Darstellung der bisherigen wissenschaftlichen Tätigkeit) unter Angabe der Kennziffer bis zum _____ an die/den Dekan_in der Fakultät __ der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, Oberbettringer Str. 200, 73525 Schwäbisch Gmünd zu richten.

Die Pädagogische Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre zu erhöhen und fordert entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Schwerbehinderte Bewerber_innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Handreichung
zum Verfahren bei der Bewerbung schwerbehinderter Personen
bei öffentlichen Arbeitgebern
Teil 1 Einladung zum Vorstellungsgespräch

Az: 30/14

I. Rechtsgrundlage

§ 82 SGB IX: Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Integrationsvereinbarung nach § 83 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 83 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

II. Handlungspflichten der Pädagogischen Hochschulen

1. Voraussetzungen

a. Öffentlicher Arbeitgeber:

Hochschulen sind öffentliche Arbeitgeber im Sinne des § 82 SGB 9.

b. Schwerbehinderter Bewerber / Schwerbehinderte Bewerberin:

• **Schwerbehinderung**

Eine Schwerbehinderung liegt gemäß § 2 Abs. 2 SGB 9 dann vor, wenn ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt oder sie gemäß § 2 Abs. 3 bei einem Grad von weniger als 50 aber mindestens 30 schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

• **Mitteilung / Nachweis der Schwerbehinderung**

Ausreichend für die Schwerbehinderteneigenschaft eines Bewerbers/einer Bewerberin ist der Hinweis im Bewerbungsschreiben, dass eine „Schwerbehinderung“ vorliegt. Die Mitteilung einer „Behinderung“ ist wegen der unterschiedlichen rechtlichen Folgen dagegen nicht ausreichend, der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, diesbezüglich nachzufragen. Nach der Rechtsprechung kommt es nicht darauf an, ob ein Nachweis beigefügt ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Bewerbungsschreiben, in dem ein/eine Bewerber_in seine/ihre Schwerbehinderung mitgeteilt hat, vollständig zur Kenntnis zu nehmen. Wird dieser Hinweis vom Arbeitgeber übersehen und verstößt er daher gegen seine Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch, so wird eine Benachteiligung wegen einer Behinderung vermutet. Auf ein Verschulden der handelnden Personen, z.B. bei der Sichtung der eingegangenen Bewerbungsschreiben, kommt es nicht an. Das Handeln der eingesetzten Personen wird dem Arbeitgeber als objektive Pflichtverletzung zugerechnet. Vgl. BAG Urteil vom 16.09.2008, Az: 9 AZR 791/07, juris (Anlage 1).

2. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einladung zum Vorstellungsgespräch

a. Regel:

Zur Erhöhung seiner/ihrer Chancen im Auswahlverfahren ist ein schwerbehinderter Bewerber / eine schwerbehinderte Bewerberin nach § 82 S. 2 SGB 9 von einem öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig

zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Diese gesetzliche Verpflichtung bedeutet eine Ausnahme von dem üblichen Auswahlverfahren, in dem der/die Bewerber_in dann zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, wenn er/sie nach Ansicht des Arbeitgebers hinreichend für die Stelle geeignet ist. Im Gegensatz dazu ist der/die schwerbehinderte Bewerber_in nur dann **ausnahmsweise nicht** zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn ihm/ihr die fachliche Eignung **offensichtlich fehlt**.

b. Ausnahme:

Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem mit der Stellenbeschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen.

Das Anforderungsprofil bestimmt als Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bzw. der Stelle objektiv die Kriterien, die der/die zukünftige Stelleninhaber_in erfüllen muss, also diejenigen formalen Voraussetzungen, fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen, die eine Bewerberin oder Bewerber für eine erfolgreiche Bewältigung der zukünftigen Tätigkeit benötigt. Insoweit wird mit dem Anforderungsprofil ein wesentlicher Teil der Auswahlentscheidung vorweg genommen. Das Anforderungsprofil ist zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festzulegen und ist für öffentlichen Arbeitgeber während des Auswahlverfahrens verbindlich.

Kommt der Arbeitgeber nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen zu dem Ergebnis, dass dem/der schwerbehinderten Bewerber_in die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, so muss dies in dem Absageschreiben ausdrücklich so enthalten sein.

Beachte:

Die übliche und bei nicht schwerbehinderten Bewerber_innen ausreichende Formulierung „da sie nicht hinreichend geeignet für den Arbeitsplatz sind“ oder ähnliches, schafft ein Indiz dafür, dass eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vorliegt. Die Formulierung macht deutlich, dass die besondere Verpflichtung aus § 82 SGB 9 offenbar nicht berücksichtigt worden ist.

3. Offensichtliche Nichteignung:

a. Anforderungsprofil wird nicht erfüllt:

Die Nichteinhaltung der mit dem Anforderungsprofil vorgegebenen Kriterien ist grundsätzlich geeignet, die offensichtlich fehlende Eignung eines Bewerbers / einer Bewerberin zu begründen. Dementsprechend hat es das Bundesverwaltungsgericht auch gebilligt, dass über die Eignung der Bewerber_innen in einem „gestuften Auswahlverfahren“ befunden wird, bei dem zunächst diejenigen Bewerber_innen unberücksichtigt bleiben, die dem Anforderungsprofil von vornherein nicht genügen. Leistungsbezogene Mindestvoraussetzungen (z.B. Mindestabschlussnote) sind nach der Rspr. dabei grundsätzlich nicht zu beanstanden(vgl. Urteil VGH BW vom 04.08.2009, Az. 9 S 3330/08, juris (Anlage 2)).

Nach der Rechtsprechung fehlt es an einer Eignung eines schwerbehinderten Bewerbers/einer schwerbehinderten Bewerberin im Sinne von § 82 Satz 2 SGB IX offensichtlich dann, wenn dieser/diese das Anforderungsprofil - auch nur in einem Punkt - (offensichtlich) nicht erfüllt. Maßgeblich sind insoweit insbesondere die Bewerbungsunterlagen.

b. Beachte:

Das Nichtvorliegen von Kenntnissen und Fähigkeiten, die „erwünscht“ sind oder „möglichst“ vorliegen sollen, führt **nicht** dazu, dass die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, da diese Merkmale keine unabdingbaren Kriterien des Anforderungsprofils sind (vgl. Urteil VGH BW vom 07.02.2012, Az. 4 S 82/12, juris (Anlage 5)).

c. Beispiele für „andere Gründe“ für eine Nichteinladung:

Die Bewerbung ist offensichtlich nicht ernsthaft, z.B. formularmäßiges Bewerbungsschreiben, das nicht auf die ausgeschriebene Stelle eingeht, Übersendung von Qualifikationsnachweisen, die nicht auf die Stelle bezogen sind.

III. Praxisempfehlung

1. Bewerbung

Die Bewerbungsunterlagen der schwerb. Bewerber_innen sollten bis zum Ablauf der Frist für die Geltendmachung einer Entschädigung in der Hochschule behalten werden. Die Frist beträgt gemäß § 15 Abs. 4 AGG 2 Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung.

2. Einbeziehung Schwerbehindertenvertretung

Bei Eingang von Bewerbungen schwerb. Bewerber_innen ist gemäß § 81 Abs. 1 Satz 4 und 1 SGB 9 die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und bei der Prüfung, ob die Stelle mit dem/der schwerb. Bewerber_in besetzt werden kann, zu beteiligen.

3. Einladung zum Vorstellungsgespräch

Schwerb. Bewerber_innen sind im Regelfall zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Eine Nichteinladung kommt nur dann in Betracht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, das in der Stellenausschreibung festgelegte Anforderungsprofil (die geforderten Kriterien) also offensichtlich nicht vorliegen.

4. Absageschreiben

Liegt der Ausnahmefall der offensichtlichen fachlichen Nichteignung vor, so ist das Absageschreiben entsprechend zu formulieren. Das Standardabsageschreiben unter Hinweis darauf, dass ein anderer Bewerber/eine andere Bewerberin besser geeignet war, kann in der Regel als Indiz dafür angesehen werden, dass die besonderen Pflichten des öffentlichen Arbeitgebers betr. der Einladung zum Vorstellungsgespräch nicht beachtet worden sind.

Es ist also erforderlich, für die schwerb. Bewerber_innen ein konkret auf deren Bewerbung bezogenes Absageschreiben zu formulieren.

Dr. Manuela Freund / 28.04.2014

Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur (§ 47 Abs. 1 LHG):

- abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung, Lehrerfahrung
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (Promotion)
bzw. besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit
- zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Habilitation, Juniorprofessur)
bzw. zusätzliche künstlerische Leistungen
bzw. besondere Leistungen im Sinne von § 47 Abs. 1 Nr. 4c LHG
- dreijährige Schulpraxis
(soweit die Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht)

Einstellungsvoraussetzungen für eine Juniorprofessur (§ 51 Abs. 2 LHG):

- abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung, Lehrerfahrung
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (Promotion)
- dreijährige Schulpraxis
(soweit die Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht)

Einstellungsvoraussetzungen für eine Dozentur (§ 51a Abs. 2 LHG):

- abgeschlossenes Hochschulstudium
- besondere pädagogische Eignung, Lehrerfahrung
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (Promotion)
- dreijährige Schulpraxis
(soweit die Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht)

**Berufungsverfahren W3-Professur für _____ an der Pädagogischen
Hochschule Schwäbisch Gmünd (Kennziffer _____)**
Ihre Bewerbung vom _____

Sehr geehrte Frau/ Sehr geehrter Herr _____,

die Pädagogische Hochschule hat das Auswahlverfahren für die oben genannte Professur abgeschlossen und eine Berufungsliste erstellt.

Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass Sie für die Berufungsliste, die wir dem Ministerium zur Erteilung des Einvernehmens vorlegen werden, nicht ausgewählt wurden. Für Ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bedanken wir uns sehr herzlich.

Ihre Bewerbungsunterlagen erhalten Sie zurück, sobald das Berufungsverfahren abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Dekan_in

**Berufungsverfahren W3-Professur für _____ an der Pädagogischen
Hochschule Schwäbisch Gmünd (Kennziffer _____)**
Ihre Bewerbung vom _____

Anlagen:

2 Personalbögen

Einverständniserklärung zur Akteneinsicht

Sehr geehrte Frau/ Sehr geehrter Herr _____,

das oben genannte Berufungsverfahren konnte inzwischen innerhalb unserer Hochschule abgeschlossen werden.

Ich freue mich, Ihnen mitteilen zu können, dass Sie auf den ____ Platz der Berufungsliste loziert wurden und gratuliere Ihnen hierzu.

Die Berufungsliste wird nun dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg zur Erteilung des Einvernehmens nach § 48 Abs. 2 Landeshochschulgesetz vorgelegt.

Bis zur Entscheidung des Ministeriums verbleiben Ihre Bewerbungsunterlagen bei uns.

Bitte senden Sie die beiliegenden Personalbögen ausgefüllt zurück.
Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Rektorin/Rektor

**Berufungsverfahren W3-Professur für _____ an der Pädagogischen
Hochschule Schwäbisch Gmünd (Kennziffer _____)**

Anlagen:

1 Bewerbungsmappe
Schriftennachweise

Sehr geehrte Frau/ Sehr geehrter Herr _____,

mit Schreiben vom _____ haben Sie sich um die oben genannte Professur beworben.

Zwischenzeitlich hat nun die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg den Ruf an eine andere Bewerberin bzw. an einen anderen Bewerber erteilt.

Die eingereichten Bewerbungsunterlagen senden wir Ihnen daher zurück.

Wir bedanken uns herzlich für Ihr Interesse an unserer Hochschule und wünschen Ihnen für Ihre berufliche Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Vorsitzende/Vorsitzender der Berufungskommission

**Berufungsverfahren W3-Professur für _____ an der Pädagogischen
Hochschule Schwäbisch Gmünd (Kennziffer _____)**

Anlagen:

1 Bewerbungsmappe
Schriftennachweise

Sehr geehrte Frau/ Sehr geehrter Herr _____,

mit Schreiben vom _____ haben Sie sich um die oben genannte Professur beworben. Über Ihre Lozierung auf den __. Listenplatz wurden Sie in Kenntnis gesetzt.

Zwischenzeitlich hat nun die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg den Ruf an eine andere Bewerberin bzw. an einen anderen Bewerber erteilt.

Die eingereichten Bewerbungsunterlagen senden wir Ihnen daher zurück.

Wir bedanken uns herzlich für Ihr Interesse an unserer Hochschule und Ihre Bemühungen im Zusammenhang mit den Berufsveranstaltungen. Für Ihre berufliche Zukunft wünschen wir Ihnen alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Rektorin/ Rektor

Ernennungsunterlagen, die im Falle der Rufannahme benötigt werden

Erforderlich sind

- (1) von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit des Landes Ba-Wü, die nicht schon einer Hochschule des Landes als Beamtin bzw. Beamter angehören, die Unterlagen a) und b)
- (2) von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf des Landes Ba-Wü die Unterlagen a), b) und e)
- (3) von Beamtinnen und Beamten eines anderen Dienstherrn im Bereich der Bundesrepublik Deutschland (Bund, Land, Gemeinde, Körperschaft mit Dienstherrnenfähigkeit) sowie von allen anderen Bewerber innen die Unterlagen a) bis j)

Unterlagen

- a) Zustimmung zur Einsichtnahme in die Personalakten mit Angabe der Stelle (Postleitzahl und Adresse), bei der die Akten geführt werden.
- b) Ein ausgefüllter Personalbogen mit Lichtbild..
- c) Ein Nachweis der deutschen Staatsangehörigkeit in Form einer Kopie des Reisepasses oder Personalausweises.
- d) Ein Lebenslauf.
- e) Ein ärztliches Zeugnis über die Eignung für das Beamtenverhältnis auf Zeit oder Lebenszeit, das eine Aussage darüber enthält, ob mit vorzeitiger Dienstunfähigkeit gerechnet werden muss. (Anfallende Kosten können nicht erstattet werden.)
- f) Eine Erklärung darüber, ob die wirtschaftlichen Verhältnisse geordnet sind. (Formular „wirtschaftliche Verhältnisse“)
- g) Ein Führungszeugnis
Dies ist beim Einwohnermeldeamt des Wohnortes anzufordern; als Verwendungszweck ist die „Übertragung einer Professur“ und das Aktenzeichen des Berufungsschreibens anzugeben.
Als Empfängerbehörde ist die PH anzugeben, da die Ernennungsunterlagen zusammen ans MWK weitergeleitet werden.
zusätzlich das Formular „Vorstrafen“
- h) Beglaubigte Kopien der Prüfungszeugnisse (staatliche und akademische Prüfungen) und der weiteren Qualifikationsnachweise (Promotion, Habilitation, Bezeichnung außerplanmäßiger Professur, usw.). *)
- i) Eine Belehrung und Erklärung (Formular „Belehrung und Erklärung“)
- j) Bestätigung über die Verteilung der Versorgungslasten gem. § 3 Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag

*) Bitte reichen Sie Originale oder amtlich beglaubigte Fotokopien ein. Bei Vorlage der Originalurkunden können eingereichte Kopien auch von der Personalabteilung beglaubigt werden.

Auswertungsbogen für Berufungsverfahren

I. Stelle

- a) **Funktion** der Stelle: _____
 Fakultät / Institut: _____
 Abteilung / Projekt (Kostenstelle): _____

Befristung / Umfang der Stelle:

- unbefristet befristet für/ bis _____ Vollzeit Teilzeit mit _____%

- b) **Ausschreibung** Kennziffer: _____ Veröffentlichung am _____

II. Verfahren

a) **Bewerbungen**

	insgesamt:	davon Frauen	davon Männer	davon Schwerbehinderte:		Bemerkungen:
				weibl.	männl.	
Anzahl der Bewerbungen	_____	_____	_____	_____	_____	
Anzahl der zur Vorstellung Eingeladenen	_____	_____	_____	_____	_____	

- b) Die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** an der Stellenausschreibung, bei der Zusammensetzung der Berufungskommission, an den Sitzungen der Berufungskommission und bei der Erstellung der Berufsungsliste

- ist erfolgt Erklärung der Gleichstellungsbeauftragten liegt vor

- c) Die **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** an der Bewerberauswahl, an Vorstellungsgesprächen und bei der Erstellung der Berufsungsliste

- ist erfolgt **Personalrat** wurde über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Personen informiert
 Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung liegt vor
 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist nicht erforderlich

d) **Berufungsvorschlag**

- Platz 1: weiblich männlich schwerbehindert ja nein
 Platz 2: weiblich männlich schwerbehindert ja nein
 Platz 3: weiblich männlich schwerbehindert ja nein

Der Berufungsvorschlag trägt zur Erreichung der geschlechterparitätischen Professurbesetzung bei

- ja nein, Begründung: _____

Datum: _____

.....
 Unterschrift Vorsitzende(r) der Berufungskommission

Formular „Neueinstellung“ intern (F&L / Verwaltung)

I. Vom Institut bzw. von der Abteilung auszufüllen:

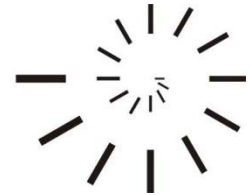
Stelle		
<u>Abteilung / Fach:</u>		<u>Kostenstelle:</u>
<u>Funktion:</u> (z.B. Prof., Akad. Mitarbeiter_in, Mitarbeiter_in in der Verwaltung)		<u>Ausschreibungskennziffer:</u>
<u>Finanzierung:</u> <input type="checkbox"/> aus Stellenplan <input type="checkbox"/> aus Drittmitteln <input type="checkbox"/> aus sonstigen Mitteln		
<u>Büroausstattung</u> (inkl. PC) <input type="checkbox"/> kann beibehalten werden <input type="checkbox"/> neu:		

Personalien	
<u>Name, Titel:</u>	
<u>Voraussichtlicher Einstellungstermin:</u>	
<u>Dienstaufgabenbeschreibung</u> (wiss. Bereich):	<input type="checkbox"/> wird an Personalverwaltung weitergeleitet <input type="checkbox"/> liegt der Personalverwaltung bereits vor <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich

Bitte den oberen Teil ausfüllen und an den neuen Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin ausgeben.

II. Vom neuen Mitarbeiter bzw. von der neuen Mitarbeiterin zu veranlassen:

<u>Beim Hausmeister:</u> Raum A 013	Schlüssel abholen <u>Raum-Nummer:</u> <u>evtl. Postfach-Nummer:</u>	<input type="checkbox"/>
<u>In der Informationszentrale:</u> Raum A 021	Antrag auf Multifunktionskarte abgeben, Multifunktionskarte anfertigen lassen	<input type="checkbox"/>
<u>Mit MIZ:</u>	Einführung in DV / AV	<input type="checkbox"/>
<u>Im MIZ-Mediengestaltung:</u> Raum A 023 bzw. Postfach 172	Formular „Internetauftritt“ abgeben	<input type="checkbox"/>
<u>Beim Kanzler</u> Vorzimmer A 131	Persönliches Vorstellen	<input type="checkbox"/>
<u>In der Verwaltung:</u> Raum A 127	Formular „Neueinstellung“ abgeben	<input type="checkbox"/>
<u>Freiwillige Angaben:</u> <u>Private Anschrift:</u>	Freiwillige Angaben: <u>Private Telefon-Nr.</u> <u>Private E-Mail</u>	



Antrag über eine Raumzuweisung / Raumänderung

In der Abteilung: _____

wird Frau / Herrn _____

Amtsbezeichnung _____

ab _____ folgender Raum zugewiesen:

Neuzugang Raum _____ Gebäude _____

Telefon-Durchwahl _____

Raumänderung von Raum _____ Gebäude _____

nach Raum _____ Gebäude _____

Telefon-Durchwahl _____

Datum

Abteilungsleiter_in

Institutsleiter_in

Dekan_in

Der Raumzuweisung / Raumänderung wird zugestimmt.
 nicht zugestimmt, weil

Die Raumausstattung (Möbel, EDV usw.) ist frühzeitig mit den für die Beschaffung zuständigen Stellen abzustimmen.

Datum

Kanzler

Verteiler:

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Abteilung | <input checked="" type="checkbox"/> Hausmeister (Schlüsselverwaltung) |
| <input checked="" type="checkbox"/> Beschäftigte_r | <input checked="" type="checkbox"/> Informationszentrale |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personalabteilung | <input checked="" type="checkbox"/> MIZ-MG |
| <input checked="" type="checkbox"/> Haushaltsabteilung | <input checked="" type="checkbox"/> MIZ-DV |
| <input checked="" type="checkbox"/> Techn. Leiter | <input checked="" type="checkbox"/> Institutssekretariat |

