

Leitfaden für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren an der HAWK

Gleichstellungsbüro | Stand: August 2019

Inhaltsübersicht

Präambel	2
1 Sensibilität aller Verfahrensbeteiligten für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen während aller Verfahrensschritte	3
2 Struktur(entwicklungs-)konzept, Profilpapier, Zuweisung und Denomination.....	3
3 Auswahlkriterien und Ausschreibung.....	4
4 Proaktive Ansprache – „Talent Scouting“	4
5 Zusammensetzung der Berufungskommission.....	5
6 Auswahlverfahren.....	5
7 Vergleichende Würdigung und Berufungsvorschlag.....	6
8 Einbezug, Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	7
9 Befristete Professuren	8
Checkliste.....	9
Ausschreibungspassus Gender- und Diversitätskompetenz.....	11
Schaubild zum Ablauf gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren.....	12

Ansprechperson

Elisa Kiehl | Referentin für Gleichstellung

Gleichstellungsbüro | Goschentor 1, Raum 310 | 31134 Hildesheim

E-Mail: elisa.kiehl@haw.de | Tel.: 05121/881-187

Präambel

Verantwortung aller Beteiligten an Berufungen ist es, für Chancengleichheit in den Verfahren zu sorgen. Diese Verantwortung begründet sich juristisch-politisch und zugleich akademisch-ökonomisch. So gibt bereits das Grundgesetz im 3. Artikel vor, dass Personen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität oder anderer Gruppenzugehörigkeiten nicht benachteiligt werden dürfen (juristisch-politische Argumentation). Jedoch auch zugunsten eines gelingenden Wettbewerbs um die besten Köpfe ist es notwendig, für Chancengleichheit zu sorgen (akademisch-ökonomische Argumentation). Das Bekenntnis der HAWK „vielfältig, lebendig, menschlich“ ruft ganz explizit zu einer vielfalfreundlichen Hochschulkultur auf. Nicht zuletzt das Niedersächsische Hochschulgesetz sieht den Gleichstellungsauftrag und die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung vor (§ 3 Abs. 3 NHG).

Zu gleichstellungsorientierten und vielfalfreundlichen Berufungsverfahren gehört die Sensibilität der Verfahrensbeteiligten für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen während aller Verfahrensschritte. Das beinhaltet, sich eigene Zuschreibungen bewusst zu machen und diese zu hinterfragen.

Zuschreibungen dienen dem Zurechtfinden in einer komplexen Welt. Kurz gesagt, sie sind menschlich. Nichtsdestotrotz ist zu prüfen, an welchen Stellen im Berufungsverfahren sie wirkmächtig werden und Wahrnehmung und Erwartungen verzerren können. In diesem Fall ist diesem Prozess gegenzusteuern, damit er sich für einzelne potentielle Bewerber/innen nicht negativ auswirkt.

Berufungsverfahren gleichstellungsorientiert und vielfalfreundlich zu gestalten beinhaltet auch, strukturelle Bedingungen zu identifizieren, die Personengruppen benachteiligen können. Dem ist im jeweiligen Berufungsverfahren entgegenzuwirken.

Mit Vielfalfreundlichkeit im Sinne einer Sensibilität für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen ist hier also folgendes gemeint: eine diskriminierungskritische Grundhaltung, die Wertschätzung von Unterschiedlichkeiten, die Reflexion von Zuschreibungen von Eigenschaften und Fähigkeiten aufgrund der sozialen Positionierungen einer Person bei gleichzeitigem Bewusstsein, dass Personen aufgrund ihrer sozialen Positionierung mit unterschiedlichen Chancen ausgestattet sind.

Zu berücksichtigen sind insbesondere die Dimensionen geschlechtliche und sexuelle Identität, ethnische Herkunft bzw. Betroffenheit von Rassismus, Religion oder Weltanschauung, soziale und Bildungserkunft, Behinderung, Alter und deren Zusammenspiel.

Vielfalfreundlichkeit zu leben ist dabei sowohl eine Erwartung an Verfahrensbeteiligte als auch an Bewerber/innen um eine Professur.

Der vorliegende Leitfaden soll Verfahrensbeteiligte darin unterstützen, ihrer Verantwortlichkeit gerecht zu werden. Jedem Verfahrensschritt ist ein Kapitel gewidmet. Kapiteleigene Checklisten dienen dabei als Anregung für die selbstständige Reflexion und den Austausch mit anderen Verfahrensbeteiligten in Bezug auf den jeweiligen Verfahrensschritt. Zugunsten eines praktikablen Umgangs mit den Checklisten aus den Kapiteln finden sich diese zusammengefasst zu einer Liste auf den hinteren Seiten des Leitfadens (vgl. S. 9f.). Diese ist während eines Berufungsverfahrens abzuarbeiten und dem Berufungsbericht beizulegen. Ein Schaubild zum Ablauf gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren befindet sich auf den letzten Seiten des vorliegenden Leitfadens (vgl. S. 12f.).

1 Sensibilität aller Verfahrensbeteiligten für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen während aller Verfahrensschritte

Es ist nicht (allein) die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten für gleichstellungsorientierte und vielfaltsfreundliche Verfahren zu sorgen. Vielmehr liegt es in der Verantwortung aller Verfahrensbeteiligten, ihre Entscheidungen während aller Verfahrensschritte durch Selbstreflexion und Austausch in den beteiligten Gremien auf unerwünschtes Diskriminierungspotential hin zu überprüfen und entsprechend anzupassen.

Verfahrensbeteiligte sind: Präsidium, Berufungsbeauftragte, Senat, ständige Kommission für Studium und Lehre, Fakultätsrat, Dekanat, Berufungskommission und Vorsitzende/r, hauptberufliche und nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte

Verfahrensschritte sind: Struktur(entwicklungs-)konzept, Profilpapier, Zuweisung und Denomination, Auswahlkriterien und Ausschreibung, proaktive Ansprache, Zusammensetzung der Berufungskommission, Auswahlverfahren, vergleichende Würdigung und Berufungsvorschlag, Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. Umgang mit befristeten Professuren (vgl. folgende Kapitel)

2 Struktur(entwicklungs-)konzept, Profilpapier, Zuweisung und Denomination

Das Struktur(entwicklungs-)konzept bestimmt die Entwicklungsplanungen der Fakultät und bildet so die Basis für Entscheidungen hinsichtlich bestehender und zukünftiger Professuren. Die/der jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (FGB) ist in die Entwicklung des Struktur(entwicklungs-)konzept einzubeziehen.

Die jährlich stattfindende Klausurtagung der HAWK wird alle drei Jahre dazu genutzt, dass sich die Verantwortlichen der Hochschule (Senat, Hochschulrat und Präsidium) und die der Fakultäten (Dekanate) über die Verteilung der neu zu besetzenden Professuren verständigen. Die HGB begleitet die Tagung als beratendes Mitglied.

Basierend auf den Kennzahlen und Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem MWK wird transparent gemacht, welche Professuren die Hochschule besetzen kann und woher diese Kapazitäten stammen. In einem kollegialen Austausch stellen sich die Fakultäten gegenseitig ihre Entwicklungsplanungen, Bedarfe und Denominationen von Professuren vor. Auf Basis dieser gemeinsamen Informationsgrundlage entscheidet dann das Präsidium über die konkrete Zuweisung von auszuschreibenden Professuren.

Zuweisung und Denomination und deren Konkretisierung im Profilpapier sind grundlegend für die Ausgestaltung der Professuren und deren personelle Besetzung. Entsprechend sind bereits in Bezug auf diese Verfahrensschritte Aspekte der Gleichstellung und Vielfaltsfreundlichkeit zu berücksichtigen. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte (HGB) ist in diese Prozesse einzubeziehen.

Erledigt?	Checkliste
	Wurde im Struktur(entwicklungs)konzept der Ist-Zustand der Fakultät in Bezug auf Gleichstellung und Vielfaltsfreundlichkeit beschrieben? Wurde konkretisiert, auf welche Weise die Fakultät sich Gleichstellungszielen und Vielfaltsfreundlichkeit annähern möchte?
	Wurde in Bezug auf Entscheidungen über Zuweisung und Denomination darauf hingearbeitet, dass die Professur zu Gleichstellung und Vielfaltsfreundlichkeit beiträgt und dies im Profilpapier beschrieben? Wurde (gemäß § 3 Abs. 3 NHG) geprüft, ob es sich anbietet, Beiträge zur Geschlechterforschung in Forschung und Lehre einzubeziehen? Ist die Professur so breit angelegt, dass sich Personen mit unterschiedlichen akademischen Lebensläufen bewerben können?

Um den Anforderungen der obigen Checkliste gerecht zu werden, unterstützen folgende Fragen die selbstständige Reflexion bzw. den Austausch in den beteiligten Gremien. Auf Grundlage der Fragen, kann sich der Prüfung angenähert werden, ob Personengruppen im Verfahren direkt oder indirekt benachteiligt werden.

- Vermag das Struktur(entwicklungs-)konzept die Fakultät im Sinne der Vielfaltsfreundlichkeit zu bereichern?
- Wenn ich mir die Idealbesetzung der bestehenden oder zu schaffenden Professur vorstelle: Welche Kompetenzen und Eigenschaften bringt die Person mit? Welche beruflichen und anderweitigen Erfahrungen hat sie gemacht? Wie tritt sie auf?
 - Inwieweit spiegeln diese Vorstellungen Geschlechterstereotype oder Stereotype über andere Vielfaltsmerkmale wieder?
 - Inwieweit ähneln diese Vorstellungen mir selbst? Selbstähnlichkeitseffekte können dazu führen, dass wir eher diejenigen Personen fördern, die uns selbst ähnlich sind.
 - Inwieweit sind meine Vorstellungen zur Idealbesetzung der Professur mit aktueller oder vergangener Familienverantwortung der Person vereinbar?
 - Würde unsere Fakultät durch eine Person bereichert werden, die diesen Vorstellungen entspricht?

3 Auswahlkriterien und Ausschreibung

Zugunsten verstärkter Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit an der HAWK sollen Bewerber/innen Sensibilität für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen mitbringen. Diese Aspekte müssen bereits in der Ausschreibung explizite Erwähnung finden (vgl. Passus A im Anhang).

Auch ist die Berücksichtigung von Gender und Diversität als Gegenstand von Forschung und Lehre als explizites fachliches Auswahlkriterium wann immer möglich zu formulieren (gemäß § 3 Abs. 3 NHG). Andernfalls kann dieses Kriterium im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht explizit herangezogen werden. Dabei können Gender und Diversität einen Hauptfokus bilden (gender- und diversitätsspezifisch, vgl. Passus C im Anhang) oder als relevante Teilaspekte erwogen werden (gender- und diversitätssensibel, vgl. Passus B im Anhang). Formulierungsbausteine für die Ausschreibung finden Sie im Anhang.

In der Ausschreibung ist auf die Teilzeiteignung der Professur hinzuweisen.

Erledigt?	Checkliste
	Wurden Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln als explizites Auswahlkriterium in die Ausschreibung aufgenommen (vgl. Passus A im Anhang)?
	Wurde geprüft, ob die Fähigkeit und der Wille der Bewerber/innen, Gender und Diversität in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, als explizites fachliches Kriterium formuliert werden kann (vgl. Passus B und C im Anhang)?

4 Proaktive Ansprache – „Talent Scouting“

Insbesondere wenn der Frauenanteil bei Professuren gering ist, sind Fakultät und Berufungskommission angehalten, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern (vgl. Richtlinie der HAWK für Berufungsverfahren S. 4). Hierbei unterstützt das Gleichstellungsbüro Sie gern.

Erledigt?	Checkliste
	Hat sich die Fakultät darüber verständigt, ob und wie geeignete Kandidatinnen proaktiv zur Bewerbung aktiviert werden sollen?

In dem Fall sind folgende Fragen zu klären:

- Welche Kandidatinnen kommen infrage? Wer kümmert sich um die gezielte Recherche? Wer benennt Kandidatinnen?
- Wann erfolgt die Ansprache (spätestens 3 Wochen vor Bewerbungsschluss)?
- Wer spricht die Kandidatinnen an?
- Wie und durch wen erfolgt ein Controlling der proaktiven Ansprache?
- Wie und durch wen erfolgt eine Dokumentation der Vorgänge?

5 Zusammensetzung der Berufungskommission

§ 26 NHG regelt die Zusammensetzung von Berufungskommissionen. So sollen mindestens vierzig Prozent der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Von diesen soll mindestens die Hälfte der Gruppe der Hochschullehrer/innen angehören.

Sollten die Vorgaben des NHG nicht erfüllt werden können, kann die HGB eine Ausnahmegenehmigung zur Zusammensetzung der Berufungskommission erteilen. Dazu ist eine glaubhafte Dokumentation des Bemühens um eine NHG-konforme Zusammensetzung der BK notwendig (bspw. Nachweise über Anfragen an eine ausreichende Zahl von Professorinnen).

Erledigt?	Checkliste
	Wurde die Berufungskommission gemäß den Vorgaben des NHG (§ 26 Abs. 2 NHG, Richtlinie der HAWK für Berufungsverfahren S. 6) besetzt?
	Haben die Mitglieder der Berufungskommission den vorliegenden Leitfaden erhalten?

6 Auswahlverfahren

Wie in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt, sind Gender und Diversität als Gegenstand von Forschung und Lehre als explizites fachliches Kriterium während der Erstellung des Struktur(entwicklungs)konzepts, Profilpapiers und der Ausschreibung einzubeziehen, wenn keine gewichtigen Gründe dagegen sprechen. Entsprechend sind diese Aspekte nun im Auswahlprozess zu berücksichtigen. Dabei können Gender und Diversität einen Hauptfokus bilden (gender- und diversitätsspezifisch) oder als relevante Teilaufgaben erwogen werden (gender- und diversitätssensibel).

Zur fachlichen Eignung gehört überdies, ob die Bewerber/innen Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit in Bezug auf ihre Lehre und ihr Führungsverhalten mitbringen, d.h. im Umgang mit Studierenden, Mitarbeitenden und anderen Kolleginnen und Kollegen. Dies ist im Auswahlverfahren zu prüfen.

Erledigt?	Checkliste
	Wurde das Kriterium Gender und Diversität als Gegenstand von Forschung und Lehre explizit im Auswahlverfahren berücksichtigt?
	Wurde die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerber/innen in Bezug auf ihre Lehrtätigkeit und ihr Führungshandeln explizit im Auswahlverfahren berücksichtigt?
	Wurden Assessment-Fragen entwickelt und gestellt, falls die Bewerbungsunterlagen kein eindeutiges Bild über die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerberin/des Bewerbers zuließen?

Um die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerber/innen zu überprüfen, können folgende Fragen und Anregungen hilfreich sein:

- Benutzt die Bewerberin/der Bewerber in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation eine durchgängig gleichstellungsorientierte Sprache? Bspw. weibliche und männliche Sprachvarianten.
- Lassen die Bewerbungsunterlagen der Bewerberin/des Bewerbers Sensibilität für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen erkennen?
- Andernfalls sind entsprechende Assessment-Fragen für die Auswahlgespräche zu entwickeln. Beispielsweise:
 - In Bereichen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind: Wie werden Sie als Professor/in dazu beizutragen, dass Studieninteressentinnen sich für Ihr Fach entscheiden? Welche Ideen haben Sie, um die Quote der Studentinnen zu senken, die ihr Studium abbrechen?
 - In Bereichen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind: Wie werden Sie als Professor/in dazu beizutragen, dass Studieninteressen sich für Ihr Fach entscheiden? Welche Ideen haben Sie, um die Quote der Studenten zu senken, die ihr Studium abbrechen?

7 Vergleichende Würdigung und Berufungsvorschlag

Die vergleichende Würdigung sollte über einen Kriterienkatalog fachlicher Aspekte hinausgehen. Auch Aspekte der Gleichstellung und Vielfaltsfreundlichkeit sollen hier Erwähnung finden. Wie alle Menschen, sind auch die Bewerber/innen gesellschaftlich unterschiedlich positioniert, was entsprechende Privilegien oder Hürden in ihrem Lebensverlauf mit sich bringen kann. Aufgabe der Berufungskommission ist es, sich vor Sichtung der Bewerbungen darüber zu verständigen, welche Relevanz diesen Diversitätsdimensionen im Berufungsvorschlag beigemessen werden soll.

Im Sinne personeller Gleichstellung sind Frauen aufgrund ihrer fortdauernden Unterrepräsentanz auf der wissenschaftlichen Karrierestufe Professur (22%) bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen (vgl. § 21 Abs. 3 NHG).

Laut § 25 Abs. 1 NHG müssen Bewerber/innen eine „mindestens fünfjährige[...] berufliche[...] Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen“ vorweisen. Unabhängig von der Lebenssituation der Bewerber/innen muss diese Tätigkeit in einem Umfang „von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit“ (§ 16 Abs. 1 NHG) geleistet worden sein (siehe auch BeckOK HochschulR Niedersachsen/Müller-Bromley NHG § 25 Rn. 16-22, beck-online).

Im Hinblick auf die Bewertung von Forschungs- und Publikationstätigkeiten sowie der Anwerbung von Drittmitteln etc. ist relevant, ob die Person vollumfänglich oder in Teilzeit tätig war. Hatte die Bewerberin/der Bewerber Familienverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige inne oder war selbst von Krankheit betroffen, ist dies entsprechend zu ihren/seinen Gunsten zu berücksichtigen. Beispielsweise liegt das akademische Alter einer Person mit zwei Kindern, die nach einer Promotion Anfang 2000 je zwölf Monate pro Kind in Elternzeit war und seit dem ersten Kind im Jahr 2006 in Teilzeit mit einem Umfang von fünfundsechzig Prozent gearbeitet hat, Ende des Jahres 2017 nicht bei Achtzehn Jahren. Vielmehr werden fünf Jahre zu hundert Prozent angerechnet (Zeitraum von 2000-2005), zwei Jahre zu null Prozent (24 Monate Elternzeit) und zehn Jahre zu fünfundsechzig Prozent (Zeitraum von 2007 bis Ende 2017). Daraus ergibt sich ein akademisches Alter von nur zwölf einhalb Jahren, in denen Forschungs- und Publikationstätigkeiten nachgegangen werden und Drittmittel eingeworben werden konnten.

Im Verständnis der HAWK umfasst Familie alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird. Familienverantwortung bedeutet daher Sorge- und Erziehungsverantwortung für Kinder, Sorge- und Lebensverantwortung für Partnerinnen und Partner sowie Sorge- und Pflegeverantwortung für pflegebedürftige Angehörige.

Erledigt?	Checkliste
	Hat die Berufungskommission sich vor Sichtung der Bewerbungen darüber verständigt, welche Relevanz Diversitätsdimensionen beigemessen werden soll?

	Wurde bei der Bewertung der Bewerbungen die Vielfalt akademischer Lebensläufe wertschätzend berücksichtigt?
	Wurde das akademische Alter der Bewerber/innen berücksichtigt?

Für den Austausch darüber, welche Relevanz die Berufungskommission den Diversitätsmerkmalen der Bewerber/innen beimessen möchte, können folgende Fragen und Anregungen hilfreich sein:

- Bringt die Bewerber/innen Migrationserfahrung mit? In welcher Weise soll diese berücksichtigt werden?
- Gibt es Bewerber/innen mit und ohne Behinderung? Welche Relevanz soll dem beigemessen werden (jenseits der ohnehin einzulösenden bevorzugten Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerber/innen bei gleicher Eignung und Befähigung)?
- Gibt es Besonderheiten im Lebenslauf einzelner Bewerber/innen? Wie sind diese im Sinne von Vielfaltsfreundlichkeit zu würdigen?

8 Einbezug, Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Um zu gewährleisten, dass die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte (HGB) bzw. die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) die Verfahrensbeteiligten beraten und ein Verfahrenscontrolling leisten können, ist die/der jeweilige FGB bzw. die HGB an allen Verfahrensschritten zu beteiligen.

Beteiligung der HGB bzw. der/des FGB meint nicht allein, einem Gesetzestext zu entsprechen. Vielmehr geht es um Raum für Austausch und Auseinandersetzung. Dazu gehört auch der rechtzeitige Einbezug in die Planung von Sitzungsterminen sowie Unterlagen frühzeitig zur Verfügung zu stellen.

Die/Der FGB bzw. die HGB wacht über die Wahrung des Gleichstellungsauftrags. Abgesehen von der Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre sowie Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerber/innen, ist es nicht Aufgabe der/des FGB bzw. der HGB, eine fachliche Einschätzung abzugeben.

Erledigt?	Checkliste
	Hat der Fakultätsrat die/den FGB an der Erstellung des Struktur(entwicklungs-)konzepts beteiligt?
	Hat die HGB die Klausurtagung begleitet, auf Grundlage derer über die Verteilung der neu zu besetzenden Professuren an den Fakultäten entschieden wird?
	Hat der Fakultätsrat die HGB an der Erstellung des Profilpapiers beteiligt?
	Hat das Präsidium die HGB über die Stellenuweisung informiert?
	Hat das Dekanat die HGB über die Denomination informiert?
	Hat das Dekanat die HGB über den Ausschreibungstext informiert?
	Hat das Dekanat die HGB über die Zusammensetzung der Berufungskommission (BK) informiert? Die HGB erteilt bei Bedarf und glaubhafter Begründung eine Ausnahmegenehmigung zur Zusammensetzung der BK.
	Hat das Dekanat die HGB über die Bewerbungslage informiert? Die HGB verlangt ggf. eine zweite Ausschreibung, wenn sich keine Frau beworben hat (§ 11 Abs. 2 NGG, Richtlinie S. 5).
	An der Stelle delegiert die HGB das Verfahren an die/den FGB. In folgenden Ausnahmefällen begleitet die HGB auch im weiteren Verlauf die Arbeit der BK:

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Position der/des FGB ist vakant. ■ Der Arbeitsbereich der/des FGB liegt nah an der ausgeschriebenen Professur. ■ Die Arbeitsbelastung der/des FGB ist zu groß. ■ Das Verfahren und/oder die Kommissionszusammensetzung bilden besondere Herausforderungen. <p>Die HGB informiert das Dekanat, wer das Verfahren begleitet.</p>
	Hat das Dekanat die/den FGB (Ausnahme HGB) über Zeit und Ort der Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen informiert?
	Hat das Dekanat die/den FGB (Ausnahme HGB) und ggf. die/den Schwerbehindertenbeauftragte/n als beratende Mitglieder der Berufungskommission in die Terminfindung für die Sitzungen einbezogen und ordentlich eingeladen?
	Die/Der FGB wendet sich bei Fragen und/oder Unstimmigkeiten frühzeitig an die HGB.
	Die/Der FGB (Ausnahme HGB) klärt die BK über den Gleichstellungsauftrag ihrer Arbeit auf.
	Mit dem Berufungsvorschlag der BK übergibt die/der FGB das Verfahren zurück an die HGB. Dabei gibt die/der FGB ein Votum zur Berücksichtigung oder Verletzung des Gleichstellungsauftrages ab.
	Die HGB nimmt auf Grundlage des FGB-Votums zum Berufungsvorschlag Stellung und verlangt bei Verletzung des Gleichstellungsauftrags innerhalb von 2 Wochen eine erneute Entscheidung (§ 42 Abs. 4 Satz 1 NHG, Richtlinie S. 14).

9 Befristete Professuren

Wenn Professuren aufgrund von Erstberufung zunächst befristet besetzt werden (§ 28 Abs. 1 Satz 1 NHG), sind überprüfbare Zielvereinbarungen mit der betreffenden Person zu schließen. Auf Basis der Zielvereinbarung entscheidet die Hochschule unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, ob die jeweilige Professur verstetigt wird.

Auch das im jeweiligen Ausschreibungstext gewählte Kriterium zu Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit (vgl. Passus A im Anhang) bzw. Gender und Diversität in Forschung und Lehre (vgl. Passus B und C im Anhang) ist im Rahmen der Zielvereinbarung zu berücksichtigen und als Grundlage der Entscheidung über eine Entfristung heran zu ziehen.

Ausschreibungen von befristet besetzten Professuren, die vor Juni 2017 veröffentlicht wurden, enthalten die genannten Formulierungen zu Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit (vgl. Passus A im Anhang) bzw. Gender und Diversität in Forschung und Lehre (vgl. Passus B und C im Anhang) in der Regel noch nicht. Trotzdem ist in den Zielvereinbarungen für diese Professuren mindestens das Kriterium Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit (vgl. Passus A im Anhang) heran zu ziehen.

Erledigt?	Checkliste
	Wurde mit der Person, die zunächst befristet auf eine Professur berufen wurde, eine Zielvereinbarung getroffen, im Rahmen derer das Kriterium zu Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit (vgl. Passus A im Anhang) bzw. Gender und Diversität in Forschung und Lehre (vgl. Passus B und C im Anhang) berücksichtigt wurde?
	Wurde die Gleichstellungsbeauftragte in die Entscheidung über die Verstetigung der Professur auf Basis der getroffenen Zielvereinbarung einbezogen?

Checkliste

Die ausgefüllte Checkliste ist als Bestandteil des Berufungsberichtes im Senat einzureichen.

erledigt?	Verfahrensschritt	Informationen
	Struktur(entwicklungs-)konzept, Profilpapier, Zuweisung und Denomination	in Kapitel 2
	Wurde im Struktur(entwicklungs)konzept der Ist-Zustand der Fakultät in Bezug auf Gleichstellung und Vielfaltsfreundlichkeit beschrieben? Wurde konkretisiert, auf welche Weise die Fakultät sich Gleichstellungszielen und Vielfaltsfreundlichkeit annähern möchte?	
	Wurde in Bezug auf Entscheidungen über Zuweisung und Denomination darauf hingearbeitet, dass die Professur zu Gleichstellung und Vielfaltsfreundlichkeit beiträgt und dies im Profilpapier beschrieben? Wurde (gemäß § 3 Abs. 3 NHG) geprüft, ob es sich anbietet, Beiträge zur Geschlechterforschung in Forschung und Lehre einzubeziehen? Ist die Professur so breit angelegt, dass sich Personen mit unterschiedlichen akademischen Lebensläufen bewerben können?	
	Auswahlkriterien und Ausschreibung	in Kapitel 3
	Wurden Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln als explizites Auswahlkriterium in die Ausschreibung aufgenommen (vgl. Passus A im Anhang)?	
	Wurde geprüft, ob die Fähigkeit und der Wille der Bewerber/innen, Gender und Diversität in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, als explizites fachliches Kriterium formuliert werden kann (vgl. Passus B und C im Anhang)?	
	Proaktive Ansprache - „Talent Scouting“	in Kapitel 4
	Hat sich die Fakultät darüber verständigt, ob und wie geeignete Kandidatinnen proaktiv zur Bewerbung aktiviert werden sollen?	
	Zusammensetzung der Berufungskommission	in Kapitel 5
	Wurde die Berufungskommission gemäß den Vorgaben des NHG (§ 26 Abs. 2 NHG, Richtlinie der HAWK für Berufungsverfahren S. 6) besetzt?	
	Haben die Mitglieder der Berufungskommission den vorliegenden Leitfaden erhalten?	
	Auswahlverfahren	in Kapitel 6
	Wurde das Kriterium Gender und Diversität als Gegenstand von Forschung und Lehre explizit im Auswahlverfahren berücksichtigt?	
	Wurde die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerber/innen in Bezug auf ihre Lehr- und Führungskompetenz explizit im Auswahlverfahren berücksichtigt?	
	Wurden Assessment-Fragen entwickelt und gestellt, falls die Bewerbungsunterlagen kein eindeutiges Bild über die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerberin/des Bewerbers zuließen?	
	Vergleichende Würdigung und Berufungsvorschlag	in Kapitel 7
	Hat die Berufungskommission sich vor Sichtung der Bewerbungen darüber verständigt, welche Relevanz Diversitätsdimensionen beigemessen werden soll?	

	Wurde die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit der Bewerber/innen in Bezug auf ihre Lehrtätigkeit und ihr Führungshandeln explizit im Auswahlverfahren berücksichtigt?	
	Wurde das akademische Alter der Bewerber/innen berücksichtigt?	
	Einbezug, Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	in Kapitel 8
	Hat der Fakultätsrat die/den FGB an der Erstellung des Struktur(entwicklungs-)konzepts beteiligt?	
	Hat die HGB die Klausurtagung begleitet, auf Grundlage derer über die Verteilung der neu zu besetzenden Professuren an den Fakultäten entschieden wird?	
	Hat der Fakultätsrat die HGB an der Erstellung des Profilpapiers beteiligt?	
	Hat das Präsidium die HGB über die Stellenzuweisung informiert?	
	Hat das Dekanat die HGB über die Denomination informiert?	
	Hat das Dekanat die HGB über den Ausschreibungstext informiert?	
	Hat das Dekanat die HGB über die Zusammensetzung der Berufungskommission (BK) informiert? Die HGB erteilt bei Bedarf und glaubhafter Begründung eine Ausnahmegenehmigung zur Zusammensetzung der BK.	
	Hat das Dekanat die HGB über die Bewerbungslage informiert? Die HGB verlangt ggf. eine zweite Ausschreibung, wenn sich keine Frau beworben hat (§ 11 Abs. 2 NGG, Richtlinie S. 5).	
	An der Stelle delegiert die HGB das Verfahren an die/den FGB. In folgenden Ausnahmefällen begleitet die HGB auch im weiteren Verlauf die Arbeit der BK: <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Position der/des FGB ist vakant. ■ Der Arbeitsbereich der/des FGB liegt nah an der ausgeschriebenen Professur. ■ Die Arbeitsbelastung der/des FGB ist zu groß. ■ Das Verfahren und/oder die Kommissionszusammensetzung bilden besondere Herausforderungen. Die HGB informiert das Dekanat, wer das Verfahren begleitet.	
	Hat das Dekanat die/den FGB (Ausnahme HGB) über Zeit und Ort der Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen informiert?	
	Hat das Dekanat die/den FGB (Ausnahme HGB) und ggf. die/den Schwerbehindertenbeauftragte/n als beratende Mitglieder der Berufungskommission in die Terminfindung für die Sitzungen einbezogen und ordentlich eingeladen?	
	Die/Der FGB wendet sich bei Fragen und/oder Unstimmigkeiten frühzeitig an die HGB.	
	Die/Der FGB (Ausnahme HGB) klärt die BK über den Gleichstellungsauftrag ihrer Arbeit auf.	
	Mit dem Berufungsvorschlag der BK übergibt die/der FGB das Verfahren zurück an die HGB. Dabei gibt die/der FGB ein Votum zur Berücksichtigung oder Verletzung des Gleichstellungsauftrages ab.	
	Die HGB nimmt auf Grundlage des FGB-Votums zum Berufungsvorschlag Stellung und verlangt bei Verletzung des Gleichstellungsauftrags innerhalb von 2 Wochen eine erneute Entscheidung (§ 42 Abs. 4 Satz 1 NHG, Richtlinie S. 14).	

	Befristete Professuren	in Kapitel 9
	Wurde mit der Person, die zunächst befristet auf eine Professur berufen wurde, eine Zielvereinbarung getroffen, im Rahmen derer das Kriterium zu Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit (vgl. Passus A im Anhang) bzw. Gender und Diversität in Forschung und Lehre (vgl. Passus B und C im Anhang) berücksichtigt wurde?	
	Wurde die Gleichstellungsbeauftragte in die Entscheidung über die Verstetigung der Professur auf Basis der getroffenen Zielvereinbarung einbezogen?	

Ausschreibungspassus Gender- und Diversitätskompetenz

Folgend finden Sie in den Anforderungen aufsteigende Formulierungen für das Auswahlkriterium „Gender- und Diversitätskompetenz der Bewerber/innen“.

Mindestens muss Passus A „Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln“ in eine Ausschreibung für eine Professur aufgenommen werden. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob sich Passus B oder C als Auswahlkriterium für die jeweilige Professur eignet und Verwendung finden kann (vgl. § Abs. 3 NHG).

A. Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln

- Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers der ausgeschriebenen Professur ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit Studierenden als wesentlicher Bestandteil der Lehr- und Führungskompetenz vorausgesetzt.

B. Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln sowie gender- und diversitätssensible Lehre und Forschung

- Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers der ausgeschriebenen Professur ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit Studierenden als wesentlicher Bestandteil der Lehr- und Führungskompetenz vorausgesetzt. Darüber hinaus wird von der Professur erwartet, dass Gender und andere Diversitätsdimensionen als relevante Teilaspekte in Lehre und Forschung berücksichtigt werden.

C. Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln sowie explizite Berücksichtigung von Geschlecht und/oder anderen Diversitätsdimensionen in Lehre und Forschung

- Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers der ausgeschriebenen Professur ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit Studierenden als wesentlicher Bestandteil der Lehr- und Führungskompetenz vorausgesetzt. Darüber hinaus wird von der Professur erwartet, dass Gender und/oder andere Diversitätsdimensionen explizit in Lehre und Forschung betrachtet werden.

Schaubild zum Ablauf gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren



Verantwortung ALLER BETEILIGTEN ist es, für Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu sorgen.

Dazu gehört die Sensibilität der Verfahrensbeteiligten für die Bedeutung von Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen während ALLER VERFAHRENSSCHRITTE Struktur(entwicklungs-)konzept, Profilpapier, Zuweisung & Denomination, Auswahlkriterien & Ausschreibung, proaktive Ansprache, Zusammensetzung der Berufungskommission, Auswahlverfahren, vergleichende Würdigung & Berufungsvorschlag, Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. Umgang mit befristeten Professuren





