



GLEICHSTELLUNG ALS QUALITÄTSKRITERIUM IN BERUFUNGSVERFAHREN

ERGEBNISSE DES BENCHMARKING-VERBUNDES AN NIEDERSÄCHSISCHEN HOCHSCHULEN

HANNOVER, APRIL 2011

INHALT

Grußwort

Seite 3 Vorwort des Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen

Prof. Dr. Wolf-Rüdiger Umbach

Seite 4 Vorwort der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen

Prof. Dr.-Ing h. c. Jürgen Hesselbach

Seite 5 Vorwort der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

Dr. Edit Kirsch-Auwärter

Seite 6 Einleitung

Kapitel 1

Seite 7–8

Aktuelle Zahlen zum Berufungsgeschehen an Hochschulen in Niedersachsen

Kapitel 2

Seite 9 Zehn Thesen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Seite 10 These 1

Das Profilpapier eröffnet Gleichstellungschancen

→ strukturell – fachlich – personell

Seite 11 These 2

Genderkompetenz schafft Chancengleichheit

→ vermitteln – schulen – umsetzen

Seite 12 These 3

Die Ansprache von Wissenschaftlerinnen ist erfolgsbestimmend

→ ausschreiben – recherchieren – ansprechen

Seite 13 These 4

Synopsen sichern Transparenz

→ objektivierbar – vergleichbar – zielführend

Seite 14 These 5

Befangenheiten erfordern reflektiertes Vorgehen

→ erkennen – bearbeiten – kompensieren

Seite 15 These 6

Stereotype werden durch Sensibilisierung erkennbar

→ wahrnehmen – qualifizieren – überwinden

Seite 16 These 7

Responsivität steigert die Ergebnisqualität

→ wertschätzen – netzwerken – gewinnen

Seite 17 These 8

Berufungsbeauftragte sichern die Verfahrensqualität

→ normieren – informieren – strukturieren

Seite 18 These 9

Gleichstellungsbeauftragte sichern Geschlechtergerechtigkeit

→ operativ – strategisch – visionär

Seite 19 These 10

Berufungsverhandlungen besiegeln den Erfolg

→ integrativ – konstruktiv – innovativ

Seite 20–23

Verweise und Quellen

VORWORT

des Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen
Prof. Dr. Wolf-Rüdiger Umbach



Als Vorsitzender des „Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ freue ich mich sehr über die Veröffentlichung der vorliegenden Broschüre „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“. Diese Thesen sind Teil eines gemeinsamen Arbeitsprozesses auf der politischen Bühne Niedersachsens, dessen Hintergründe und Erfolgsgeschichte ich hier kurz erläutern möchte.

„Den Wandel organisieren“, dies war der wegweisende Titel des Vortrages von Herrn Prof. Dr. Peter Strohschneider, damals Präsident des Wissenschaftsrates, beim Auftaktworkshop zur Dialoginitiative im Mai 2008 in Hannover¹. Auf dieser Veranstaltung wurde das „Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ als Lenkungsorgan der Dialoginitiative gegründet und übernahm dieses Motto als Leitlinie seines Handelns. Je drei Mitglieder des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter koordinieren hier die Umsetzung der in der Gemeinsamen Erklärung² von 2007 formulierten Ziele und Maßnahmen.

Wie kann es gelingen, den von uns allen angestrebten Wandel in Richtung auf mehr Chancengleichheit an den niedersächsischen Hochschulen durch geeignete Instrumente und Vereinbarungen auch wirklich in die Tat umzusetzen? Die Palette der Themen ist groß und greift die Analysen und Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen auf: Es geht um Fragen des Akademischen Personalmanagements, um Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren, um die Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung, um die Institutionalisierung der Geschlechterforschung sowie um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und sonstigen Lebensinteressen.

Unter den zahlreichen Ansatzpunkten für Veränderungspotentiale werden übereinstimmend zwei Bereiche besonders hervorgehoben: die Sensibilisierung aller an Personalentscheidungen beteiligten Führungskräfte sowie eine Neuausrichtung der Berufungsverfahren mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl. Neben den anerkannten Qualitätsmerkmalen wie Transparenz, verbindlichen inhaltlichen Kriterien und formalisierten Abläufen der Berufungsverfahren wird hier also der Einfluss des so genannten „subjektiven Faktors“ betont und auf den Prüfstand gestellt.

Deshalb begann das Forum seine Arbeit auch genau an diesen Themen: im Dezember 2008 mit einer Start-up-Veranstaltung an der damaligen Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, wo anhand konkreter Beispiele verschiedene Aspekte von Chancengleichheit im akademischen Personalmanagement diskutiert wurden. Der nächste Schritt war die Bildung des Benchmarking-Verbundes Chancengleichheit mit dem Ziel, gemeinsame Qualitätsstandards zu entwickeln

sowie ein regelmäßiges Monitoring zur Chancengleichheit an den niedersächsischen Hochschulen durchzuführen.

Der erste Benchmarking-Prozess im Jahr 2009, moderiert von der HIS GmbH Hannover, untersuchte die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. In einer systematischen Prozessanalyse definierten die sieben teilnehmenden Hochschulen bedeutende Stationen und Schnittstellen ihrer Berufungsverfahren, an denen eine Optimierung der Abläufe ansetzen könnte³. Die hier vorgelegten Thesen fassen die Ergebnisse dieser Diskussionen zusammen und liefern uns wichtige Anregungen und Hinweise für Innovation und Professionalisierung.

Wenn es gelingt, diese Inhalte nun als landesweite Qualitätsstandards zu nutzen und sie in den Strukturen der Berufungsverfahren zu verankern, dann sind wir aus meiner Sicht unserem Ziel einen entscheidenden Schritt näher gekommen. Insofern danke ich den Autorinnen für ihre engagierte Arbeit und wünsche nun viel Erfolg bei der Umsetzung.

Gute Absichtserklärungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern gibt es bereits viele – es folgen allerdings nicht immer die entsprechenden Taten. In dieser Hinsicht möchte ich den Arbeitsprozess des „Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ als exzellent bezeichnen, denn hier werden Meilensteine mit Vorbildfunktion gesetzt.

Weiter so – dann wird Niedersachsen seine Führungsrolle in Sachen Gleichstellung auch in Zukunft beibehalten!

Prof. Dr. Wolf-Rüdiger Umbach
Vorsitzender des Forums „Gleichstellung und Qualitätsmanagement
an Niedersächsischen Hochschulen“
Präsident der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

¹ Dokumentiert (zum 31. Januar 2011) unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6366&article_id=18753&psmand=19

² s. dortselbst

³ Dömling, Martina / Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS:Forum Hochschule Nr. 2. Hannover. URL: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf

VORWORT

der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen
Prof. Dr.-Ing. h. c. Jürgen Hesselbach



Universitätsprofessuren sind herausragende Positionen in Forschung und Lehre sowie im gesamten Wissenschaftsmanagement von Hochschulen. Ihre Besetzung hat eine außerordentliche Bedeutung für die Entwicklungsperspektiven und die Innovations- und Erfolgsfähigkeit und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschulen. Zu besetzende Professuren eröffnen einen großen Gestaltungsspielraum zur Profilbildung der Fächer, der Fakultäten und der gesamten Hochschule. Konkret sind es vorrangig die Professorinnen und Professoren, die Exzellenz in Forschung und Lehre gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund sind Berufungsverfahren ein zentrales Instrument der strategischen Steuerung und Qualitätssicherung. Da Professuren meist unbefristet besetzt werden, ist die Personalauswahl immens wichtig.

Den Hochschulleitungen kommt hier eine ausdrückliche Verantwortung zu. Das Niedersächsische Hochschulgesetz überträgt den Fakultäten zwar die Zuständigkeit für die Erstellung des Berufungsvorschlags, dem Hochschulpräsidium obliegt aber die Entscheidung über den Berufungsvorschlag.

Die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen begrüßt deshalb die Initiative des Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen, das als erstes im landesweiten Benchmarking-Verbund Standards für die Qualität in Berufungsverfahren entwickelt hat. Die Ergebnisse stehen in dieser Broschüre allen Hochschulen in Niedersachsen für ihre Berufungsverfahren zur Verfügung. Die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen wird ihren Mitgliedern die Nutzung ausdrücklich empfehlen.

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren ist die erste Voraussetzung dafür, dass wir hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewinnen. Schlechte Auswahlverfahren hindern nicht nur exzellente Frauen, sondern auch die besten Männer daran, Professuren an unseren Hochschulen zu besetzen.

Für exzellente Forschung und qualitative Lehre, für die Entwicklung zu zukunfts- und wettbewerbsfähigen Hochschulen können wir auf wissenschaftliche Potenziale – ganz gleich ob von Wissenschaftlerinnen oder von Wissenschaftlern – nicht verzichten. Der Anteil qualifizierter, ausgewiesener Frauen kann deshalb als Qualitätskriterium angesehen werden.

Folgerichtig fordert die Hochschulrektorenkonferenz bereits seit Jahren, die Erhöhung des Anteils an Frauen auf Professuren auch als Leistung zu werten, wenn gleichzeitig die Qualität in Forschung und Lehre regelmäßig evaluiert wird.

Gemeinsames Ziel der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur muss es sein, den Aspekt der Chancengleichheit und damit die Nutzung des

wissenschaftlichen Potenzials von Männern und Frauen in alle Bereiche der Hochschulpolitik einzubeziehen, um eine Qualitätsentwicklung zu erreichen. Dies ist ein Beitrag, um den Hochschulstandort Niedersachsen für die Zukunft zu stärken und zu sichern!

Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Jürgen Hesselbach
Vorsitzender der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen
Präsident der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu
Braunschweig

VORWORT

der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
Dr. Edit Kirsch-Auwärter



Fast 15 Jahre ist es her, seit das Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen mit den von der Ständigen Arbeitsgruppe Frauenförderung an Hochschulen und der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen einvernehmlich verabschiedeten Empfehlungen den Hochschulen des Landes eine detaillierte Handreichung zur Umsetzung von Chancengleichheit und zur Steigerung von Gleichstellungserfolgen an die Hand gegeben hat⁴.

In diesen Empfehlungen werden geeignete Instrumentarien zur Umsetzung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags der Hochschulen aufgezeigt und bereitgestellt. Die Praxis zeigt jedoch bis heute, dass damit zwar notwendige, aber noch nicht hinreichende Bedingungen geschaffen wurden, um Frauenförderungs- und Gleichstellungsanliegen in die immer auch fachspezifisch ausdifferenzierten, historisch gewachsenen und den jeweiligen Organisationsinteressen unterliegenden Berufungskulturen zu integrieren.

Ein weiter Weg war notwendig, um die Bedeutung von Berufungsprozessen für die Qualitätssicherung an Hochschulen, für die Sicherung ihrer Kernaufgaben, aber auch für ihre Wettbewerbs- und Entwicklungsfähigkeit zu etablieren. Mit steigender Autonomie und Internationalisierung der Hochschulen ist ihre Verantwortung und Bereitschaft gewachsen, zentrale Steuerungsinstrumente zu entwickeln, unter ihnen auch eine kontinuierliche Verfahrensentwicklung und der Einsatz positiver Maßnahmen, die auf die Personalgewinnung und -bindung gezielt Einfluss nehmen.

Diese Entwicklung wird auch durch die hier vorgelegte Sammlung an Hintergrundinformationen, Sachstandsanalysen und Handlungsanregungen für das Hochschulmanagement und die in der Selbstverwaltung engagierten Hochschulmitglieder dokumentiert. Sie präsentiert Ergebnisse eines einjährigen intensiven Arbeitsprozesses in Form von Thesen, die zur Diskussion und zum erweiterten Austausch von Perspektiven auffordern. Sie verweist auf Entwicklungen in Niedersachsen und darüber hinaus, die als „Benchmarks“ eingesetzt werden können und aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten zum Nutzen der Hochschulen auch eingesetzt werden sollen.

Die Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter bedankt sich beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes für die stetige, fördernde und fordernde Unterstützung der Gemeinsamen Dialoginitiative, bei der Landeshochschulkonferenz für die aktive Beteiligung am Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement und insbesondere bei der HIS GmbH Hannover für die Durchführung des Benchmarking-Prozesses ebenso wie für die begleitende Dokumentation seiner Ergebnisse. Ein besonderer Dank gilt den am Prozess beteiligten Hochschulen, deren intensives Engagement die Gewinnung und Verbreitung dieser Ergebnisse erst ermöglicht hat!

Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Vorsitzende der Landeskonzferenz Niedersächsischer
Hochschulfrauenbeauftragter
Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität
Göttingen

⁴ Ständige Arbeitsgruppe Frauenförderung an Hochschulen (1996): Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren. URL: http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/Empfehlungen_Stellenbesetzungsverfahren.pdf

⁵ s. LHK / MWK (1997): Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal – Empfehlungen und Hinweise. URL: <http://lnhf.gwdg.de/downloads/erlasse/97-03-18.pdf>

EINLEITUNG

Wie können Berufungsverfahren dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen an niedersächsischen Hochschulen zu erhöhen? Welche Struktur- und Personalmaßnahmen sind nötig, um das Ziel eines Frauenanteils von 50% an den niedersächsischen Professuren zu erreichen? Und wann wird es soweit sein?

Wie können Berufungsverfahren dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen an niedersächsischen Hochschulen zu erhöhen? Welche Struktur- und Personalmaßnahmen sind nötig, um das Ziel eines Frauenanteils von 50% an den niedersächsischen Professuren zu erreichen? Und wann wird es soweit sein? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des gemeinsamen Benchmarking-Prozesses 2009–2010, den die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) und das Ministerium für Wissenschaft und Kultur vereinbart hatten. Im Benchmarking-Prozess zur „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ analysierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der sieben teilnehmenden Hochschulen gemeinsam mit Berufungsbeauftragten die Berufungsverfahren an ihren Hochschulen und entwickelten Instrumente zur Optimierung der Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb der Verfahren.

Aus einer größeren Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre ergibt sich für jede Hochschule ein zweifacher Vorteil: Erstens vergrößert sich durch das Mitwirken von Frauen die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Lehrpotentiale. Zweitens ist Gleichstellung ein Qualitätsmerkmal, das die Chancen der Hochschule im nationalen Wettbewerb verbessert und ihre Attraktivität für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch international erhöht. Bei der Auftaktveranstaltung zur „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ am 16.10.2007 rechnete Prof. Dr. Peter Strohschneider, Vorsitzender des Wissenschaftsrats, dem niedersächsischen Fachpublikum vor, dass unter den gegenwärtigen Bedingungen ein Gleichgewicht der Geschlechter in den Professuren etwa um das Jahr 2090 erreicht wäre⁶. Ein so langsamer Fortschritt ist „nicht akzeptabel“⁷.

Nie gab es so viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen wie heute. Frauen halten inzwischen gut 50% der Anteile an den Hochschulabschlüssen. Trotzdem liegen die durchschnittlichen Anteile von Professorinnen an deutschen Hochschulen bei knapp über 20%. In einer Gesamtauswertung der Länder für 2009, dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten⁸, liegt Niedersachsen mit 20,8% Professorinnen in der Spitzengruppe auf Platz 2. Den ersten Platz belegt Berlin mit 23,9%.

Die Hochschulen arbeiten im Sinne des nationalen Wettbewerbs am Abbau struktureller Barrieren, fördern den weiblichen wissen-

schaftlichen Nachwuchs, schaffen familienfreundliche Bedingungen und verabschieden Zielzahlen zur Erhöhung der Frauenanteile. Doch aus den Berufungsverfahren gehen vergleichsweise wenige neue Professorinnen hervor. Die Gremien, in denen die ausschlaggebenden Entscheidungen von der Denomination über die Ausstattung der Professur bis hin zur Personalauswahl getroffen werden, sind überwiegend mit Männern besetzt⁹ – ebenso wie die Berufungslisten, die den Hochschulpräsidenten vorgelegt werden. Die Analyse der Verfahren an den niedersächsischen Hochschulen zeigt, dass mehr Genderkompetenz in den beteiligten Gremien die Chancen der Bewerberinnen erhöhen könnte.

Eine transparentere Gestaltung der Verfahrensabläufe und eine durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten garantieren fachliche und wissenschaftliche Qualität und Chancengleichheit für Frauen und Männer. Die vorliegende, auf den Diskussionen und Ergebnissen des Benchmarking-Prozesses basierende Broschüre liefert hierfür wichtige Anregungen. Sie stellt einen strategischen Leitfaden zur Qualitätssicherung für Hochschul- und Fakultätsleitungen dar, der mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer garantiert und dem Diversity-Prinzip^{10 11} entspricht.

⁶ Auftakt der Dialoginitiative am 15. Mai 2009 in Hannover auf Einladung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen – Anwesend Minister Stratmann, Präsidentinnen und Präsidenten der Hochschulen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. URL: http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6366&article_id=18753&psmand=19

⁷ O-Ton Prof. Dr. Strohschneider, ebd.

⁸ Loether, Andrea (2009): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Dritte Fortschreibung. CEWS, Bonn. URL: <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik13.pdf>

⁹ Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Edition sigma, Berlin.

¹⁰ Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hg.) (2004): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Linde Verlag, Wien.

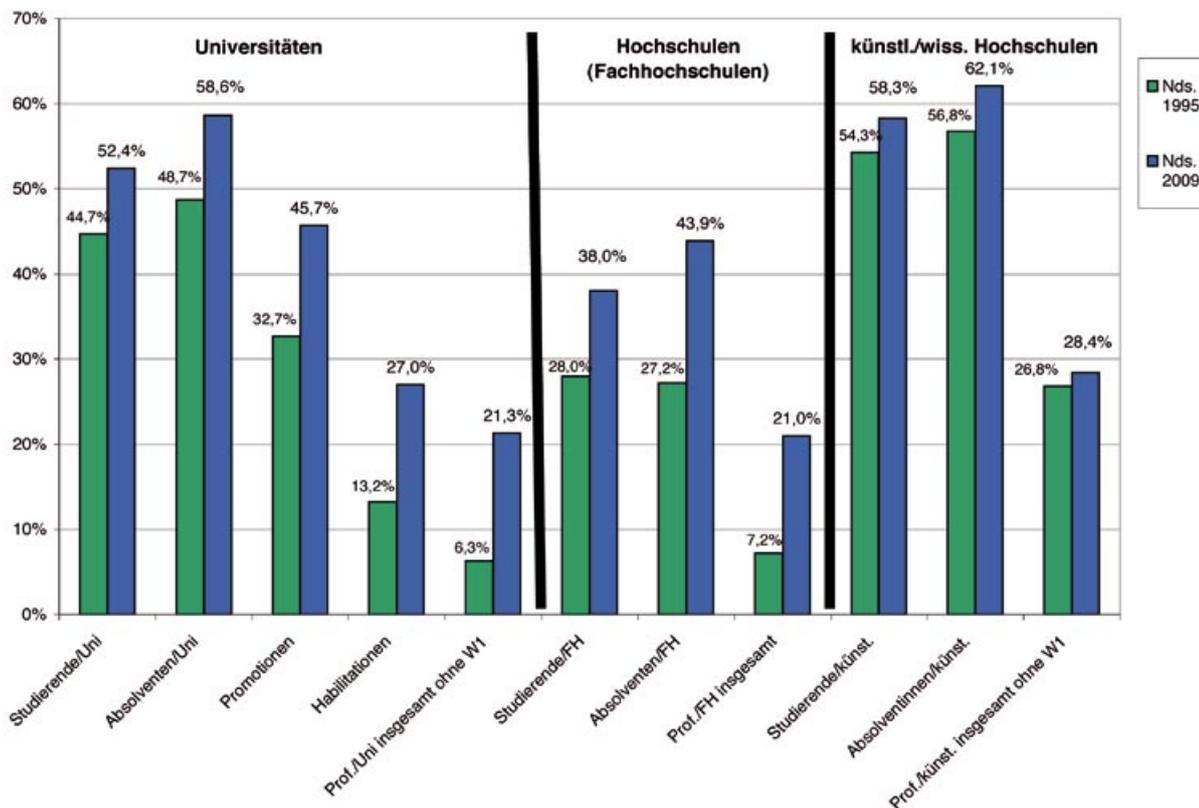
¹¹ Vedder, Guenther (Hg.) (2006): Managing Equity and Diversity at Universities. Rainer Hampp Verlag, München.

1. KAPITEL

Aktuelle Zahlen¹²

Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur
Referat 22

Frauen an niedersächsischen Hochschulen 1995 und 2009



Quelle: MWK Niedersachsen (2010): Statistische Angaben.

URL: http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6372&article_id=18981&psmand=19

¹² Bundesweite und europäische Vergleiche ermöglichen:
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. GWK, Bonn. URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>
CEWS (2011): Statistikportal des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung. GESIS, Bonn. URL: <http://www.gesis.org/>

[cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Hochschulstandort/begleitmaterial.property=file.pdf)
Statistisches Bundesamt 2009 (Hg.): Hochschulstandort Deutschland: Ergebnisse aus der Hochschulstatistik. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Hochschulstandort/begleitmaterial.property=file.pdf>
European Commission (2009): she figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Directorate-General for Research, Brussels. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf

1. KAPITEL

Aktuelle Zahlen – Zielzahlen niedersächsischer Hochschulen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Professuren

Zielvereinbarungen aller Hochschulen mit dem MWK unter:

http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=27534&article_id=93904&t_psmand=19

	Hochschule	Frauenanteile W2 % (Stichtag)	Frauenanteile W3 % (Stichtag)	Zielzahlen W2 % (Stichtag/-jahr, Quelle)	Zielzahlen W3 % (Stichtag/-jahr, Quelle)
1	Technische Universität Braunschweig	19,5% (31.12.2008)	10% (31.12.2008)	Insgesamt 17% bis 2013, Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards DFG 2011	
2	Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	42,4% (31.12.2009)	33,3% (31.12.2009)	Insgesamt 45% bis 2013, Gleichstellungskonzept zum Professorinnenprogramm	
3	Technische Universität Clausthal	14,0% (31.12.2009)	6,0% (31.12.2009)	15%	7%
				Bis 2013, Zwischenbericht der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards DFG 2011	
4	Georg-August-Universität Göttingen	31,5% (31.12.2009)	16,7% (31.12.2009)	Insgesamt 23% bis 2013, Zwischenbericht der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011	
4a	Universitätsmedizin Göttingen	14,0% (31.12.2009)	5,8% (31.12.2009)		
5	Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	28,3% (31.12.2009)	14,7% (31.12.2009)	30,2%	17,6%
				Bis 2012, Zielvereinbarungen mit dem MWK	
6	Medizinische Hochschule Hannover	20% (C3/W2, 31.12.2008)	11,8% (C4/W3, 31.12.2008)	30%	15%
				Bis 2013, Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards DFG 2011	
7	Tierärztliche Hochschule Hannover	26,7% (N=8) (30.09.2009)	12,0% (N=3) (30.09.2009)	Insgesamt 25%, Zielvereinbarung mit dem MWK	
8	Leibniz Universität Hannover	20% (31.12.2009)	15% (31.12.2009)	25%	18%
				Bis 2013, Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 2011	
9	Universität Hildesheim	33,3% (31.12.2009, inklusive W1, C3 und C4)		36% (31.12.12, Zielvereinbarungen mit dem MWK von 2010)	
10	Leuphana Universität Lüneburg	25,5% (01.12.2009)	14,8% (01.12.2009)	25% (2012, Zielvereinbarungen mit dem MWK)	
11	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	36% (31.12.2009)	22% (31.12.2009)	Insgesamt 32% bis 2013, Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards DFG 2011	
12	Universität Osnabrück	25,4% (31.12.2009)	21,7% (31.12.2009)	Insgesamt 27% bis 2013, Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards DFG 2011	
13	Universität Vechta	46,5% (31.12.2009)	48,2% (31.12.2009)	Keine Zielzahl vereinbart	
14	Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften	20,9% (31.12.2009)	Keine W3-Professuren	Insgesamt 23% bis 2012, Zielvereinbarung mit dem MWK	
15	Hochschule Emden/Leer	16,7% (31.12.2009)	Keine W3-Professuren	22% (31.12.12, Zielvereinbarung mit dem MWK)	
16	Hochschule Hannover	24,2% (31.12.2009)	Keine W3-Professuren	Insgesamt 27% bis 31.12.2013, 6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans und Zielvereinbarung mit dem MWK	
17	HAWK Hildesheim/Holzmin-den/Göttingen	30% (31.12.2009)	Keine W3-Professuren	Mind. 30% halten, ggf. steigern (2012, Zielvereinbarungen mit dem MWK)	
18	Hochschule Osnabrück	21,4% (15.04.2011)	Keine W3-Professuren	25% im Jahr 2012 (Zielvereinbarung mit dem MWK)	
19	Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	15% (01.10.2009)		Keine Zielzahl vereinbart	

2. KAPITEL

Zehn Thesen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Die niedersächsischen Hochschulen haben sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen an Professuren zu erhöhen, um gelebte Gleichstellung und personelle Vielfalt im Wissenschaftsbereich zu etablieren. Der geringe Prozentsatz von Professorinnen zeigt, dass die Instrumente zur geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren reformiert und weiterentwickelt werden müssen, um den Auftrag des Niedersächsischen Hochschulgesetzes¹³ zu erfüllen.

Sieben niedersächsische Hochschulen haben 2009 einen Benchmarking-Verband für Berufungsverfahren gebildet. Sechs Monate lang haben sie im Rahmen eines von der HIS GmbH Hannover moderierten Benchmarking-Prozesses zur „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten an niedersächsischen Hochschulen“ Fragen zur Sicherung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, der Bestenauslese und der Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an Professuren bearbeitet.

Der Benchmarking-Prozess hat den Teilnehmenden bestätigt, dass die Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit für Frauen und Männer gegenwärtig eine politisch bedeutsame Herausforderung ist. Die vorliegende Broschüre verdeutlicht die Ergebnisse aus der Sicht der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF). Eine komplementäre Publikation der HIS GmbH Hannover¹⁴ dokumentiert das gesamte Verfahren und leitet daraus ebenfalls Empfehlungen für die Berufungspraxis ab.

Im Benchmarking-Prozess wurden die Berufungsverfahren an den sieben beteiligten Hochschulen analysiert. Dabei wurde deutlich, dass sich der Ablauf der Verfahren von Hochschule zu Hochschule unterscheidet. Beispielsweise sind sowohl die Profilpapiere der ausgeschriebenen Stellen als auch die Synopsen zu den eingegangenen Bewerbungen unterschiedlich aufgebaut. Dennoch gibt es einige Stationen innerhalb von Berufungsverfahren, die an allen Hochschulen gleichermaßen bedeutend für die Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer sind. Um welche Stationen es sich dabei handelt und welche Gleichstellungschancen sich daraus ergeben, wird in der vorliegenden Broschüre in Form von zehn Thesen näher erläutert. Auf diese Weise werden wesentliche Herausforderungen innerhalb von Berufungsverfahren benannt und Ansätze zur deren Überwindung beschrieben.

Die regelmäßige Analyse und Bewertung dieser Schlüsselstationen gewährleistet ein herausragendes Qualitätsmanagement des Berufungsgeschehens sowie der Personalgewinnung und -entwicklung.

Die Verfahrensabläufe werden formalisiert, was zu nachvollziehbaren und transparenten Entscheidungsprozessen führt. Verzerrungen durch Vernachlässigung von Genderaspekten werden verringert und es wird langfristig ein Beitrag zur Erhöhung des Anteils von Frauen an hochrangigen Professuren geleistet.

Mit den Informationen und Hinweisen in dieser Broschüre erhalten Hochschul- und Fakultätsleitungen ein Qualitätswerkzeug, das sie dem Status Quo und den Zielsetzungen ihrer Hochschule entsprechend optimieren können.

¹³ Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juni 2010 (Nds. GVBl. S. 242).

URL: <http://www.mwk.niedersachsen.de/download/51109>

¹⁴ Dömling, Martina / Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS:Forum Hochschule Nr. 2. Hannover. URL: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf

2. KAPITEL

These 1

Profilpapiere eröffnen Gleichstellungschancen strukturell – fachlich – personell

Profilpapiere liefern die fachliche Begründung für die Denomination sowie die Begründung für die Freigabe der Professur. Damit Profilpapiere sowohl qualitativ als auch quantitativ zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Berufungsverfahren beitragen können, sind einheitliche Richtlinien für ihre Erstellung erforderlich.

→ strukturell

Eine genaue Beschreibung des Stellenprofils hilft allen am Verfahren beteiligten Personen, sich ein genaues Bild von den Anforderungen der Stelle zu machen. Sie verdeutlicht, welche Qualifikationen in jedem Fall benötigt werden und welche weiteren Kompetenzen wünschenswert sind¹⁵. Solche konkreten Kriterien ermöglichen den Kommissionsmitgliedern eine objektive Gestaltung des Verfahrens, erhöhen dessen Transparenz und erleichtern die Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten¹⁶.

→ fachlich

Die Aufgabeninhalte werden ausführlich beschrieben, um die Anforderungen an eine ideale Stelleninhaberin oder einen idealen Stelleninhaber zu entwickeln. Die Auswahlkriterien sind für die Bewerberinnen und Bewerber nachvollziehbar zu gestalten und konsequent auf alle Kandidatinnen und Kandidaten anzuwenden. Die fachlich-inhaltliche Beschreibung der Stelle ist allen am Verfahren beteiligten Personen zu vermitteln.

Neben den fachbezogenen Anforderungen im engeren Sinne werden mögliche, wünschenswerte Verknüpfungen im Bereich der Gender Studies ausgewiesen¹⁷.

→ personell

Aus den Inhalten des Profilpapiers ergibt sich, wie die Berufungskommission zusammengesetzt ist. Im Hinblick auf die Besetzung der Stelle ist zudem zu klären, ob Job-Sharing bzw. Teil-Professuren möglich sein sollen¹⁸, um die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie zu verbessern.

¹⁵ FernUniversität in Hagen (2006): Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren. URL: http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/leitfaden_berufungsverfahren_gleichstellung.pdf

¹⁶ Dudeck, Anne (2009): Berufungsordnungen und Profilpapiere als Instrumente für Chancengleichheit. URL: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/presentationen_vortraege/StartupBerufungsordnAnne.pdf

¹⁷ Müller, Barbara / Obexer, Gabriela / von Salis, Katharina (Hg.) (2007): Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Staatssekretariat für Bildung und Forschung, Ressort Universitäre Hochschulen, Bern. URL: http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/uni/beste_web.pdf

¹⁸ Müller, Barbara (2008): Innovation und Exzellenz – Frauen in der Wissenschaft: Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. Staatssekretariat für Bildung und Forschung, Ressort Universitäre Hochschulen, Bern. URL: http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/bildung/Innovative_women_science_de.pdf

2. KAPITEL

These 2

Genderkompetenz schafft Chancengleichheit vermitteln – schulen – umsetzen

Genderkompetenz ist die Voraussetzung für einen differenzierten, neutralen, wertschätzenden Blick auf beide Geschlechter und deren Verhalten. Genderkompetenz stellt eine Schlüsselqualifikation für Personalentscheidungen und die Basis einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik dar. Für die Hochschulen gewinnt Genderkompetenz auch in Lehre und Forschung¹⁹ zunehmend an Bedeutung.

→ vermitteln

Der Erwerb von Genderkompetenz stärkt die Selbstreflexionsfähigkeit der Beteiligten und schafft ein Bewusstsein für den gesellschaftlichen „gender bias“. Dieser geschlechterbezogene Verzerrungseffekt führt dazu, dass Menschen in Bezug auf ihr Geschlecht bestimmte Rollen zugeschrieben, ihr Verhalten und ihre Leistungen unreflektiert bewertet werden²⁰. Genderkompetenz hilft dabei, ein Bewusstsein für solche Verzerrungen zu entwickeln und ihren Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu verringern.

→ schulen

Die Teilnehmenden von Schulungen zum Thema Genderkompetenz lernen, die bestehenden Geschlechterverhältnisse und ihre persönliche Einstellung zu diesem Thema wahrzunehmen und zu hinterfragen. In einem zweiten Schritt lernen sie, diese neue Sichtweise auf die Situation in ihrer jeweiligen Einrichtung (Beteiligung der Geschlechter an Fachgebieten, Gremien, Positionen etc.) anzuwenden. Ein besonders wichtiger Aspekt hierbei ist die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen²¹.

Darüber hinaus wird die Wahrnehmung für viel versprechende Ansätze des Gender Mainstreaming^{22/23} geschärft, die evtl. aus anderen Bereichen übernommen werden können.

→ umsetzen

Durch den Erwerb von Genderkompetenz und durch die – kontinuierliche, reflektierte, aufklärende – Thematisierung von geschlechterbezogenen Verzerrungen in der Erwartung, Wahrnehmung und Bewertung von Leistungen tragen alle an Berufungsverfahren beteiligten Personen zum Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen und zum Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen bei.

¹⁹ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. URL: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf

²⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.): Gender Bias – ein zentrales analytisches Konzept. URL: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16602.html>

²¹ Metz-Göckel, Sigrid / Roloff, Christine (o. J.): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation.

URL: http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf

²² Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Reihe: Politik und Geschlecht, Band 12. Wiesbaden, Opladen.

²³ Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.) (2004): Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.

2. KAPITEL

These 3

Die Ansprache von Wissenschaftlerinnen ist erfolgsbestimmend ausschreiben – recherchieren – aktivieren

Selbst in Fächern mit einem hohen Studentinnenanteil sind die Anteile von Frauen an den Bewerbungen um freie Professuren vergleichsweise gering. Denn Hochschulabsolventinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, sind auch in den so genannten „feminisierten“ Fächern oft mit strukturellen Barrieren konfrontiert²⁴. Daher lohnt es sich, gezielt nach möglichen Kandidatinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.

→ ausschreiben

Die Ausschreibung ist so breit zu formulieren, dass sie möglichst viele potenzielle Bewerberinnen und Bewerber anspricht. Die Breite bezieht sich dabei sowohl auf fachliche als auch auf formelle Kriterien. Der Ausschreibungstext ist gewinnend zu gestalten. Die Ausschreibung ist auf möglichst vielen Wegen der Öffentlichkeit bzw. der wissenschaftlichen Gemeinschaft zugänglich zu machen, damit eine große Zahl von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten davon erfährt²⁵.

→ recherchieren

Stehen die Kriterien für die Besetzung der Stelle fest, sind Wissenschaftlerinnen mit passender Qualifikation gezielt zu recherchieren und anzusprechen. Im Idealfall können hierfür bereits vorhandene Datenbanken genutzt werden – wie z.B. DAWN, die Datenbank Wissenschaftlerinnen in Niedersachsen²⁶ – oder Netzwerke etwa von Fachgesellschaften, Sektionen und Stiftungen – wie z.B. AcademiaNet der Robert Bosch Stiftung²⁷ – kontaktiert und andere Formen aktiver Recherche²⁸ genutzt werden.

Ein solches Vorgehen ist in der Wissenschaft durchaus üblich – männliche Kandidaten erfahren oft durch Netzwerke von Stellen, auf die sie sich bewerben können, bzw. werden auf diesem Weg direkt zur Bewerbung aufgefordert. Da Wissenschaftlerinnen tendenziell seltener in solche Netzwerke eingebunden sind, ist hier gezielt Kontakt herzustellen.

→ aktivieren

Wissenschaftlerinnen, die für die Stelle in Frage kämen, sind direkt zur Bewerbung aufzufordern. In der Regel ermutigt sie dies dazu, ihre Bewerbung einzusenden. Die gefundenen potenziellen Kandidatinnen sind außerdem den Verantwortlichen für das Berufungsverfahren zu nennen. Denn oftmals ergeben sich bereits im Vorfeld des

eigentlichen Verfahrens Präferenzen für bestimmte Kandidatinnen und Kandidaten²⁹. Ein solches Vorgehen ist zu formalisieren, damit es im Vorfeld jedes Berufungsverfahrens eingesetzt werden kann³⁰.

²⁴ Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren, 68ff.

²⁵ Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren, 68ff. Gleichstellungsbeauftragte der Eberhard Karls Universität Tübingen (2009): Merkblatt Rechtliche Grundlagen von Berufungsverfahren – der gesetzliche Gleichstellungsauftrag. URL: http://www.uni-tuebingen.de/uploads/media/2009-06_Merkblatt-Berufungsverfahren.pdf

²⁶ URL: <http://www.dawn.uni-hannover.de/>

²⁷ URL: <http://www.academia-net.de/alias/Aktuelles/Eine-Datenbank-fuer-weibliche-Exzellenz/1052664>

²⁸ TU Darmstadt (2009): Initiativprogramm zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen. URL: http://www.tu-darmstadt.de/media/illustrationen/die_universitaet/initiativprogramm-wissenschaftlerinnen.pdf

²⁹ Färber, Christine / Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, 96 ff.

³⁰ Steffens, Melanie C. / Reichle, Barbara / Winter, Claudia (2004): Zum Einfluss der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 22 (1), S. 73-91.

2. KAPITEL

These 4

Synopsen sichern Transparenz objektivierbar – vergleichbar – zielführend

Synopsen beinhalten eine formalisierte, vereinheitlichte und wertfreie Darstellung der relevanten Daten der eingegangenen Bewerbungen. Damit ersetzen sie nicht die Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, sondern erleichtern den Vergleich der einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten.

Synopsen enthalten kein „Ranking“ und heben keine/n der Bewerberinnen und Bewerber besonders hervor. Sie stellen die Qualifikationswege, biografischen Besonderheiten und fachlichen Kompetenzen aller Kandidatinnen und Kandidaten übersichtlich und vergleichbar dar.

→ objektivierbar

Das Erstellen von Synopsen ist ein Arbeitsschritt, der von unterschiedlichen Personen im Umfeld des Berufungsverfahrens ausgeführt werden kann. Entsprechend subjektiv können die Kategorien ausfallen, denen die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber zugeordnet werden. Um dies zu vermeiden, ist das Verfahren der Synopsenerstellung zu formalisieren³¹.

→ vergleichbar

Synopsen dienen der Vergleichbarkeit der Daten von Bewerberinnen und Bewerbern. Dazu werden einheitliche Kategorien benötigt. Unter Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Verzerrungsaspekten sind diese Kategorien bereits bei der Erstellung des Profildokuments festzulegen. Sie gliedern sich in einen allgemeinen und einen fachlichen Teil, deren Gewichtung entsprechend festzulegen ist. Die entsprechenden Angaben der Bewerberinnen und Bewerber werden dann den Kategorien zugeordnet.

→ zielführend

Synopsen bilden die Entscheidungsgrundlage für Einladungen zu Gesprächen oder Vorträgen. Formalisierte Synopsen mit nachvollziehbaren Kategorien leisten einen wichtigen Beitrag zur Transparenz und Ausgewogenheit des Berufungsverfahrens. Sie ermöglichen einen differenzierten Zugang zu den Qualifikationen und Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber und lassen ausstehende Daten, die im Interesse des Verfahrens nacherhoben werden sollen, offensichtlich werden. Hier besteht zudem die Möglichkeit, zusätzliche und erweiterte Qualifikations- und Leistungskriterien für alle in der engeren Auswahl stehenden Bewerberinnen und Bewerber in einem

zweiten Schritt nachzuerheben, um im Sinne einer Potenzialanalyse ein optimales Passungsverhältnis auf die Anforderungen der ausgeschriebenen Professur zu gewährleisten³².

³¹ Die Universitätsmedizin Göttingen basiert Synopsen auf tabellarischen Auskünften der Bewerberinnen und Bewerber, vgl. URL: <http://www.med.uni-goettingen.de/content/berufungen.html>

³² Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (2009): Laura Bassi Centres of Expertise - Leitfaden zur Analyse von Lebensläufen. URL: <http://www.w-fforte.at/de/laura-bassi-centres.html>

2. KAPITEL

These 5

Befangenheiten erfordern reflektiertes Vorgehen erkennen – bearbeiten – kompensieren

Befangenheit in Berufungsverfahren ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen Thema geworden. Zahlreiche Hochschulen entwickeln ihre eigenen Leitlinien, um mit diesem Problem umzugehen. Auf diese Weise können die Qualifikationen und Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von persönlichen Beziehungen bewertet werden. Dies ist für Frauen und Männer gleichermaßen von Vorteil und erhöht die Transparenz und Ausgewogenheit der Berufungsverfahren³³.

→ erkennen

Das Verwaltungsverfahrensgesetz³⁴ benennt konkrete Beispiele für das Vorliegen einer Befangenheit. Des Weiteren hat die DFG eine Liste von Befangenheitskriterien veröffentlicht. Diese enthält „Ausschlusskriterien“ wie wirtschaftliche Interessen oder enge wissenschaftliche Zusammenarbeit sowie weitere Sachverhalte, bei denen Einzelfallentscheidungen erforderlich sind³⁵. Zusätzlich haben viele Hochschulen ihre eigenen Kriterien entwickelt. Diese gelten für alle Mitglieder der Berufungskommission sowie für die Gutachterinnen und Gutachter.

→ bearbeiten

Nach der Sichtung aller Bewerbungen unterziehen sich die Kommissionsmitglieder ebenso wie die Gutachterinnen und Gutachter einer Prüfung zur Besorgnis der Befangenheit. Liegen Befangenheiten vor oder sind sie zu befürchten, müssen diese zu Protokoll gegeben werden. Das weitere Vorgehen bestimmen die Regelungen der einzelnen Hochschulen.

→ kompensieren

Bezieht sich die Befangenheit auf eine Bewerberin oder einen Bewerber in der engeren Auswahl, ist das betroffene Kommissionsmitglied vom Verfahren auszuschließen. In diesem Fall wird eine Ersatzperson eingesetzt. Art und Ausmaß der Befangenheit, Aufgabe und Zusammensetzung der Berufungskommission können andere Formen der Kompensation erforderlich machen. Besonders wichtig sind Transparenz und Dokumentation der Verfahrensschritte.

³³ Leibniz Universität Hannover (2010): Handreichung des Präsidiums zum Umgang der LUH mit Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren. URL: http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/dezernat2/handreichung_umgang_mit_befangenheit.pdf

³⁴ Niedersächsisches Verwaltungsverfahrensgesetz (NVwVfG) vom 0.12.1976, zuletzt geändert am 24.09.2009. URL: http://www.rv-lg.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=14914&article_id=62685&psmand=33

³⁵ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010): Hinweise zu Fragen der Befangenheit. DFG-Vordruck 10.201 – 4/10. URL: http://www.dfg.de/download/programme/sonstige/begutachtung/10_201/10_201.pdf

2. KAPITEL

These 6

Stereotype werden durch Sensibilisierung erkennbar wahrnehmen – qualifizieren – überwinden

In der Theorie erfolgt die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten in Berufungsverfahren auf Grund ihrer Qualifikationen sowie ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Tatsächlich werden Frauen und Männer bewusst und/oder unbewusst geschlechtsspezifisch wahrgenommen³⁶ und entsprechend des eigenen subjektiven Sozialisations- und Kulturhintergrundes eingeschätzt und bewertet. Dies gilt sowohl für die Leistungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern als auch für die ihnen zugeschriebene Fähigkeiten und die Erwartungen an ihr künftiges Verhalten.

→ wahrnehmen

Bestimmte karriererelevante Eigenschaften werden in diesem Zusammenhang bevorzugt einem von beiden Geschlechtern zugeordnet. Durchsetzungsfähigkeit wird z. B. eher Männern zugesprochen, Einfühlungsvermögen dagegen eher Frauen³⁷. Zeigt eine Person Eigenschaften, die als untypisch für ihr Geschlecht gelten, werden ihr diese Eigenschaften bisweilen negativ ausgelegt, während sie beim anderen Geschlecht positiv bewertet worden wären. Eltern, insbesondere Mütter, können im Kontext von Bewertungen und Beförderungen ebenfalls negativ von Stereotypen betroffen sein³⁸.

→ qualifizieren

Genderkompetenzermöglicht ein differenzierteren Blick auf Personen und deren Verhalten, jenseits von ihrer Geschlechtszugehörigkeit, und ist damit eine wichtige Schlüsselqualifikation für Personalentscheidungen. Schon das Bewusstsein für den „gender bias“ hilft dabei, Verzerrungen durch Stereotype zu verringern (vgl. These 2). Darüber hinaus stärkt die Sensibilisierung für diese Thematik die Selbstreflexionsfähigkeit der Beteiligten³⁹.

→ überwinden

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Querschnittsaufgabe, die es insbesondere bei Personalentscheidungen zu erfüllen gilt. Um die Wissenschaft als geschlechtergerechtes Arbeitsfeld zu gestalten, sind Frauen und Männer in Berufungsverfahren unabhängig von den ihrem Geschlecht zugeordneten Rollenbildern zu bewerten. Stereotype können in Gruppenprozessen eine besondere Dynamik entfalten. Sie können Entscheidungsverläufe auf der Basis von eingeschränkten Wahrnehmungs- und Reflexionsleistungen der Beteiligten vereinfachen und einer ausgewogenen Beurteilung der

Fakten entgegenwirken. Zu ihrer Überwindung tragen Schulungs- und Trainingsmaßnahmen ebenso wie eine vielfältige, ausgewogene Zusammensetzung der Gruppen bei.

³⁶ Abele, Andrea E. (2003): Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), S. 161-172.

³⁷ Steffens, Melanie C. / Mehl, Bettina (2003): Erscheinen „Karrierefrauen“ weniger sozial kompetent als „Karrieremänner“? Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibung. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), S. 173-185.

³⁸ Heilman, Madeline E. / Okimoto, Tyler G. (2008): Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions. In: Journal of Applied Psychology, Vol. 93, No. 1, S. 189-198.

³⁹ Als prototypisch für Qualifizierungsmaßnahmen gelten: Valian, Virginia (2007): *Tutorials for Change - Gender Schemas and Science Careers*. Hunter College, City University of New York.

URL: <http://www.hunter.cuny.edu/gendertutorial/>

2. KAPITEL

These 7

Responsivität steigert die Ergebnisqualität wertschätzen – netzwerken – gewinnen

Responsivität bedeutet, auf Bewerberinnen und Bewerber mit positiver Wertschätzung zu reagieren, sie als potenzielle Kolleginnen und Kollegen zu achten und entsprechend entgegenkommend mit ihnen umzugehen. Dazu gehören eine für alle Beteiligten transparente Informationspolitik und die besondere Gastfreundschaft gegenüber den Geladenen.

→ wertschätzen

Den Bewerberinnen und Bewerbern sind Informationsmaterialien darüber zur Verfügung zu stellen, wie ein Berufungsverfahren in der jeweiligen Hochschule abläuft⁴⁰. Gastfreundliche Rahmenbedingungen für das Vorstellungsgespräch mit ausführlicher Wegbeschreibung und technischer Unterstützung sind für alle Kandidatinnen und Kandidaten zu gewährleisten.

Der Zeitrahmen für die Gespräche ist groß genug anzulegen, um einen wertschätzenden Umgang mit allen Kandidatinnen und Kandidaten zu erlauben⁴¹. Eine konstruktive Gesprächsatmosphäre und wohlwollendes Interesse geben allen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, ihre eigenen Stärken überzeugend darzulegen. Mangelnde Responsivität kann sich differentiell auf die Kandidatinnen und Kandidaten auswirken und den bestehenden „gender bias“ vertiefen⁴².

→ netzwerken

Aus jeder Begegnung kann ein wissenschaftlicher Erfolg hervorgehen. Das Kennenlernen der Fachgebiete und Methoden von externen Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von Berufungsverfahren bietet für alle Beteiligten die Chance eines wissenschaftlichen Austauschs. Damit wird die Grundlage für neue Netzwerke geschaffen.

→ gewinnen

Das Verhalten den Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber spiegelt das Selbstverständnis einer Hochschule wieder⁴³. Eine gute Berufungskultur und ein angemessener Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern steigern die Qualität der Berufungsverfahren und verbessern das Image der Hochschule.

⁴⁰ Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (o. J.): Informationen zur Bewerbung als Professorin.

URL: http://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/Bewerberinnen_auf_Professuren/Bewerbungsinformationen.html

⁴¹ Färber, Christine (2010): Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren. Handlungsempfehlungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Hochschulmanagement. Verlag Dashöfer, Hamburg.

⁴² Steffens, Melanie (2010): Sind Geschlechterstereotype Karrierekiller? Festvortrag zur Eröffnung der 22. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Universität Trier.

⁴³ Ruhr-Universität Bochum (2010): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. URL: http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/leitfaden_berufungsverfahren_2010.pdf

2. KAPITEL

These 8

Berufungsbeauftragte sichern die Verfahrensqualität normieren – informieren – strukturieren

Berufungsbeauftragte dienen der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren und erhöhen deren Transparenz. An der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Selbstverwaltung der Wissenschaft sorgen sie für den professionellen und zügigen Ablauf der Verfahren. Deshalb sind sie von Anfang an in das Verfahren einzubeziehen und über sämtliche Vorgänge in Kenntnis zu setzen.

→ normieren

Berufungsbeauftragte prüfen insbesondere, ob Berufungsvorschläge unter Berücksichtigung allgemeingültiger Berufsstandards und des Niedersächsischen Hochschulgesetzes entwickelt worden sind. Berufungsbeauftragte weisen die Berufungskommission auf die hochschulinternen Regelungen hin und achten auf deren Umsetzung. Auch sorgen sie für die Einhaltung der Bestimmungen zur Befangenheit.

→ informieren

Berufungsbeauftragte üben in den Sitzungen der Berufungskommission eine beratende Funktion ohne Stimmrecht aus. Sie informieren die Kommissionsvorsitzenden im Hinblick auf die Organisation und Durchführung des Berufungsverfahrens. Die administrative Verantwortung verbleibt bei den Kommissionsvorsitzenden⁴⁴. Berufungsbeauftragte unterstützen die Kommission in Verfahrensfragen und können als Ansprechpartnerinnen und -partner von den Kommissionsmitgliedern sowie den Bewerberinnen und Bewerbern kontaktiert werden⁴⁵.

→ strukturieren

In den Berufungsverfahren wirken Berufungsbeauftragte stellvertretend für die Hochschulleitung darauf hin, dass die in den Profildokumenten und Ausschreibungstexten festgelegten Auswahlkriterien bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission berücksichtigt werden. Berufungsbeauftragte können eine Vermittlungsfunktion zwischen Bewerberinnen und Bewerbern, Berufungskommission, Präsidium und Verwaltung wahrnehmen. Sie tragen zur Entwicklung professioneller Standards und neuer Verfahren⁴⁶ bei.

⁴⁴ Georg-August-Universität Göttingen (2009): Ordnung über Bestellung und Aufgaben der Beauftragten für die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. URL: [http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/493836132c6c675a0c07dba4715f7d6c.pdf/Berufungsbeauftragtenordnung%20\(BBO\).pdf](http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/493836132c6c675a0c07dba4715f7d6c.pdf/Berufungsbeauftragtenordnung%20(BBO).pdf)

⁴⁵ Fachhochschule Münster (o. J.): Berufungsbeauftragte. URL: <https://www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/stellenausschreibungen/berufungsbeauftragte.php>

⁴⁶ Scholz, Beate (2010): „Gleiche Spielflächen!“ Internationales Assessment in Auswahl- und Berufungsverfahren. URL: http://inhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/Vortrag_Scholz.pdf

2. KAPITEL

These 9

Gleichstellungsbeauftragte sichern Geschlechtergerechtigkeit operativ – strategisch – visionär

Die Verankerung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren ist eine wichtige Investition in die Zukunft jeder Hochschule. Deshalb setzen sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Verfahren ein und sorgen dafür, dass die Arbeit der Berufungskommission dem Gleichstellungsauftrag der Hochschule entspricht⁴⁷.

→ operativ

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte üben in den Berufungsverfahren eine beratende Tätigkeit aus – bspw. auf der Grundlage von aktuellem Zahlenmaterial zur Situation der Frauen bzw. deren Anteile in den betreffenden Instituten oder Fakultäten. Darüber hinaus tauschen sie sich mit den Kommissionsmitgliedern im Hinblick auf den Entscheidungsprozess aus.

→ strategisch

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vertreten im Rahmen der Berufungsverfahren den Gleichstellungsauftrag, nach dem Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind, sowie das Konzept des Gender Mainstreaming, nach dem bei allen Entscheidungen und Beschlüssen die unterschiedlichen Auswirkungen für Frauen und Männer berücksichtigt, bewertet und begründet werden müssen⁴⁸. Sie machen die Beteiligten auf die Vorteile aufmerksam, die durch die Mitwirkung von Frauen an Forschung und Lehre entstehen – denn für Hochschulen ist eine Vielfalt von Forschungsperspektiven und Lehrpotentialen ein Qualitätsmerkmal.

→ visionär

Die Hochschulen befinden sich derzeit in einer nationalen und zunehmend auch internationalen Wettbewerbssituation. Sie konkurrieren um Reputation und Ressourcen, um Studierende und Lehrende, um Personal und Sponsoren. Höhere Anteile von Frauen in hochrangigen wissenschaftlichen Positionen verbessern das Profil einer Hochschule deutlich, denn der Beitrag von Frauen zu Forschung und Lehre ermöglicht die Entwicklung neuer, zukunftsweisender Konzepte. Mit einer wachsenden Offenheit für vielfältige Perspektiven stärken die Hochschulen ihre Anpassungsfähigkeit an aktuelle Herausforderungen und sichern ihre nachhaltige Entwicklung.

⁴⁷ Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2005): Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen. URL: <http://www.wk.niedersachsen.de/download/40749>

⁴⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.): Was ist Gender Mainstreaming? URL: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/was-ist-gm.html>

2. KAPITEL

These 10

Berufungsverhandlungen besiegeln den Erfolg integrativ – konstruktiv – innovativ

Hochschul- und Fachbereichsleitungen, Hochschulräte und Landesministerien teilen sich die Verantwortung für die letzten Phasen eines Berufungsverfahrens. Ein von den Gremien der Hochschule erarbeiteter und bereits bewilligter Besetzungsvorschlag für eine Professur ist mit Unwägbarkeiten im weiteren Verlauf des Verfahrens konfrontiert. Bis zu seiner erfolgreichen Umsetzung finden noch Verhandlungsprozesse mit verschiedenen Instanzen statt, die eine Ernennung der oder des Erstplatzierten beeinflussen werden und vereiteln können.

→ integrativ

Für Berufungsverhandlungen gelten wie schon für das Anhörungsverfahren gesteigerte Anforderungen an ein wohlwollendes Entgegenkommen den Kandidatinnen und Kandidaten gegenüber. Bestehende Unterschiede in der Verhandlungsmacht und den Verhandlungsstilen von Frauen und Männern sollten erkannt und reflektiert bewertet werden. Für die künftige produktive Integration der oder des Neuberufenen in die Hochschule werden dabei Weichen gestellt⁴⁹.

→ konstruktiv

Für die beteiligten Einrichtungen sind Berufungsverfahren eine Chance zur Optimierung der ihnen zugeschriebenen Reputation und der für sie verfügbaren Ressourcen. Bei der Unterbreitung von Berufsangeboten sind bestehende Interessengegensätze zu berücksichtigen und in eine für das zukünftige Forschungs- und Lehrumfeld der Neuberufenen möglichst produktive Balance zu bringen. Auch hier spielt Transparenz gegenüber den Beteiligten eine wesentliche und Legitimität stiftende Rolle.

→ innovativ

Die übergeordneten Instanzen im Verfahren sind insbesondere für die Koordination der Interessen der Institute und Fachbereiche mit den Zielen der Hochschule und den Entwicklungsperspektiven ihres Umfeldes zuständig. Sie können wichtige Akzente für Innovation und kooperative Dynamik, für nachhaltige Entwicklung und die Erschließung neuer Potentiale setzen. Steigende Anteile von Frauen können dabei ebenso wie die nachhaltige Verankerung von Ergebnissen und Ansätzen der Frauen- und Geschlechterforschung zur Überwindung von Engführungen und Schließungsmomenten in der Entwicklung der Fächer und Einrichtungen beitragen.

⁴⁹ Hellfeier, Martin (2010): Workshop „Berufungsverhandlungen“, Heisenberg-Vernetzungstreffen. DFG, Bad Honnef. URL: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_magazin/wissenschaftliche_karriere/heisenberg_treffen_2011/workshop_berufungsverhandlungen.pdf

VERWEISE QUELLEN



© utemov-Fotolia.com

Abele, Andrea E. (2003): Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), S. 161-172.

Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hg.) (2004): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Linde Verlag, Wien.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.): Gender Bias – ein zentrales analytisches Konzept. URL: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16602.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.): Was ist Gender Mainstreaming? URL: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/was-ist-gm.html>

CEWS (2011): Statistikportal des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung. GESIS, Bonn. URL: <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/>

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. URL: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010): Hinweise zu Fragen der Befangenheit. DFG-Vordruck 10.201 – 4/10. URL: http://www.dfg.de/download/programme/sonstige/begutachtung/10_201/10_201.pdf

Dömling, Martina / Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS:Forum Hochschule Nr. 2. Hannover. URL: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf

Dudeck, Anne (2009): Berufsordnungen und Profildokumente als Instrumente für Chancengleichheit. URL: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/presentationen_vortraege/StartupBerufsordnungsAnne.pdf

Eagly, Alice H. / Sczesny, Sabine (2008): Stereotypes about woman, men, and leaders: Have times changed? In: Barreto, Manuela / Ryan, Michelle K. / Schmitt, Michael T. (Hg.): The glass ceiling in the 21st Century: Understanding barriers to gender equality. American Psychological Association, Washington D.C., S. 21-47.

European Commission (2009): she figures 2009 - Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Directorate-General for Research, Brussels. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf

Fachhochschule Münster (o. J.): Berufsbeauftragte. URL: <https://www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/stellenausschreibungen/berufsbeauftragte.php>

Färber, Christine / Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus Verlag, Frankfurt a. M.

Färber, Christine (2010): Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren. Handlungsempfehlungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Hochschulmanagement. Verlag Dashöfer, Hamburg.

FernUniversität in Hagen (2006): Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren. URL: http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/2061_brosch_re_leitfadengleichstellungweb.pdf

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. GWK, Bonn.

VERWEISE QUELLEN

URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>

Georg-August-Universität Göttingen (2009): Ordnung über Bestellung und Aufgaben der Beauftragten für die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. URL: [http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/493836132c6c675a0c07dba4715f7d6c.pdf/Berufungsbeauftragtenordnung%20\(BBO\).pdf](http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/493836132c6c675a0c07dba4715f7d6c.pdf/Berufungsbeauftragtenordnung%20(BBO).pdf)

Gleichstellungsbeauftragte der Eberhard Karls Universität Tübingen (2009): Merkblatt Rechtliche Grundlagen von Berufungsverfahren - der gesetzliche Gleichstellungsauftrag. URL: http://www.uni-tuebingen.de/uploads/media/2009-06_Merkblatt-Berufungsverfahren.pdf

Heilman, Madeline E. / Parks-Stamm, Elizabeth J. (2007): Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. In: Correll, Shelley J. (Hg.): Social Psychology of Gender. Elsevier Ltd.: JAI Press, Amsterdam. S. 47-78.

Heilman, Madeline E. / Okimoto, Tyler G. (2008): Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions. In: Journal of Applied Psychology, Vol. 93, No. 1, S. 189-198.

Hellfeier, Martin (2010): Workshop „Berufungsverhandlungen“, Heisenberg-Vernetzungstreffen. DFG, Bad Honnef. URL: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_magazin/wissenschaftliche_karriere/heisenberg_treffen_2011/workshop_berufungsverhandlungen.pdf und <http://www.hlb.de/index.php?id=92>

Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Reihe: Politik und Geschlecht, Band 12. Wiesbaden, Opladen. Krell, Gertraude / Riedmüller, Barbara / Sieben, Barbara / Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Campus Verlag, Frankfurt a. M. Leibniz Universität Hannover (2010): Handreichung des Präsidiums zum Umgang der LUH mit Fragen der Befangenheit in

Berufungsverfahren. URL: http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/dezernat2/handreichung_umgang_mit_befangenheit.pdf

Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln. S. 59-86. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf>

Loether, Andrea (2009): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Dritte Fortschreibung. CEWS, Bonn. URL: <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik13.pdf>

Metz-Göckel, Sigrid / Roloff, Christine (o. J.): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. URL: http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf

Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.) (2004) Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.

Müller, Barbara / Obexer, Gabriela / von Salis, Katharina (Hg.) (2007): Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Staatssekretariat für Bildung und Forschung, Ressort Universitäre Hochschulen, Bern. URL: http://www.sbf.admin.ch/html/dokumentation/publikationen/uni/beste_web.pdf

Müller, Barbara (2008): Innovation und Exzellenz – Frauen in der Wissenschaft: Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. Staatssekretariat für Bildung und Forschung, Ressort Universitäre Hochschulen, Bern. URL: http://www.sbf.admin.ch/html/dokumentation/publikationen/bildung/Innovative_women_science_de.pdf

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juni 2010 (Nds. GVBl. S. 242). URL: <http://www.mwk.niedersachsen.de/download/51109>

VERWEISE QUELLEN



Niedersächsisches Verwaltungsverfahrensgesetz (NVwVfG) vom 0.12.1976, zuletzt geändert am 24.09.2009. URL: http://www.rv-lg.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=14914&article_id=62685&psmand=33

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (2009): Laura Bassi Centres of Expertise - Leitfaden zur Analyse von Lebensläufen. URL: <http://www.w-fforte.at/de/laura-bassi-centres.html>

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (o. J.): Informationen zur Bewerbung als Professorin. URL: http://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/Bewerberinnen_auf_Professuren/Bewerbungsinformationen.html

Ruhr-Universität Bochum (2010): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. URL: http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/leitfaden_berufungsverfahren_2010.pdf

Scholz, Beate (2010): „Gleiche Spielflächen!“ Internationales Assessment in Auswahl- und Berufungsverfahren. Vortrag gehalten auf der Jahrestagung der LNHF 2010. Oldenburg. URL: http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/Vortrag_Scholz.pdf

Ständige Arbeitsgruppe Frauenförderung an Hochschulen (1996): Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren. URL: http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/Empfehlungen_Stellenbesetzungsverfahren.pdf

Statistisches Bundesamt 2009 (Hrsg.): Hochschulstandort Deutschland: Ergebnisse aus der Hochschulstatistik. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Hochschulstandort/begleitmaterial.property=file.pdf>

Steffens, Melanie (2010): Sind Geschlechterstereotype Karrierekiller? Festvortrag zur Eröffnung der 22. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Universität Trier.

Steffens, Melanie C. / Mehl, Bettina (2003): Erscheinen „Karrierefrauen“ weniger sozial kompetent als „Karrieremänner“? Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibung. Universität Trier / Heinrich-Heine-Universität. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), S. 173-185. URL: http://www.uni-jena.de/Melanie_Steffens.html

Steffens, Melanie C. / Reichle, Barbara / Winter, Claudia (2004): Zum Einfluss der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 22 (1), S. 73-91. URL: http://www.uni-jena.de/Melanie_Steffens.html

TU Darmstadt (2009): Initiativprogramm zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen. URL: http://www.tu-darmstadt.de/media/illustrationen/die_universitaet/initiativprogramm-wissenschaftlerinnen.pdf

Valian, Virginia (2007): Tutorials for Change: Gender Schemas and Science Careers. Hunter College, City University of New York. URL: www.hunter.cuny.edu/gendertutorial/

Vedder, Guenther (Hg.) (2006): Managing Equity and Diversity at Universities. Rainer Hampp Verlag, München, Mering.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2005): Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen. URL: <http://www.wk.niedersachsen.de/download/40749>

Wissenschaftsrat (Hg.) (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>

Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Edition sigma, Berlin.

Stand der Quellenangaben und Internetverweise: 31.01.2011

VERWEISE QUELLEN



Notizen:





LNHF.

Herausgeberin

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

Bearbeitung

Antje Bahnik, Georg-August-Universität Göttingen

Nele Bastian, Universität Vechta

Anne Dudeck, Leuphana Universität Lüneburg

Birgit Fritzen, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

Renate Gehrke, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Helga Gotzmann, Leibniz Universität Hannover

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Georg-August-Universität Göttingen

Maren Neuling, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

Redaktion

Helga Gotzmann, Leibniz Universität Hannover

Swantje Ludwig, Leibniz Universität Hannover

Gestaltung

www.jdesign-agentur.de

Foto

Fotolia