

Merkblatt „Grundlagen von Berufungsverfahren – der gesetzliche Gleichstellungsauftrag“

(September 2021)

Die Gleichstellungsbeauftragte

Wilhelmstraße 26

Tel.: 07071/29-74958

e-mail: gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de

www.uni-tuebingen.de/gleichstellungsbeauftragte

Dieses Merkblatt richtet sich an alle Universitätsmitglieder, die an der Vorbereitung und Durchführung von Berufungsverfahren beteiligt sind. Es ergänzt den Leitfaden für Berufungsverfahren, konkrete und verbindliche Abläufe sind dort zu finden. Anregungen und Kritik zum Inhalt nimmt das Gleichstellungsbüro gerne entgegen.

Inhalt

1. Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsauftrags
2. Ausschreibung und Sichtungsguppe
3. Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in die Berufungskommission
4. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren
5. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

1. Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsauftrags

Im Grundgesetz Art. 3 ist festgelegt: *(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

Es ist eine positive Handlungspflicht des Staats und aller öffentlichen Organe formuliert. Sie richtet sich auf eine angemessene Förderung, mit der strukturelle und individuelle Benachteiligung auszugleichen ist. Positive Maßnahmen zur Frauenförderung sind dann zulässig, wenn individuelle Aspekte der Gerechtigkeit gewahrt bleiben.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Diese Vorgabe wird verletzt, wenn Auswahlentscheidungen Vorurteils-belastet sind. Kein typisches soziales Merkmal darf ein Anknüpfungspunkt für unterschiedliche Behandlung sein, außer wenn gerade aus Gründen der Gerechtigkeit und Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung differenziert werden muss. Sachliche Differenzierungen zugunsten der Gleichstellung sind zulässig, solange sie nicht Ungleichheit verfestigen.

Dazu führt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betreffs positiver Maßnahmen in §5 aus: *„Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“*

Differenzierung nach einem der Merkmale sind dementsprechend dann zulässig, wenn sie tatsächlich in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern.“

2. Ausschreibung und Sichtung

Bereits durch die Ausschreibung erfolgen entscheidende Weichenstellungen. Daher ist darauf zu achten, dass der Ausschreibungstext die Bewerbung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen nicht implizit verhindert. Sehr ausdifferenzierte Angaben zum Anforderungsprofil der Professur schränken den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber stark ein. Deshalb sieht der Gleichstellungsplan der Universität Tübingen in seiner aktuell gültigen Fassung vor:

„Die Fakultäten achten – unter Mitwirkung ihrer Fakultätsgleichstellungsbeauftragten – darauf, dass zu enge Ausschreibungskriterien die Zahl der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber für eine Professur nicht von vorn herein zu stark einschränken.“

Je breiter also die Ausschreibung erfolgt, desto größer die Chancen auf eine hohe Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, wobei sie dennoch klare Kriterien zum Anforderungsprofil enthalten muss, um die Auswahl rechtssicher begründen zu können.

Der Vergleich der Bewerberinnenanteile in Berufungsverfahren der Universität Tübingen mit den Frauenanteilen bei den abgeschlossenen Berufungsverfahren bundesweit sowie den Frauenanteilen auf Juniorprofessuren zeigt, dass die Universität Tübingen das inzwischen vorhandene und weiter steigende Potenzial an möglichen Bewerberinnen für Professuren noch nicht optimal ausschöpft. Daher muss bei Berufungsverfahren der Sichtungsphase sowie der aktiven Ansprache von Bewerberinnen verstärkte Aufmerksamkeit gelten.

Ziel ist es, möglichst viele geeignete Wissenschaftlerinnen, die eine reelle Chance im Verfahren hätten, zu ermitteln. Dies soll zum einen den Pool an Bewerberinnen und Bewerbern erweitern, um die Chance, die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Universität Tübingen zu gewinnen, zu erhöhen. Zum anderen wird damit eine wettbewerbsorientierte Berufsstrategie auch unter der Prämisse verfolgt, dass sich Wissenschaftlerinnen aufgrund einer gezielten Ansprache häufiger auf eine Professur bewerben.

Die Fakultäten verschaffen sich daher bereits vor der Verabschiedung des Ausschreibungstextes einen fundierten Überblick über das potentielle Bewerbungsfeld.

Seit der Novellierung des LHG im Januar 2021 liegt die Zuständigkeit für die Aktive Rekrutierung von Frauen bei der Berufungskommission. Diese wird daher rechtzeitig für die Sichtung des potenziellen Kandidatinnen-Felds gebildet und sorgt auch für die Passung von der Sichtung zur Ausschreibung. Im Weiteren hat sie die Aufgabe, aktive Gewinnungsmaßnahmen vorzubereiten, um einen ausreichend hohen Frauenanteil an den Bewerbungen zu erreichen. Sollte sich bei der Sichtung herausstellen, dass mit einem geplanten Ausschreibungstext nicht ausreichend viele potenzielle Kandidatinnen auf dem Markt erreichbar sind, soll dieser überarbeitet werden. Das Ziel der Aktiven Ansprache ist es, bei jedem Auswahlschritt einen Anteil an Bewerbungen von Frauen mindestens entsprechend des Kaskadenmodells zu erreichen. Das Kaskadenmodell definiert fachbezogenen die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe. Die konkreten Daten sind im Gleichstellungsbüro, auf dessen Homepage oder von der Gleichstellungsvertretung zu erfahren.

3. Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in die Berufungskommission

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren ist in § 4 Absatz (4) Landeshochschulgesetz geregelt:

„Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat nach § 19 sowie den Berufungskommissionen nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; sie kann sich in den Berufungs- und Auswahlkommissionen unbeschadet des § 10 Absatz 6 Satz 1 auch von einem von ihr zu benennenden Mitglied oder einer oder einem von ihr zu benennenden Angehörigen der Hochschule vertreten lassen.“

Somit ist die Gleichstellungsbeauftragte kein Wahlmitglied der Berufungskommission, sondern **ein Mitglied kraft Gesetzes** der Berufungskommission, d.h. sie muss nicht von den Fakultäten vorgeschlagen und nicht vom Rektorat bestellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität entscheidet, ob sie ein Verfahren selbst begleitet oder aber diese Aufgabe an eine Vertreterin oder einen Vertreter delegiert und informiert dann das Dekanat sowie die Zentrale Verwaltung über ihre Entscheidung.

Zwischen Gleichstellungsbeauftragter und fachkundiger Frau darf **keine Personenidentität** bestehen. Dieses Verbot der Personalunion bezieht sich auch auf die hochschulexterne sachverständige Person und das studentische Mitglied. Sonstige Personalunionen sind möglich, bedürfen aber der schriftlichen Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

Da die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihres Amtes der Berufungskommission angehört und kein gewähltes Mitglied ist, kann während des Verfahrens die Person, die dieses Amt stellvertretend ausübt, gewechselt werden, ohne dass eine **Nachwahl** erforderlich würde. Ein Wechsel der Vertretung nur aufgrund von Terminfindungsschwierigkeiten und nur für eine Sitzung ist jedoch nicht vorgesehen.

4. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die **Aufgabe**, die Einhaltung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit zu überprüfen und durch Beratungen, Vorschläge und geeignete Initiativen auf den Willensbildungsprozess in den Kollegialorganen der Hochschulen wirksam Einfluss zu nehmen. Sie unterstützt die Berufungskommission während des gesamten Verfahrens darin, tatsächliche Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber herzustellen.

Dabei sind vier **Dimensionen, die zur Unterrepräsentanz von Frauen führen**, zu beachten: Erstens wird in der Fachliteratur auf eine hartnäckige fächerspezifische und hierarchiebezogene **Ungleichverteilung von Zugangschancen** von Frauen zum wissenschaftlichen Karriereweg verwiesen. Verkürzt gesagt, ist die Einbindung von Frauen in informelle Netzwerke in männerdominierten Bereichen oft weniger ausgeprägt. Das mindert Karrierechancen. Selbst die Zitationshäufigkeit von Publikationen weiblicher Autorinnen weist nicht selten einen genderbias auf. Daher muß der Vergleich von wissenschaftlichen Lebensläufen und Leistungen von Männern und Frauen gendersensibel erfolgen.

Zweitens gibt es in unserer Gesellschaft **geschlechtsspezifische Differenzen bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern**. Wir tendieren alle dazu, die Leistungen von Frauen kritischer zu beurteilen als die von Männern oder anders ausgedrückt: Was Männer tun, erscheint uns eher als brilliant, selbst wenn es vergleichbar oder gar das Gleiche ist, was Frauen tun. Hierzu gibt es etliche eindrucksvolle Studien. Von allen Kommissionmitgliedern ist daher fortwährend kritisch die eigene Einschätzung auf etwaige Vorurteile hin zu überprüfen. Es ist die Aufgabe der Gleichstellungsvertretung, dabei zu unterstützen.

Drittens gibt es eine „**Selbst-Selektion**“ im Bewerbungsverhalten von Frauen. Sie bewerben sich häufig erst auf eine Ausschreibung, wenn eine sehr hohe Passung zu den Ausschreibungskriterien angenommen wird. Diesem Sachverhalt soll durch die Aktive Ansprache entgegen gearbeitet werden.

Schließlich gilt es auch, Nachteile die Bewerberinnen in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn durch Sorgearbeit entstanden sind, auszugleichen: **Familienzeiten** sind angemessen bei der Beurteilung der Leistungen zu berücksichtigen. Dies gilt prinzipiell auch für männliche Bewerber, es ist aber zu bedenken, dass Frauen auch in Familien, in denen Männer einen Teil der Sorgearbeit übernehmen, in sehr vielen Fällen einen deutlich größeren Anteil davon tragen (siehe auch Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten dazu auf der Homepage).

Dementsprechend sollen auch zusätzliche Carearbeit während der **Corona-Pandemie 2020/2021** und weitere, durch die Pandemie verursachte, unvermeidbare Verzögerungen im wissenschaftlichen

Werdegang sich bewerbernder Personen angemessen berücksichtigt werden. (siehe auch Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten dazu auf der Homepage).

Zwei Grundsätze sind ganz wesentlich:

1. Bewerberinnen und Bewerber dürfen **wegen ihres Geschlechts weder benachteiligt noch bevorzugt** werden. Es geht darum, dafür zu sorgen, dass die Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern so sachbezogen wie möglich beachtet und bewertet wird.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte darf in der Berufungskommission nicht in **Loyalitätskonflikte** mit Fachvertretern oder ihren eigenen Fachinteressen kommen. Ist dies in einem konkreten Fall nicht auszuschließen, muss die Gleichstellungsbeauftragte darauf hinweisen und ihr Amt muss von einer anderen, unabhängigen Person wahrgenommen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte (oder ihre Vertretung) hat **uneingeschränktes Einsichtsrecht in die Bewerbungsunterlagen**. Sie beachtet dabei - wie alle anderen Kommissionsmitglieder auch - die Vertraulichkeit der Bewerbungsunterlagen und der Beratungen in der Berufungskommission und ist ebenso zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Sie ist **wie ein gewähltes Mitglied der Berufungskommission zu laden und zu informieren**. Verstöße hiergegen sind als grobe Verfahrensfehler zu werten und können Vertagung oder Neuberatung nach sich ziehen, da Beschlüsse ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten rechtswidrig sind.

Deshalb sieht der Gleichstellungsplan der Universität Tübingen in seiner aktuell gültigen Fassung vor:

„Die Terminplanung für das Verfahren erfolgt in Abstimmung mit der Gleichstellungsvertreter/in, da diese als Amtsmitglied jedem Auswahlschritt explizit zustimmen und dementsprechend in allen Sitzungen anwesend sein muss.“

Die Gleichstellungsbeauftragte hat außerdem **Rede- und Antragsrecht** wie jedes andere Mitglied der Kommission, d.h. sie kann sich zu allen Themen frei äußern. Sie darf und muss auch fachlich argumentieren, da geschlechtsspezifische Benachteiligungen oft mittels der Bewertung und/oder Gewichtung der fachlichen Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beschlüsse, an denen sie aufgrund mangelnder Abstimmung oder zu später Information über den Sitzungstermin nicht mitwirken konnte, gegebenenfalls schriftlich anfechten und von der oder dem Vorsitzenden der Kommission erneute Beratung verlangen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ebenso wie die gewählten Mitglieder volles **Stimmrecht** in der Berufungskommission. Ist die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung Professorin bzw. Professor, zählt ihre Stimme auch als professorale Stimme.

Unabhängig von der Wahrnehmung ihres Stimmrechts hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß den Grundsätzen des Senats für die Berufung von Professorinnen und Professoren **nach jedem Auswahlschritt** während des Verfahrens ausdrücklich zu erklären, ob die von der Berufungskommission getroffene Entscheidung mit dem Chancengleichheitsgebot konform geht. Sie hat dabei bis zu drei Arbeitstage Bedenkzeit; eine Vertretung kann in dieser Zeit Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität halten.

Die fraglichen Auswahl Schritte sind zumeist:

- Vorauswahl der in die engere Wahl kommenden Bewerberinnen und Bewerber
- Auswahl der Einzuladenden

- Auswahl derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, über die auswärtige Gutachten eingeholt werden
- Erstellung der Listenreihung.

Festlegung und Anwendung der Auswahlkriterien

Die Auswahl- und Bewertungskriterien verdienen während des gesamten Verfahrens besondere Beachtung. Bei der Diskussion der Kriterien aus dem Ausschreibungstext für die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber in der ersten Sitzung der Berufungskommission muss darauf geachtet werden, dass

- die Kriterien trennscharf, stichhaltig und plausibel sind,
- die Kriterien auf alle Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen Anwendung finden und
- eine Kriterien-Erweiterung oder –Operationalisierung sowie die Einführung von zusätzlichen Hilfskriterien gut begründet werden und nicht nach bereits erfolgtem Ausschließen von Bewerberinnen und Bewerber oder nicht zum einseitigen Nachteil von Bewerberinnen bzw. Bewerbern führen

Ausschluss- und Ablehnungskriterien sind besonders ausführlich zu diskutieren. Keine formalen Ausschlusskriterien sind z.B. das **Lebensalter** oder ein noch nicht abgeschlossenes bzw. fehlendes Habilitationsverfahren sofern eine gleichrangige Qualifikation vorliegt. Auch weitere fachfremde Kriterien wie Gewinnbarkeitserwägungen dürfen zu diesem Zeitpunkt keine Rolle spielen, sie sind Teil der Berufungsverhandlung. Der Ausschluss von Bewerberinnen und Bewerbern darf ausschließlich fachlich begründet werden.

Altersgrenzen

§ 48 Landeshaushaltsordnung regelt die Altersgrenzen für die Verbeamtung in Baden-Württemberg und im Besonderen auch die für Professorinnen und Professoren (siehe auch Leitfaden für Berufungsverfahren).

Soweit sich die Übernahme in das Landesbeamtenverhältnis wegen Betreuung eines nicht volljährigen Kindes oder aufgrund der Übernahme von Pflegeverantwortung verzögert hat, erhöht sich die Altersgrenze für jeden Betreuungs- und Pflegefall um zwei Jahre.

Generell ist für eine Professur jederzeit die Begründung eines Angestelltenverhältnisses möglich, falls aus Altersgründen keine Verbeamtung mehr möglich sein sollte. Allerdings sind hier durch den zusätzlichen Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung den zukünftigen persönlichen Bezügen stärkere Grenzen gesetzt als im Beamtenverhältnis.

Teilzeitprofessuren

Eine Stelle kann mit zwei teilzeitbeschäftigten Professorinnen/Professoren im Angestelltenverhältnis besetzt werden. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat in der Vergangenheit bereits einen Ausschreibungstext bewilligt, bei dem auf die Möglichkeit der Teilung einer Professur hingewiesen wurde. Es hat in diesem Kontext lediglich darauf hingewiesen, dass im Fall der Teilung nicht zwei Beamtenverhältnisse begründet werden können. Beide Stellen können nur im Angestelltenverhältnisse verwirklicht werden.

§ 153 Landesbeamtengesetz sieht die **Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung** vor. Beamtinnen und Beamten kann auf Antrag und ohne besondere Voraussetzungen Teilzeitbeschäftigung bis zu einer beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei kann die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden. Der freiwerdende Teil kann gegebenenfalls befristet als Angestelltenverhältnis vergeben werden.

5. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Nach der letzten Sitzung der Berufungskommission erstellt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eine **schriftliche Stellungnahme** zum Verfahren und zum Ergebnis des Verfahrens.

Lässt sich die Gleichstellungsbeauftragte vertreten, so informiert diese Vertretung sie über den Ablauf des Verfahrens. Hierzu sollte der ihr vom Gleichstellungsbüro zur Verfügung gestellte **Protokollbogen** verwendet werden. Auf dieser Grundlage erstellt und unterschreibt die Gleichstellungsbeauftragte dann ihre Stellungnahme.

Das Landeshochschulgesetz bestimmt in § 48 Absatz 3, dass der Berufungsvorschlag der Berufungskommission der Zustimmung des Fakultätsrats bedarf. Der Berufungsvorschlag wird somit vom Fakultätsrat diskutiert; die Gleichstellungsbeauftragte erläutert bei Bedarf eine abweichende Stellungnahme zum Berufungsvorschlag dem Fakultätsrat.

Der Berufungsvorschlag wird im **Fakultätsbericht** begründet. Diesem wird auch eine Dokumentation zur aktiven Ansprache als Anhang beigelegt, um aufzuzeigen, ob, wann und wie die aktive Rekrutierung und mit welchem Ergebnis sie vorgenommen wurde. Falls die Dokumentation unvollständig sein sollte, können die Gleichstellungsbeauftragte oder das Rektorat entsprechende Nachweise einfordern,

Für das Verfassen der Stellungnahme sollte der Fakultätsbericht **spätestens zwei Wochen vor Beschlussfassung im Senat** dem Gleichstellungsbüro vorliegen. Die Stellungnahme ist Bestandteil der Berufungsakten, d.h. sie wird Grundlage der Beratungen im Senat und der Beschlussfassung im Rektorat. Im Senat besteht nochmals die Möglichkeit der Erläuterung einer abweichenden Stellungnahme durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Eine **abweichende Stellungnahme** der Gleichstellungsbeauftragten muss - sofern das Rektorat dem benannten Mangel nicht durch seine Beschlussfassung abhilft - **dem Wissenschaftsministerium** zusammen mit den auswärtigen Gutachten **vorgelegt werden**.