



Empfehlungen zur Umsetzung der Neuregelungen* von Gleichstellungs- und Internationalisierungsmaßnahmen in Berufungsverfahren

(*Senatsbeschuß 10. April 2014)

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 potenziellen Bewerberinnen für Professuren noch nicht optimal ausschöpft. Daher muss künftig bei Berufungsverfahren der Findungsphase sowie der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen sowohl auf nationaler als auch in internationaler Ebene verstärkte Aufmerksamkeit gelten.

Die Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen beinhaltet die gezielte Recherche nach und die persönliche Kontaktaufnahme mit potenziellen nationalen sowie internationalen Kandidatinnen für eine Professur oder Juniorprofessur im Rahmen eines Berufungs- oder Auswahlverfahrens.

Diese Empfehlungen sind eine anwendungsorientierte Ergänzung des Leitfadens zu Berufungsverfahren an der Universität Tübingen. Sie dienen der Umsetzung der Gleichstellungsziele aus der Exzellenzinitiative sowie des Gleichstellungsplans und zielen auf die Erhöhung der Transparenz in den einzelnen Verfahrensschritten. Auf bisherige Regelungen, die nicht geändert wurden, wird hier nicht eingegangen, sie bleiben unverändert bestehen.

1. Ziele der Aktiven Rekrutierung

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. Hierzu soll auch die Internationalisierung der Rekrutierungsstrategie beitragen. Zum anderen wird damit eine wettbewerbsorientierte Berufungsstrategie auch unter der Prämisse verfolgt, dass sich Wissenschaftlerinnen aufgrund einer gezielten Ansprache häufiger auf eine Professur bewerben. Schließlich dienen alle Neuregelungen ganz grundsätzlich einer verbesserten Qualitätssicherung.

1.1. Einsatz der Aktiven Rekrutierung

Die Neuregelungen gelten für alle Berufungs- oder Auswahlverfahren (W-Stufen) ab dem Sommersemester 2014. Ausgenommen sind nur personenbezogene Verfahren (bspw., Heisenberg o.ä.) oder verkürzte Verfahren nach tenure track.

1.2. Zuständigkeiten der Aktiven Rekrutierung

Für die Sichtung des Bewerberinnenfelds, die Erstellung einer Liste potenzieller Bewerberinnen und die Benennung von Zielen ist eine Findungsgruppe zuständig. Sie wird unter Federführung der Dekanin oder des Dekans oder einer Vertretung, mit der Gleichstellungsbeauftragten oder Ihrer Vertretung und Mitgliedern des Fachbereichs gebildet. Die beteiligten Personen sollten später nach Möglichkeit auch der Berufungskommission angehören.

Die Verantwortung für die frühestmögliche Information der Gleichstellung über neue Verfahren, die Leitung der Findungsgruppe und die Verantwortung für die aktive Ansprache von ausgewählten (auch internationalen) Interessentinnen und Interessenten liegt, in Absprache mit der Findungsgruppe, bei der Dekanin/beim Dekan oder einer Stellvertretung. Über das Ergebnis der Findungsgruppe berät die Strukturkommission.

1.3. Dokumentation der Aktiven Rekrutierung

Die Arbeit der Findungsgruppe wird im Freigabeantrag (10-Punkte-Fragenkatalog) dokumentiert, die Aktive Rekrutierung wird in den Fakultätsbericht aufgenommen (s. Punkt 2.5 und 2.6). Auch die Auswahl der externen Gutachter und Gutachterinnen und das Aussortieren von Bewerberinnen werden im Fakultätsbericht detailliert beschrieben, um maximale Transparenz herzustellen.

2. Sichtung des Bewerberinnenfelds und aktive Rekrutierung in den Verfahrensschritten

2.1. Bilden der Findungsgruppe

Die **Findungsgruppe** wird bereits vor dem Einreichen des Freigabeantrags und vor der endgültigen Formulierung des Ausschreibungstextes gebildet und von der **Dekanin/dem Dekan** oder deren/dessen Stellvertreter/in geleitet. Sie wird nach Möglichkeit aus Personen gebildet, die über einschlägige Fachkompetenz verfügen und in der Lage sind, das Feld möglicher Kandidat/innen zu überblicken, und die auch für die Berufungskommissionen vorgesehen sind, um einen optimalen Informationsfluss zu gewährleisten. Die **Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertretung** ist Teil der Findungsgruppe. Um Zeitverzögerungen zu vermeiden, ist es daher notwendig, das Gleichstellungsbüro sofort bei Bekanntwerden eines neuen Verfahrens zu informieren (eine vertrauliche Behandlung ist gewährleistet).

2.2. Ausschreibung: Entwurf und Medien

Die **Fakultät / der Fachbereich** erstellt (wie bisher) einen Ausschreibungsentwurf und zeigt gegebenenfalls Spezifika des FB auf, wie eine aktive Rekrutierung erfolgen kann. Er kann auch Hinweise auf bezüglich der Ausschreibung interessante Wissenschaftlerinnen geben.

Bereits im Vorfeld der Ausschreibung können beispielsweise interessante Wissenschaftlerinnen oder auch Vertretungsprofessorinnen zu Gastvorträgen oder „Findungssymposien“ eingeladen werden, sofern sich die Findungsgruppe für dieses Instrument ausspricht.

Die **Fakultät / der Fachbereich** definiert zudem zusätzlich im Freigabeantrag unter Punkt 10 die Medien, in denen die Ausschreibung erfolgen soll: Internationale Ausschreibungen sollen (neben den wie bisher gültigen Vorgaben des Leitfadens) auch englisch-sprachig erfolgen, in einschlägigen Print- oder elektronischen Medien und spezifischen „job lists“. Fachspezifische Ausnahmen müssen begründet und der Strukturkommission mit dem Freigabeantrag zur Entscheidung vorgelegt werden. Diese Maßnahme dient der Erweiterung des potenziellen Bewerber/innen-Pools und bietet daher einen Vorteil für die Suche nach Spitzenkräften.

2.3. Sichtung des Markts und Recherche potenzieller Kandidatinnen

Die **Findungsgruppe** führt auf dieser Grundlage die Sichtung des internationalen (mind. im europäischen Raum) Bewerberinnen- und Bewerberfelds durch und erarbeitet eine Liste von Personen, die aktiv angesprochen werden könnten.

Um internationale Wissenschaftlerinnen zu sondieren, können weitere Informationsquellen hinzugezogen werden wie bspw. Datenbanken, Fachvertreter/innen der Universitäten, Fachgesellschaften, Tagungen/Kongresse/Konferenzen, Kooperationspartner/innen.

Die **Findungsgruppe** befindet auf der Grundlage der Ergebnisse der Sichtung über Ziele im Hinblick auf den Anteil der potenziellen Bewerberinnen.

2.4. Ziele, Modifikation der Ausschreibung

Die durch die **Findungsgruppe** vorgeschlagenen Zielwerte sind hilfreich, um Benchmarks zu erhalten, aus denen Handlungsbedarf hinsichtlich der Anzahl der eingehenden Bewerbungen abgeleitet werden kann.

Ist von einem kleinen Bewerbungspool an potenziellen Kandidatinnen auszugehen, sollte unter Einbeziehung des Fachbereichs geprüft werden, ob die Denomination vor der Ausschreibung ggf. thematisch erweitert oder verändert werden kann. Die Findungsgruppe kann Vorschläge zur Modifikation des Ausschreibungstextes vorlegen oder auch weitere Medien für die Veröffentlichung vorschlagen. Gerade wenn auf dem deutschen Markt wenige Bewerbungen erwartet werden, ist eine besonders intensive Sichtung des internationalen Markts vorzusehen.

Bei unterschiedlichen Bewertungen der Sichtung oder deren Auswirkung auf den Ausschreibungstext können am Sichtungsprozess beteiligte Fachvertreterinnen und -vertreter oder die Gleichstellungsbeauftragten den Freigabeantrag mit einem „Sondervotum“ gegenüber dem Rektorat versehen, wenn die Fakultät nicht ihrem Anliegen abhilft. Das Gleiche gilt, wenn erst die Abhilfeentscheidung der Fakultät zu einer Missbilligung durch eine am Sichtungsprozess beteiligte Person führt.

2.5. Freigabeantrag

Das Ergebnis der Arbeit der Findungsgruppe geht in die Beratung der Fakultät und in den Freigabeantrag (10-Punkte-Fragenkatalog) als Anlage zu Punkt 9a ein und wird nach der Beschlussfassung im Rektorat von der **Strukturkommission**, auch im Hinblick auf die Formulierung des Ausschreibungstextes und die festgelegten Ziele, beraten. Zur Erleichterung der Dokumentation und der Evaluation der Maßnahme liegt das Formular zur Findung vor.

Die Strukturkommission berät zudem die geplante Veröffentlichung und entscheidet über fachspezifische Ausnahmen hinsichtlich der Vorgaben zur internationalen Ausschreibung.

2.6. Aktive Ansprache durch Dekan oder Dekanin

Auf Grundlage der sorgfältigen Recherche der Findungsgruppe werden die Wissenschaftlerinnen persönlich durch die **Dekanin oder den Dekan** oder eine von ihr/ihm beauftragte Person angesprochen. Über die Form der Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen, die explizit im Auftrag der Berufungs- bzw. Auswahlkommission erfolgt, entscheidet die Dekanin/der Dekan bzw. die beauftragte Person. Dabei soll berücksichtigt werden, dass die Kandidatinnen eine reelle Chance haben, mindestens eine Verfahrensstufe weiter zu kommen, beispielsweise für eine Einladung zum Vortrag. Bei der Ansprache ist darauf zu achten, keine Erwartungen zu wecken, die nicht eingehalten werden können. So sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass ein engerer Bewerberinnenkreis aktiv angesprochen wird, aber dies nicht zwingend mit einer Einladung Aller zu einem Vortrag oder einem Listenplatz einhergehen muss. Eine kontinuierliche, transparente und wertschätzende Kommunikation ist unabdingbar, damit kontaktierte Wissenschaftlerinnen nicht im Unklaren gelassen und auch für zukünftige Berufungsverfahren erneut gewonnen werden können.

Sollte der erwartete Anteil an Bewerbungen von Frauen nicht erreicht werden, kann beispielsweise in Absprache mit der Berufungskommission durch erneute aktive Ansprache zu einem späteren Zeitpunkt oder durch erneute Ausschreibung in anderen Medien nachgearbeitet werden.

Die Dokumentation der Ansprache-Aktivitäten erfolgt auf dem Formular zur aktiven Rekrutierung, die dem Freigabeantrag beigelegt werden wird. Die Dokumentation soll die Verfahrensschritte der aktiven Rekrutierung transparent machen und damit deren Wirkungsgrad aufzeigen. Die Dokumentation ist ein verbindliches Instrument und Bestandteil des Berufungs- oder Auswahlverfahrens von Beginn an und Aufgabe der **Dekanin oder des Dekans**. Falls die Dokumentation unvollständig sein sollte, können die Gleichstellungsbeauftragte oder das Rektorat entsprechende Nachweise einfordern.

2.7. Berufungskommission

Die **Berufungskommission** wird, wenn möglich durch Erweiterung der Findungsgruppe um die fehlenden Mitglieder, auf Antrag der Fakultät durch das Rektorat gebildet.

Wenn die Bewerbungen eingegangen sind, prüft sie zunächst, ob die erwartete Anzahl und Anteil der Bewerbungen von Frauen erreicht wurde.

Werden die Erwartungen im Hinblick auf den Anteil der Bewerbungen (unter Berücksichtigung fachspezifischer Anforderungen) deutlich unterschritten, kann die Berufungskommission durch erneute aktive Ansprache oder durch erneute Ausschreibung in anderen Medien, ggf. mit Verlängerung der Bewerbungsfrist nachsteuern.

Sollte aus Sicht der Berufungskommission keine weitere Handlungsmöglichkeit bestehen, bedarf es von Seiten **der Dekanin oder des Dekans** einer ausführlichen Begründung im Hinblick auf die getroffenen Rekrutierungsmaßnahmen. Das **Rektorat** kann im Benehmen mit der **Gleichstellungsbeauftragten** über das weitere Vorgehen entscheiden.

2.8. Fakultätsbericht

Der Fakultätsbericht enthält die (ggf. vom Stand des Freigabeantrags weitergeführte) Dokumentation zur Aktiven Rekrutierung um aufzuzeigen, ob, wann und wie die aktive Rekrutierung und mit welchem Ergebnis sie vorgenommen wurde. Falls die Dokumentation unvollständig sein sollte, kann die Gleichstellungsbeauftragte entsprechende Nachweise einfordern. Eine unzureichende Rekrutierung kann ein Grund sein, der Liste nicht zuzustimmen, oder ggf. vom Beanstandungsrecht Gebrauch zu machen.

Weitere ausgeweitete Berichtspflichten im Fakultätsbericht:

- Detaillierte und präzise Begründung für das Aussortieren von Bewerberinnen und Bewerbern. Mangelnde Passfähigkeit ist als Begründung zu unspezifisch.
- Begründung der Auswahl von externen Gutachterinnen und Gutachtern.
- Die Art und Weise der internationalen Ausschreibung ist (wie bisher) zu dokumentieren.

2.9. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Die Stellungnahme zur Gleichstellung wird von der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** erstellt und unterschrieben. Für die Erstellung sollte der Fakultätsbericht der Berufungskommission spätestens eine Woche vor Beschlussfassung im Senat dem Gleichstellungsbüro vorliegen.