



Vielfalt und Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Dieses Merkblatt richtet sich an alle Universitätsangehörigen, die an der Vorbereitung und Durchführung von Berufungsverfahren oder Auswahlverfahren für wissenschaftliche Stellen beteiligt sind. Es ergänzt die Hinweise zur Geschlechtergleichstellung sowie die Empfehlungen zum Umgang mit Care-Aufgaben und gibt Orientierung, wie Diversität in Auswahlentscheidungen berücksichtigt werden kann.

Bei Fragen, Anregungen oder Kritik zum Inhalt wenden Sie sich gerne an das Team Equity.

Vorbemerkung

Selbstverständlich können im Rahmen eines Merkblatts die vielfältigen Anforderungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Vielfalt an der Universität nicht umfassend geklärt werden. Es soll aber für eine erhöhte Aufmerksamkeit sorgen und die Besprechbarkeit von Diversität im Verfahren erleichtern. Es dient der chancengerechteren Anwendung der verfassungsrechtlich vorgegebenen Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung und der Vermeidung von diskriminierendem Bias. Diversität soll demnach nicht als eigenständiges Kriterium neben diesen dreien etabliert werden, sondern die Bestenauslese in einem vielfältigen Bewerbungsfeld optimieren und dabei fair und transparent gestalten.

So kann gemeinsam das Ziel verfolgt werden, die Universität durch vielfältige Perspektiven zu bereichern, Unterschiede bewusst und wertschätzend aufzugreifen und eine inklusive Arbeits- und Studenumgebung für alle weiterzuentwickeln. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensläufe und Hintergründe trägt zu einer chancengerechten Bestenauslese bei, in der potenziell beste Bewerbungen nicht zu früh aus dem Bewerbungsprozess aussortiert werden.

Inhalt

- 1) Vielfalt: Das Ziel
- 2) Bestenauslese und Chancengleichheit
- 3) Eignung, Befähigung, Leistung chancengerecht beurteilen
- 4) Das akademische Alter
- 5) Umgang mit persönlichen Daten

Anhang: Gesetzliche Grundlagen

1) Vielfalt: Das Ziel

„Die Universität Tübingen begreift Vielfalt als Basis wissenschaftlicher Exzellenz und entwickelt daher eine auf Diversität und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, in der alle ihre Mitglieder unabhängig von Geschlecht, ethnischer Abstammung, Alter, sozialem und religiösem Hintergrund, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung ihre individuellen Fähigkeiten entfalten und einbringen können“ (Leitbild der Universität).

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die Universität den gesetzlichen Aufträgen zur Gleichstellung, zur Vielfalt und zur Bestenauslese besonders verpflichtet.

Diese Ziele müssen miteinander in Einklang gebracht werden. Das Grundgesetz bestimmt in Artikel 3, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf; niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz konkretisiert diesen Grundsatz für Beruf und Bildung auch in Bezug auf Auswahlverfahren und Einstellungsbedingungen.

Benachteiligungen sind untersagt. Zulässig sind allerdings geeignete positive Maßnahmen, wenn sie dazu dienen, bestehende Nachteile nach § 1 AGG zu verhindern oder auszugleichen. Ein angemessener Nachteilsausgleich ist damit zulässig, z.B. bei Verzögerungen im Karriereverlauf, die sich aus strukturellen Ungleichheiten ergeben haben.¹

Die Universität bietet Unterstützung für die Herstellung von Chancengleichheit durch das Team Equity an. Die Ziele für Vielfalt sind im Diversitätskonzept² der Universität mit einem spezifischen Profil beschrieben, das die Gleichstellung der Geschlechter ergänzt. **Ziel ist eine Universitätskultur, in der sich unterschiedliche Studierende angesprochen und willkommen fühlen, in der multiperspektivische Wissensproduktion gepflegt wird und in der vielfältige akademische Eliten ausgebildet werden.** Dazu gehört auch, Vorbilder aus unterrepräsentierten Gruppen zu gewinnen. Deshalb ist die Ermutigung zur Diversität bei der Rekrutierung und Auswahl von Studierenden, Forschenden, Lehrenden und Mitarbeitenden ebenso wichtig wie der Abbau von unbewusstem Bias.

2) Bestenauslese und Chancengleichheit

In ihren Ausschreibungstexten weist die Universität Tübingen darauf hin, dass sie sich für die Ziele der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion einsetzt:

„Die Universität Tübingen setzt sich für die Ziele der Gleichstellung und Diversität ein und fördert aktiv Chancengleichheit. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre bitten wir qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Qualifizierte internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

Bei sämtlichen Auswahl- und Berufungsverfahren gilt uneingeschränkt der Bestenauslesegrundsatz des Art. 33, Abs. 2 GG nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Ziele der Gleichstellung, Diversität und Inklusion werden nur im Rahmen dieser Kriterien und nicht als eigenständige, davon losgelöste Auswahlziele berücksichtigt. Das heißt, Chancengleichheit steht zur Bestenauslese nicht im Widerspruch sondern wird als Voraussetzung dafür begriffen: Die Gewährleistung von Chancengleichheit sorgt dafür, exzellente Bewerbungen nicht versehentlich oder aufgrund unbewusster Diskriminierung auszuschließen. Dazu gehören Sensibilisierung und Fortbildung, um unbewusste Annahmen zu erkennen und zu vermeiden. **Deshalb empfehlen das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte nachdrücklich die Wahrnehmung von video-basierten Anti-Bias-Trainings, insbesondere vor der Teilnahme an einem Auswahlverfahren oder einer Berufungskommission³.**

¹ Siehe Auszüge aus Gesetzestexten im Anhang

² <https://uni-tuebingen.de/universitaet/equity/policies-strategien/diversitaetsstrategie/>

³ PE-Angebot Online-Tool Bias: <https://uni-tuebingen.de/de/224249#c2524665>, DFG-Angebote:

<https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/bias>

Im Gegensatz zur Gleichstellungsanforderung, die mit dem Merkmal „Geschlecht: weiblich“ die Hälfte der Bevölkerung adressiert und auf Daten aus dem Personalbestand und validen statistischen Daten als Referenzwerten gründet, kann Diversität **nicht durch zielgruppenspezifische Kennzahlen** erfasst und durch entsprechende quantitative Zielvorgaben gestützt werden. Zum einen ist dies datenschutzrechtlich oft nicht möglich, zum anderen sind viele Diversitätsdimensionen wie z.B. die soziale Herkunft nicht messbar, nicht (öffentlich) zugänglich und in ihren Wechselwirkungen mit weiteren Hintergründen der betreffenden Personen höchst unterschiedlich ausgestaltet (Intersektionalität).

Gerade deshalb ist es wichtig, eine diversitätssensible Bewertung des eingehenden Bewerbungsfelds vorzunehmen und durch eine aufmerksame und **qualitativ ausgerichtete Evaluation** das frühe Aussortieren von auf den ersten Blick ungewohnten CVs zu verhindern.

3) Eignung, Leistung, Befähigung chancengerecht beurteilen

Die gesetzliche Grundlage der Bestenauslese für den öffentlichen Dienst ist in Artikel 33 des Grundgesetzes festgelegt. **Beurteilt wird ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.** Bei jedem dieser Punkte kann die Bestenauslese chancengerechter erfolgen.

a) **Eignung:** Unter „Eignung“ versteht man die persönlichen Kompetenzen eines Bewerbers oder einer Bewerberin, die für die Ausübung eines öffentlichen Amtes erforderlich sind. Dazu zählen beispielsweise Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Entscheidungs- und Durchsetzungsfähigkeit sowie Belastbarkeit und Flexibilität

Die Universität braucht Führungskräfte, die durch ihr Vorbild und Haltung diversitätsfördernd wirken können. Unter diesem Gesichtspunkt gehört zur Eignung besonders Aspekte der Diversitätskompetenz – etwa die Fähigkeit, inklusiv zu führen, divers zusammengesetzte Teams zu leiten oder diskriminierungsfrei zu lehren. Sie werden als Teil der persönlichen Eignung bewertet, sofern sie für die konkrete Stelle relevant sind, etwa in der Lehre und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder ein Diversitätsmerkmal als solches begründet kein eigenständiges Auswahlkriterium. Doch für eine diversitätsfördernde Führung kann auch relevant werden, ob eine Person eine Eignung als „Role Model“ für unterrepräsentierte Gruppen vorweist. Wenn eine spezifische Lebenserfahrung (bspw. First Generation Academics) zur Eignung der Person in dieser Hinsicht nachweislich beiträgt, kann dies als ein Argument für die Eignung herangezogen werden. Sie darf jedoch nicht als einzelnes Kriterium zur Entscheidung zwischen Bewerbungen oder als alleiniger Grund einer Bevorzugung dienen.

b) **Befähigung:** Befähigung ist die fachliche Qualifikation eines Bewerbers oder einer Bewerberin, die durch eine einschlägige Berufsausbildung oder ein entsprechendes Studium erworben wurde. In der Regel ist die Befähigung durch Zeugnisse, Zertifikate oder Referenzen nachzuweisen. Es handelt sich also hier um eine formale Überprüfung, bei der insbesondere bei Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte bzw. aus dem Ausland auf anders gelagerte Abläufe geachtet werden muss (z.B. keine formalen Habilitationsverfahren, keine obligatorische Publikation von Dissertationen, engere thematische Spezialisierungen in der Forschung, Breite v.a. in der Lehre).

Internationale Abschlüsse sollten im Hinblick auf unterschiedliche Wissenskulturen diversitätssensibel bewertet werden.

c) **Leistung:** Die fachliche Leistung drückt sich in den bisherigen Arbeitsergebnissen und Berufserfolgen eines Bewerbers oder einer Bewerberin aus. Hierbei kann es um die Qualität und Quantität von Projekten gehen, die bereits in vergleichbaren Positionen erfolgreich abgeschlossen wurden, oder auch um bestimmte Fachkenntnisse. Hier sollte darauf geachtet werden, dass eine chancengerechte Einschätzung der Leistung in Bezug auf das **akademische Alter** vorgenommen

wird (ausführlich dazu in Kap. 4 unten). Darüber hinaus ist besonders in stark quantitativ orientierten Fachkulturen zu diskutieren, inwiefern eine qualitative Bewertung der Leistung auch einfließen sollte.

Die wissenschaftliche Leistung wird in manchen Fachbereichen häufig durch quantitative Indikatoren (Anzahl von Publikationen, Höhe von Drittmitteln, h-Faktor und andere Metriken, etc.) erhoben. Gleichzeitig werden wichtige Stimmen (DFG, EU, Initiativen wie CoARA, DORA) laut, die eine stärkere Berücksichtigung der Qualität der vorgelegten Projekte und Arbeiten fordern. Darüber hinaus können Faktoren wie unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen in der Forschung (wie etwa einschlägigen Journals hinter Paywalls), starke Lehrbelastungen oder Bias und Verzerrungen, welche in den Metriken selbst liegen, bedacht werden. Zur diversitätssensiblen Beurteilung der qualitativen Leistung kann die Einordnung von unerwarteten oder neuen wissenschaftlichen Ansätzen als Kreativitätsmotor für multiperspektivische Forschung gehören, inkl. Wahrnehmungen und Erfahrungen aufgrund von Behinderung oder Carepflichten, didaktische Erfahrung in unterschiedlichen Schulsystemen.

4) Das akademische Alter

Ein wichtiges Instrument für die Förderung von Chancengleichheit in einem Bewerbungsfeld mit zunehmend internationalen Bildungsbiografien ist der **Abschied vom biologischen Alter als Bezugsgröße**. Das ist notwendig, **um die Leistungsbilanz** von Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen Unterbrechungen in ihrem wissenschaftlichen Werdegang hatten, **fair zu vergleichen**. Bewertet werden soll das Verhältnis des **akademischen Alters** zum bisherigen wissenschaftlichen Output. Der einheitliche **Stichtag für den Beginn des akademischen Alters ist die Promotionsprüfung** (Datum der mündlichen Verteidigung), nicht das Datum der Urkunde (ggf. erst nach Publikation der Doktorarbeit).

Das akademische Alter ist die Summe der tatsächlich für wissenschaftliche Tätigkeit zur Verfügung stehenden Arbeitsjahre seit der Promotionsprüfung in Vollzeitäquivalenten.

Beispielsweise entsprechen 3 Jahre auf einer 50-Prozent-Postdoc-Stelle 1,5 Jahren wissenschaftlicher Tätigkeit. *Die Länge der Promotionszeit selbst ist dabei irrelevant*. Außerwissenschaftliche Zeitspannen werden nicht mitgezählt. So kann ein Vergleich aller Bewerbungen auf Basis der vorgelegten wissenschaftlichen Beiträge in Relation zum verfügbaren zeitlichen Rahmen hergestellt werden.

Das akademische Alter soll in der tabellarischen Synopse in einer Spalte mit dem Jahr der Promotionsprüfung und der Anzahl der Jahre wissenschaftlicher Tätigkeit in VZÄ angegeben werden, zum Beispiel „2017, 8,5 Jahre“. Der Wert kann in der Berufungskommission diskutiert und berichtigt werden. **Das Geburtsjahr soll in der Synopse nicht erscheinen**, um Altersdiskriminierung möglichst zu verhindern und zu signalisieren, dass es bei der Auswahl irrelevant ist.

Zu den **Zeiten außerhalb der Wissenschaft**, die nicht auf das akademische Alter angerechnet werden, gehören:

- Beurlaubungen, etwa Elternzeit, Mutterschutz oder längere Krankschreibungen.
- Zeiten ohne Beschäftigung oder Arbeitsuche, gegebenenfalls aufgrund von Flucht oder Vertreibung.
- Zeiten der Tätigkeit in nichtforschenden Einrichtungen, Institutionen oder Unternehmen.

Darüber hinaus sollen **zeitliche Einschränkungen während einer Beschäftigung** berücksichtigt werden, wenn sie sich auf die Leistungsstärke auswirken können. In Abzug gebracht werden können etwa:

- Care-Aufgaben, also Familienaufgaben für Pflege oder Kinder (siehe auch Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten).
- Vorübergehende Einschränkungen durch einen Umzug aus dem Ausland, etwa weil ein Labor nicht zur Verfügung steht, ein Team unter erschwerten Bedingungen neu aufgebaut werden muss, Sprachkenntnisse erworben werden oder die Anpassung an einen neuen Wissenschaftsstandort Zeit braucht u.v.m.
- Pandemiebedingte Einschränkungen.
- Längere Orientierungsphasen aufgrund von Herkunft aus bildungsbenachteiligten Schichten.
- Stellen mit besonders hohem Lehrdeputat oder mit Koordinationsaufgaben.

Die **angemessene Berücksichtigung** und Anerkennung individueller Verzögerungszeiten bei Bewerbungen liegt bei der Berufungskommission. Einschätzungen individueller Nachteile können **nicht pauschal** erfolgen, sondern müssen jeweils im Einzelfall geprüft werden. Es dürfen nur Angaben berücksichtigt werden, die für alle Mitglieder der Kommission nachvollziehbar in den Bewerbungsunterlagen oder im Gespräch mit der Kommission gemacht wurden.

WICHTIG: Das akademische Alter dient ausschließlich dem fairen Vergleich der Leistung (Output/Jahre) durch die Berufungskommission. **Es muss von anderen Berechnungen unterschieden werden.** Für Verträge für W1- und TT-Professuren sind beispielsweise Beschäftigungsdauern vor und nach der Promotion zu beachten. Das hat mit der Beurteilung der Leistung nichts zu tun, sondern basiert auf anderen gesetzlichen Grundlagen. Ebenso sollte das akademische Alter nicht mit Berechnungen aufgrund des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder einer Altersgrenze für die Verbeamtung verwechselt werden, die rein arbeitsrechtlicher Natur sind.

5) Umgang mit persönlichen Daten

Alle persönlichen Angaben in Bewerbungen sind freiwillig. Für die gerechtere Beurteilung von Leistung und Eignung können nur solche Angaben berücksichtigt werden, die von den sich Bewerbenden selbst in das Verfahren eingebracht wurden. Entsprechend dem AGG gilt ein Schutz vor der verbindlichen Abfrage potenziell diskriminierender Daten. **Freiwillig angegebene, persönliche Daten dürfen niemals zur Grundlage diskriminierender Bewertungen werden.** Da sie auch datenschutzrechtlich besonders relevant sein können, sind alle an Auswahlprozessen Beteiligten grundsätzlich zu einem sorgsamem Umgang mit diesen Daten verpflichtet.

- Eine Möglichkeit zur Mitteilung spezifischer diversitätsbezogener Merkmale, die Unterbrechungen oder Verzögerung in der wissenschaftlichen Laufbahn erklären, wird geboten. Bewerbende werden im Vorfeld informiert, zu welchem Zweck persönliche Daten genutzt werden und wer Zugriff hat. Persönliche Daten werden im Auswahlprozess auf transparente und nachvollziehbare Weise berücksichtigt.
- Die entsprechenden Informationen zu Lebenserfahrungen oder Nachteilen, die aus der Diversitätserfahrung erwachsen sind, werden von der Kommission verantwortungsvoll behandelt und können ausschließlich zugunsten der Person berücksichtigt werden, die sich bewirbt. Selbsteinschätzungen, inwieweit außerwissenschaftliche Faktoren die Qualifikation oder Leistung verzögert haben könnten, werden ernst genommen.
- Es ist sinnvoll, eine geschulte Kontaktperson für Rückfragen zu benennen.

Persönliche Daten, die im Auswahlprozess keine Rolle spielen und erst für die Einstellung benötigt werden, vor allem das Geburtsjahr, sollen nicht in der Synopse erscheinen und nicht im Auswahlprozess herangezogen werden.

Anhang: Gesetzliche Grundlagen (kein Anspruch auf Vollständigkeit)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Art 3 Benachteiligungsverbot

(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.

Art 33 Bestenauslese

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

(3) Der Genuß bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnisse oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG)

§ 9 Kriterien der Ernennung

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§2, Abs. 1, Ziff. 1 AGG

Solche Benachteiligungen sind deshalb gerade „in Bezug auf: 1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu [...] Erwerbstätigkeit [...]“ unzulässig.

§5 AGG

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.

Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG)

§2 (4)

Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Das **Schwerbehindertenrecht** ist in Teil 3 des SGB IX geregelt⁴.

⁴ Siehe auch Homepage der Schwerbehindertenvertretung der Universität: <https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/zentrale-anlaufstellen-und-beratungsangebote/schwerbehindertenvertretung/gesetzliche-grundlagen/>