

CHECKLISTE FÜR BERUFUNGSVERFAHREN

Diese Checkliste¹ geht zurück auf die Brandenburgischen Qualitätsstandards - Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich², welche von der Brandenburgischen Landeskonferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten (BLHP) und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) in einer dritten Auflage im Jahr 2024 beschlossen wurden. Darin heißt es u.a.: »Auswahl-, Besetzungs- und Personalentwicklungsentscheidungen werden in fairen und transparenten Verfahren und im Bewusstsein von Biases (Verzerrungseffekten) getroffen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, setzen die Hochschulen Maßnahmen zur Gewinnung ein und wirken mit gezielter Personalentwicklung dem Drop-out von Frauen entgegen.« Zudem berücksichtigt die Checkliste den Beschluss der HRK zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen.³

Mit der vorliegenden Checkliste wird den Kommissionsvorsitzenden sowie den verfahrensbegleitenden Gleichstellungsbeauftragten ein Instrument zur Operationalisierung dieser Ziele für Berufungsverfahren und gleichzeitig eine praxisnahe Arbeitshilfe an die Hand gegeben. Die Verantwortung für das Führen der Checkliste liegt beim Kommissionsvorsitz.

Denomination:

W1 (JP) ☐
W2 ☐
W3 ☐
TT ☐
auf W2 ☐
auf W3 ☐

gemeinsame Berufung ☐
Jülicher Modell ☐
Thüringer Modell ☐
Karlsruher Modell ☐
Berliner Modell ☐

Ad personam ☐
Stiftungsprofessur ☐

Kennziffer des Verfahrens:
Berufungskommissionsvorsitz:
Fakultät/Fachbereich/Department:
Gleichstellungsbeauftragte:

	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission			
darunter Hochschullehrer*innen			
Anzahl eingegangener Bewerbungen			
davon besitzen die für die Stelle erforderliche Qualifikation (gem. § 7 Abs. 4 BbgHG)			
davon eingeladen			
davon begutachtet			
davon mit Listenplatz			
Listenplatz 1			

Anmerkungen:

¹ Zum Teil gehen hochschulinterne Regelungen über das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) hinaus. Diese und andere gesetzliche Regelungen werden nicht von der landesweiten Checkliste berührt.

² Brandenburgische Qualitätsstandards - Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich: https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/MWFK_Qualita%CC%88tsstandards_2024.pdf.

³ Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda - Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf.

I. Vorbereitende Schritte**1. Vakanz der Professur tritt ein oder zeichnet sich ab**

Zentrale oder dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (GBA) sind bei der (Nach-)Besetzung von Beginn des Prozesses an beteiligt worden, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellungsziele der Hochschule und der Fakultät/des Fachbereichs/des Departments, geschlechterrelevante Aspekte des Stellenprofils in Lehre und Forschung und bei erwünschten Kompetenzen und Erfahrungen (vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

2. Festlegung des Stellenprofils

Der GBA ist Gelegenheit gegeben worden, zum geplanten Stellenprofil der Professur vor Beschluss durch den*die Präsident*in Stellung zu nehmen (bspw. durch Beteiligung an einem Strategiegespräch zwischen Hochschulleitung und Fakultät/Fachbereich/Department) (vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

Es ist geprüft worden, ob Genderkompetenz als Fach-/Führungsqualifikation oder Genderbezüge in Lehre und Forschung als Teil des Stellenprofils oder als (Teil-)Denomination integriert werden sollen.

ja	nein
☐	☐

3. Bewerberinnenlage

Es ist eine begründete Einschätzung und Dokumentation der potenziellen Bewerbungslage, darunter der potenziellen Bewerberinnenlage, erfolgt.

ja	nein
☐	☐

Bei zu erwartender geringer Bewerberinnenlage sind geplante oder bereits durchgeführte Rekrutierungsaktivitäten thematisiert, Verantwortungen geklärt und/oder das Stellenprofil überarbeitet worden (vgl. § 7 Abs. 4 S. 2 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

Verantwortlich für die Aktive Rekrutierung (Name, Funktion):

4. Ausschreibungsverzicht

Im Falle des Verzichts auf Ausschreibung nach § 42 Abs.1 BbgHG oder § 42 Abs. 8 BbgHG ist die GBA vorher angehört worden.

ja	nein
☐	☐

Trifft nicht zu ☐

Anmerkungen zu I:

II. Ausschreibung/ Ausschreibungstext

Der GBA ist rechtzeitig vor Beschluss des Ausschreibungstextes Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden.

ja	nein
☐	☐

Der Ausschreibungstext enthält Aussagen zu Gleichstellung (vgl. § 7 Abs. 4 S. 1 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

Der Ausschreibungstext enthält Aussagen zu Familienorientierung (vgl. § 7 Abs. 4 S. 1 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

Der Ausschreibungstext ist geschlechtergerecht formuliert (kein generisches Maskulinum/Femininum, keine Klammerform, nicht als Fußnote) (§ 7 Abs. 6 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

Anmerkungen zu II:

III. Vorbereitungen Berufungskommission**1. Einsetzung der Berufungskommission durch den Fakultäts-/Fachbereichsrat/Department-Versammlung**

Der Frauenanteil von mindestens 40% unter den stimmberechtigten Mitgliedern der Berufungskommission wurde eingehalten (s. § 42 Abs. 2 S. 9 BbgHG).

ja	nein
☐	☐

Unter den Mitgliedern ist mindestens eine Hochschullehrerin (s. § 42 Abs. 2 S. 10 BbgHG).⁴

ja	nein
☐	☐

⁴ Hinweis: Wenn an der Fakultät/dem Fachbereich/dem Department keine/wenige Hochschullehrerinnen tätig sind, können fachnahe Professorinnen als externe Kommissionsmitglieder benannt werden. Zudem kann das stimmberechtigte Mitglied, das der*die Präsident*in bestimmt, weiblich besetzt werden, um dem Frauenanteil gerecht zu werden.

2. Vorbereitung der Kommissionsarbeit

Es fand ein vorbereitendes Gespräch zu Gleichstellungsaspekten zwischen Kommissionsvorsitz, GBA und Berufungsbeauftragter*in statt.

ja ☐ nein ☐

Die Kommissionsmitglieder sind über relevante Gleichstellungsziele und -regelungen informiert worden.

ja ☐ nein ☐

Die Sitzungszeiten sind so gewählt worden, dass sie den Belangen von Kommissionsmitgliedern mit Familienaufgaben Rechnung trugen.

ja ☐ nein ☐

Die Einladung der GBA als beratendes Mitglied und die Zuleitung der Unterlagen hat rechtzeitig zu allen Sitzungen stattgefunden (vgl. § 76 Abs. 4 S. 3-6 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Anmerkungen zu III:

IV. Bewerber*innenauswahl**1. Aktive Rekrutierung**

Es wurde eine aktive Rekrutierung von potenziellen Bewerberinnen vor Ende der Bewerbungsfrist durchgeführt (vgl. § 7 Abs. 4 S. 2 BbgHG).⁵ Die Verfahrensschritte, die Ergebnisse der Bemühungen und ggf. eine Darstellung, warum diese Bemühungen gescheitert sind, wurden dokumentiert.

ja ☐ nein ☐

Wo wurde nach qualifizierten Bewerberinnen gesucht?

- ☐ Datenbanken, z. B. Talentpool der Hochschule
- ☐ Fachliche Netzwerke
- ☐ Frauennetzwerke (z.B. Academia-Net, femconsult, femdat, dib e.V.)
- ☐ Soziale Netzwerke (z.B. Research Gate, LinkedIn)
- ☐ Berufliche Kontakte der Fakultäts- und Kommissionsmitglieder
- ☐

Wie wurden qualifizierte Bewerberinnen kontaktiert?

- ☐ Direkte Aufforderung qualifizierter Frauen durch persönliches Gespräch
- ☐ Schriftliche direkte Aufforderung qualifizierter Frauen
- ☐ Über Personaldienstleister
- ☐

2. Eingehen der Bewerbungen

Bei wenigen oder keinen Bewerbungen von Frauen: Es sind zusätzliche Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen ergriffen worden (vgl. § 7 Abs. 4 S. 2 BbgHG) (Nachrekrutierung, Verlängerung, Neuausschreibung etc.).

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

Sollte es aufgrund zu geringer Bewerbungen von Frauen zu einer Verlängerung der Bewerbungsfrist gekommen sein, hat sich der Frauenanteil dadurch erhöht.

ja ☐ nein ☐

3. Auswahlkriterien

Die Kriterien der Beurteilung von Bewerber*innen und deren Gewichtung wurden vor Sichtung von Bewerbungsunterlagen festgelegt bzw. operationalisiert.

ja ☐ nein ☐

⁵ Aktive Rekrutierung wird in der HRK Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen“ als erstes strategisches Ziel aufgeführt. Vgl.: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf.

4. Sichtung der Unterlagen

Die Ausschreibungskriterien wurden auf alle formal qualifizierten Bewerbenden systematisch angewendet. Zusätzliche/Abweichende Anforderungen zur Ausschreibung wurden nicht angewendet.

ja ☐ nein ☐

Leistungen wurden im Verhältnis zur Zeit, die Bewerber*innen für wissenschaftliche Aktivitäten zur Verfügung stand, bewertet (akademisches Alter/Relative to Opportunity statt nominellem Alter). Dabei wurden auch persönliche, familien-, gesundheits- oder pandemiebedingte Ausfallzeiten hinsichtlich der Beurteilung des quantitativen Umfangs der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt (s. § 47 Abs. 2 S. 3 BbgHG, s. § 48 Abs. 1 S. 4 Nr. 2 BbgHG, vgl. § 9 Abs. 2 LGG, vgl. § 7 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Bei der Prüfung der Voraussetzungen nach § 43 Abs. 2 BbgHG (zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nach der Promotion) sind geschlechtsspezifische Karriereverläufe berücksichtigt worden (vgl. § 7 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

5. Auswahl von Bewerber*innen für Probevorträge

In Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen (bei einem Frauenanteil auf Professuren von unter 50%) sind entsprechend den Gesetzesvorgaben alle qualifizierten Frauen oder mindestens so viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung eingeladen worden (s. § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

Falls Bewerberinnen in Fachrichtungen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, nicht eingeladen wurden, wurde dies für jede Bewerberin gesondert begründet (vgl. § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

Das Vorschlagsrecht der GBA auf Einladung einer Bewerberin ist berücksichtigt worden, sofern diese davon Gebrauch gemacht hat und sofern die erforderlichen Qualifikationen vorlagen (vgl. § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BbgHG, vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

Anmerkungen zu IV:

V. Berufungsvorträge

Allen Anzuhörenden wurden die erwartete Art von Vorträgen und die geforderte Dauer mitgeteilt und die Bedingungen der Anhörung sind für alle Anzuhörenden möglichst gleichwertig gestaltet worden.

ja ☐ nein ☐

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Berufungsvorträgen eingeladen worden (vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Im nichtöffentlichen Auswahlgespräch sind den Bewerber*innen keine unzulässigen Fragen (bspw. zu Familienplanung/Kinderbetreuung/familiärer Situation/Schwangerschaft) gestellt worden (s. § 9 Abs. 4 LGG).

ja ☐ nein ☐

Bei Bedarf sind Bewerbende über Angebote der familiengerechten Hochschule bzw. – soweit vorhanden – über Unterstützungsmöglichkeiten für Dual-Career-Paare informiert worden.

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

Anmerkungen zu V:

VI. Begutachtung/ Listung**1. Auswahl der zu Begutachtenden**

Das Vorschlagsrecht der Gleichstellungsbeauftragten auf Einbeziehung einer Bewerberin in die Begutachtung ist berücksichtigt worden, sofern diese davon Gebrauch gemacht hat (vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

2. Auswahl der externen Gutachter*innen

Es wurden geschlechterparitätisch Gutachter*innen oder mindestens eine Gutachterin beauftragt. Wenn keine Gutachterin benannt wurde, sind Gründe bzw. Bemühungen hierfür dargelegt worden.

ja ☐ nein ☐

3. Beschluss der Berufungskommission über die Berufsungsliste (Platzierung)

Frauen wurden auf der Liste berücksichtigt (s. § 7 Abs. 4 S. 2, S. 3 Nr. 2 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Falls Frauen in Fachrichtungen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, auf keinen Listenplatz gesetzt wurden, wurde dies für jede Angehörte gesondert begründet (vgl. § 7 Abs. 4 S. 2 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Trifft nicht zu ☐

Anmerkungen zu VI:

.....

VII. Stellungnahme der verfahrensbegleitenden Gleichstellungsbeauftragten

Die GBA hat der Liste zugestimmt.

ja ☐ nein ☐

Der Abschlussbericht der Berufungskommission wurde der GBA vor Verabschiedung vorgelegt und ihr ist Gelegenheit für Änderungen eingeräumt worden (vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Die schriftliche Stellungnahme der GBA ist der Berufsungsakte beigelegt worden (vgl. § 76 Abs. 4 BbgHG).

ja ☐ nein ☐

Anmerkungen zu VII:

.....

Hinweise

Nach Abschluss der Kommissionsarbeit sind folgende Punkte zu beachten:

1. Die Fakultät/Der Fachbereich/Das Department hat bei der Entscheidung über die Liste zu berücksichtigen, ob das Verfahren den Gleichstellungszielen der Fakultät/des Fachbereiches/des Departments (ggf. dezentralen Gleichstellungsplänen) Rechnung trägt.
2. Die rechtliche Überprüfung des Verfahrens innerhalb der Hochschule ist auch hinsichtlich der Einhaltung der gleichstellungsbezogenen Vorgaben durchzuführen.
3. Der Senat hat bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen, ob das Verfahren den Gleichstellungszielen/dem Gleichstellungskonzept der Hochschule entspricht.
4. Ist eine Entscheidung der einbezogenen Gremien gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten entschieden worden, kann die GBA Widerspruch gegen diese Entscheidung einlegen (§ 76 Abs. 6 BbgHG).
5. Bei der Ruferteilung durch den*die Präsident*in ist zu prüfen, ob BbgHG § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 anzuwenden ist.

Diese Checkliste ist nach Abschluss des Berufungsverfahrens der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis vorzulegen.

Datum/Unterschrift
Berufungskommmissionsvorsitz

Datum/Unterschrift
verfahrensbegleitende Gleichstellungsbeauftragte