



Durch die aktive Auseinandersetzung mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren hat sich die Berufungspraxis an den Hochschulen auch unter Gleichstellungsaspekten positiv entwickelt. Trotzdem ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf immer noch überproportional abnimmt und sie in Führungspositionen auch an unserer Hochschule unterrepräsentiert sind. In der Wissenschaft gilt immer noch: Je höher und besser dotiert die Position ist, desto weniger Frauen sind darin zu finden.

Es ist unbestritten, dass sich die Universität Potsdam für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Hochschule engagiert. Die zentrale Zielsetzung von Berufungsverfahren ist es, die am besten für die Wahrnehmung der zukünftigen Aufgaben geeignete Person festzustellen, unabhängig vom Geschlecht. In allen Phasen des Berufungsverfahrens gibt es Möglichkeiten, durch die Beachtung der Empfehlungen der CGK die Chancengleichheit für Frauen und Männern im Auswahlprozess zu sichern.

Es wird empfohlen, die von der Senatskommission für Chancengleichheit formulierten Standards zu berücksichtigen:

1. Freigabe der Professur

Bei der Freigabe der Professur sind die strategischen Ziele der Hochschule und der Fakultät zur Erhöhung des Frauenanteils zu berücksichtigen.

2. Bildung der Berufungskommission

Nach § 38 Absatz 2 Satz 9 BbgHG sollen mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin. Die Frauenquote ist einzuhalten.

Ein verbindlicher Terminplan der Berufungskommission ist unter Beteiligung der GBA zu erstellen.

Der Berufungskommission sind die Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren bekannt zu geben.

3. Ausschreibung der Professur und Bildung der Auswahlkriterien

Der Ausschreibungstext enthält die Aufforderung an Frauen sich zu bewerben, wenn der Frauenanteil in diesem Bereich unterrepräsentiert ist.

Der entsprechende Fachbereich identifiziert auf nationaler und internationaler Ebene verfügbare hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Haben sich keine Wissenschaftlerinnen beworben, sollte im Bericht des Vorsitzenden ausgewiesen werden, welche Schritte unternommen wurden, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern.

Vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen werden nach § 6 Abs. 1 Satz 1 BO die Auswahlkriterien festgelegt. Nach dieser Vorschrift müssen die näheren Auswahlkriterien auf der Grundlage des Ausschreibungstextes festgelegt werden.

4. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Die Auswahlkriterien sind für alle Bewerbenden gleichermaßen und durchgängig anzuwenden.

Mögliche Modifikationen sind zu begründen und zu dokumentieren.

Bei der Leistungsbewertung ist das wissenschaftliche Alter im Kontext der jeweiligen Biografie zu sehen.

Bei der Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ist ein pauschaler Verweis auf die fehlende Einschlägigkeit/Passfähigkeit oder das Nichtvorliegen der Qualifikation unzureichend.



5. Anhörung vor der Berufungskommission
Allen eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten sind die gleichen Informationen zu übermitteln.
Für die Bewertung der Vorträge sind zuvor Kriterien festzulegen.
Die Kommission verständigt sich vorab auf Leitfragen für das Gespräch.
6. Einholung auswärtiger Gutachten
Bei der Auswahl von Gutachterinnen und Gutachter gelten die Befangenheitsregeln der DFG.
7. Berufungsvorschlag und Abschlussbericht
Der Berufungsvorschlag sollte nochmals mit den Auswahlkriterien abgeglichen werden.
Welche Kriterien sind ausschlaggebend für die Auswahl und die Reihung?
Ist die Entscheidung gut dokumentiert?
8. Gremienbeschlüsse
Die Berufsakte wird auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten geprüft.
Die Stellungnahme der beteiligten Gleichstellungsbeauftragten ist Bestandteil der Berufsakte.
9. Ruferteilung und Berufungsverhandlungen
In den Berufungsverhandlungen kann die Dual-Career-Problematik aufgegriffen werden.
Der Unterstützungsbedarf der Hochschule zu familienrelevanten Fragen ist bei Bedarf anzuzeigen.
10. Rufannahme und Ernennung
Die Universität Potsdam bietet den Service Coaching für Neuberufene an.

Beschluss:

Diese Empfehlungen werden bei der Überarbeitung der Berufsordnung der Universität Potsdam und des Berufsmanagements der Hochschule berücksichtigt.