

Qualitätsstandard für Geschlechtergerechte Berufungsverfahren in der Helmholtz-Gemeinschaft

Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten der
Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft

Berufungen sind die zentralen Verfahren zur Gewinnung der besten Wissenschaftler*innen und tragen wesentlich zur Erreichung wissenschaftsstrategischer und gleichstellungspolitischer Ziele bei. Die Qualitätsstandards sind ein Instrument, das darüber hinaus die Umsetzung der Helmholtz Diversity-Leitlinie sowie das Erreichen der Kaskadenziele auf W2/W3-Ebene fördert.

Aus diesen Gründen sowie aus Wertschätzung gegenüber den Bewerber*innen, ist es der Helmholtz-Gemeinschaft wichtig transparente und exzellente Verfahren durchzuführen.

Die Qualitätsstandards für geschlechtergerechte Berufungsverfahren sind **Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten der Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft** und richten sich an alle an einem Berufungsverfahren beteiligten Akteur*innen auf Seiten der Helmholtz-Gemeinschaft. Die rechtlich bindenden Regelungen der Universitäten bleiben hiervon unberührt. Die vorliegenden Qualitätsstandards können aber bei Verhandlung der Kooperationsverträge mit Universitäten berücksichtigt werden.

Ziel ist es, anhand der Empfehlungen die Chancengerechtigkeit der Verfahren zu sichern. Dafür strukturieren sie die Phasen von Berufungsverfahren und geben allen Akteur*innen zu jedem Verfahrensschritt konkrete Hinweise zur Gestaltung und Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten. Den Gleichstellungsbeauftragten bieten die Qualitätsstandards eine konkrete Orientierung für die Beteiligung, Dokumentation und Stellungnahme zu den Verfahren.

Phase 1: Initiierung

Stellenplanung/Strukturkommission

Besetzung der Berufungskommission

Phase 2: Arbeit der Kommission

Ausschreibung

Aktive Rekrutierung

Auswahl der Bewerber*innen

Vorträge vor der Berufungskommission

Einholen der Gutachten

Berufungsvorschlag (Listenreihung)

Phase 3: Berufung

Gremienbeschlüsse

Ruferteilung

Berufungsverhandlungen

Phase 1: Initiierung

Stellenplanung/Strukturkommission

- Ist die Gleichstellungsbeauftragte in die Arbeit der Strukturkommission oder andere Berufsplanungskommissionen einbezogen worden?
- Wurde der Gleichstellungsbeauftragten das Strukturpapier bzw. die Planung zur Kommentierung vorgelegt?
- Sind potenzielle Bewerberinnen vor der Denomination identifiziert worden?

Phase 2: Arbeit der Kommission

Besetzung der Berufungskommission

- Ist die Berufungskommission bei den stimmberechtigten Mitgliedern geschlechterparitätisch, mindestens aber mit zwei Professorinnen besetzt worden?
- Ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Berufungskommission?
- Ist die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammensetzung der Berufungskommission involviert?
- Sind die Mitglieder der Kommission für die Gleichstellungsziele der Forschungseinrichtung sensibilisiert worden?
- Fand eine Schulung der Kommissionsmitglieder zu Genderkompetenz, Unconscious Bias oder Objektivier Personalauswahl statt?
- Wurden die Kriterien auch bei der Nachbesetzung der Kommission beachtet?

Phase 3: Berufung

Phase 1: Initiierung

Ausschreibung

- Wurde die Gleichstellungsbeauftragte in die Erarbeitung der Ausschreibung einbezogen?
- Sind (a) fachliche, (b) auf Führungskompetenz, sowie (c) auf Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz und Nachwuchsförderung bezogene Auswahlkriterien festgelegt worden?
- Sind ausschließende, Stereotyp-reproduzierende oder sehr spezifische (einengende) Kriterien vermieden worden?
- Wurden die Kriterien in der Berufungskommissionssitzung für das weitere Verfahren gewichtet?
- Wurde durchgängig geschlechtergerechte Bild- und Textsprache verwendet?
- Wurde bei der Erstellung des Textes darauf geachtet, einen maskulin assoziierten Tonfall zu vermeiden?
- Wurde die Ausschreibung mindestens in englischer Sprache veröffentlicht?
- Wurde darauf geachtet, dass um die Bewerbung ohne Foto gebeten wurde?
- Wurde zur Angabe des akademischen Alters aufgefordert?
- Wurden einladende und werbende Formulierungen eingearbeitet?
- Wurden Ansprechpersonen für das Themen Gleichstellung mit Kontaktdaten im Text benannt?
- Wurde auf Maßnahmen und Möglichkeiten an der Forschungsorganisation, die zu einer guten Work-Life-Balance beitragen, verwiesen?
- Sind potenzielle Bewerberinnen vor der Ausschreibung identifiziert worden?
- Hat die Gleichstellungsbeauftragte der Ausschreibung vor der Veröffentlichung zugestimmt?

Phase 2: Arbeit der Kommission

Aktive Rekrutierung

- Wurden potentielle Bewerberinnen identifiziert, aktiv angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert?
- Wurde ein Kommissionsmitglied benannt, das für die aktive Rekrutierung zuständig ist und diese dokumentiert?
- Ist die Ausschreibung in speziellen Netzwerken und Verteilern veröffentlicht worden, in denen gezielt Wissenschaftlerinnen angesprochen werden?
- Sind die Gleichstellungsziele während der Bewerbungsphase reflektiert und erreicht worden?
- Wurden die Aktivitäten der aktiven Rekrutierung dokumentiert und der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt?

Phase 3: Berufung

Phase 1: Initiierung

Auswahl der Bewerber*innen

- Wurde die Synopse entlang der Auswahlkriterien erstellt?
- Ist bei der Erstellung der Synopse darauf geachtet worden, dass diese den wissenschaftlichen Biografien aller Geschlechter gerecht wird? Wurde das Akademisches Alter verwendet?
- Wurde bei der Auswahl auf die bei der Ausschreibung festgelegten Kriterien und deren Gewichtung geachtet?
- Wurden bei der Begutachtung der Bewerbungen mögliche Auswirkungen der Pandemie berücksichtigt?
- Ist sichergestellt worden, dass die Synopse keine Bilder oder Angaben zum Familienstand enthalten?
- Sind alle Mitglieder für mögliche Gender-Bias bei der Auswahl sensibilisiert?
- Wurde das Geschlechterverhältnis unter den Bewerber*innen aktiv reflektiert?
- Wurde die Gleichstellungsbeauftrage aktiv in die Bewertung und Auswahl der Bewerber*innen einbezogen?

Phase 2: Arbeit der Kommission

Vorträge vor der Berufungskommission

Einladung

- Wurden die Vortragenden aufgefordert, vorab ein schriftliches Konzept zur Nachwuchsförderung, unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit, einzureichen?
- Wurden alle Bewerber*innen rechtzeitig eingeladen, sodass sie die Teilnahme möglich machen können?
- Wurden die Bewerber*innen bereits bei der Einladung über Förderungsmaßnahmen informiert bzw. auf Anlauf- und Informationsstellen hingewiesen?

Phase 3: Berufung

Phase 1: Initiierung

Vorträge vor der Berufungskommission

Vorträge und Gespräche

- Sind alle Kommissionsmitglieder vor den Vorträgen und Gesprächen auf die Auswahlkriterien aufmerksam gemacht worden?
- Wurden vorher Leitfragen festgelegt und wurden diese angewandt?
- Ist ausreichend Zeit eingeplant worden, damit alle Bewerber*innen fair und unter gleichen Rahmenbedingungen bewertet werden können?
- Wurden Fragen (möglichst von verschiedenen Kommissionsmitgliedern) zur Führungskompetenz bezüglich Chancengleichheit und Gender in der Forschung gestellt?
- Wurde sichergestellt, dass Themen wie Dual Career und familienfreundliches Umfeld adressiert werden können?
- Wurde während der Gespräche auf eine wertschätzende Kommunikation geachtet?
- Hat die Gleichstellungsbeauftragte aktiv an den Vorträgen und Gesprächen teilgenommen?

Phase 2: Arbeit der Kommission

Einholen der Gutachten

- Wurde bei der Auswahl der Gutachter*innen auf Geschlechterparität geachtet?
- Wurde darauf geachtet, dass alle auswärtigen Gutachter*innen die gleichen Informationen haben? Dies schließt die Auswahlkriterien ein.
- Wurden vergleichende Gutachten eingefordert?
- Sind die externen Gutachter*innen auf die Gleichstellungsziele der Forschungsorganisation hingewiesen worden?

Phase 3: Berufung

Berufungsvorschlag (Listenreihung)

- Wurde bei der Bewertung der Leistungen und der Gutachten auf mögliche Verzerrungen geachtet?
- Wie wurden die Auswahlkriterien zueinander ins Verhältnis gesetzt/gewichtet?
- Liegt die Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten vor?
- Wurde der Auswahlprozess gut dokumentiert?

Phase 1: Initiierung

Gremienbeschlüsse

- Hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, Ansichten und Einschätzungen einzubringen?
- Geht die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit den anderen Dokumenten in die Entscheidungsgremien?

Phase 2: Arbeit der Kommission

Ruferteilung

- Sind alle Bewerber*innen über den Stand des Verfahrens informiert?

Phase 3: Berufung

Berufungsverhandlungen

- Wurden im Vergleich zu anderen Berufungsverhandlungen diskriminierungsfreie Angebote unterbreitet?
- Wurde sowohl bei Verhandlungen zu Gehalt als auch bei Verhandlungen über Ausstattung auf die Unterbreitung gleicher/fairer Angebote geachtet?
- Wurde auf Wunsch zu Themen wie Dual Career oder Familienfreundlichkeit beraten?
- Wurde den Kandidat*innen die Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte angeboten?

Literaturverzeichnis

- Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum (2010): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren.
- Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung; Thronicker, Ines; Dunkelmann, Michele (2020): Leitfaden Diversitätssensible Personalauswahl.
- Junghans, Lea (2012): Die Berufung von ProfessorInnen: das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. In: GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 4(1), 141-148.
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) (2011): Faire Berufungsverfahren: Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung.
- Universität Greifswald (2020): Berufungsrichtlinie.
- Universität Konstanz (2013): Checkliste zur Umsetzung eines geschlechtergerechten Berufungsverfahrens für den Kommissionsvorsitz und die Senatsberichtserstattung.
- Universität Leipzig; Teichert, Georg (2014): Gendersensibler Berufungsleitfaden.
- Woelki, Marion; David, Michaela (2015): Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufsmanagements an der Universität Konstanz. In: In: Peus C.; Braun S.; Hentschel T.; Frey D. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft.
- Gleichstellungskommission Westfälische Wilhelms-Universität Münster (2018) Berufungsverfahren: Handreichung zu Gleichstellungsaspekten, https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb6/brosch_re_berufungsverfahren_web.pdf

Kontakt:

- akfif (Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der Helmholtz-Zentren)
www.helmholtz.de/karriere/was-uns-ausmacht/chancengleichheit/ak-frauen-in-forschungszentren/