



Öffentliche Verwaltung / Non-Profit Bereich

▷ Gender Mainstreaming und Diversity Management

Christine Färber

Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren

Handlungsempfehlungen für
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
und das Hochschulmanagement



Verlag Dashöfer

Christine Färber

Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren

Handlungsempfehlungen für Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragte und das Hochschulmanagement



Verlag Dashöfer GmbH

Fachverlag für Wirtschaft, Behörden, Selbständige
und Freiberufler

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0 · Fax: 0 40/41 33 21-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: April 2010

Copyright © 2010 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Mailfix e. K., 22145 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1 Grundlagen	1
2 Landes- und bundesrechtliche Anforderungen an Gleichstellung in Berufungsverfahren	9
2.1 Hochschulentwicklungs- und Strukturplanung	12
2.2 Ausschreibung	13
2.3 Zusammensetzung von Berufungsgremien	14
2.4 Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	16
2.5 Auswahlverfahren	18
2.6 Auswahlkriterien	21
2.7 Gutachten	22
2.8 Berufungsvorschlag	23
2.9 Schlussfolgerung zu den gesetzlichen Regelungen	24
3 Rechtlich verbindliche Regelungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren auf Hochschulebene	26
3.1 Satzungen und Ordnungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren	26
3.2 Leitfäden und Handreichungen der Hochschulen	28
3.3 Bewertung der hochschulinternen Regelungen	29
4 Fazit	33
5 Literatur	36

1 Grundlagen

Einleitung

Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren ist eines der zentralen Arbeitsfelder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Besetzung der wissenschaftlichen Führungsfunktionen ist nicht nur bedeutsam für die Hochschulen, sondern sie fordert von den frauenpolitischen Akteurinnen und Akteuren viel Zeit, Kraft, Einfallsreichtum und Frustrationstoleranz. Die vorliegende Broschüre beschreibt in einem einleitenden Kapitel die Erfahrungen von Akteurinnen und Akteuren in Berufungsverfahren und widmet sich anschließend den rechtlichen Regelungen. Beide Analysen basieren auf einer Studie, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und 2008 veröffentlicht wurde (Färber, Spangenberg 2008). Der Schwerpunkt dieses Beitrags liegt auf den Handlungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Motivation der Broschüre ist es, Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber zu schaffen durch Grundlagen für ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement von Berufungsverfahren, und somit die Handlungskompetenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu erhöhen.

Dabei gehen drei Akteursperspektiven in die Analyse ein:

1. die Perspektive von Bewerberinnen und Bewerbern,
2. die von Berufungskommissionsvorsitzenden und
3. diejenige von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Zur ersten Perspektive: Die Bewerberinnen und Bewerber kritisieren, dass die Verfahren enorm heterogen seien. Vor allem empfinden sie als negativ, dass mit ihnen sehr abwertend umgegangen wird. Sie fühlen sich einer willkürlichen Entscheidungspraxis der Hochschulen ausgesetzt und sind verunsichert, was die Relevanz von Leistung betrifft. Sie beobachten, dass informelle Netzwerke über die Vergabe von Professuren entscheiden. Insgesamt lässt sich geschlechtervergleichend resümieren, dass Bewerberinnen die Berufungsverfahren als problematischer beschreiben als Bewerber. Sie benutzten z. B. in der Befragung von 2008