



**Vereinbarung von
hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in
Berufungsverfahren**

zwischen

den Universitäten des Landes Hessen

vertreten durch die Konferenz hessischer Universitätspräsidien

und

den Fachhochschulen des Landes Hessen

vertreten durch die Konferenz hessischer Fachhochschulpräsidien

und

der Hochschule Geisenheim University

Präambel: Um den Anteil von Professorinnen in Hessen zu erhöhen, erklären die hessischen Hochschulen, zukünftig in Berufungsverfahren in Orientierung an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG die folgenden Kriterien zur Qualitätssicherung und Gleichstellung beachten zu wollen. Aufgrund der strukturellen Unterschiede der einzelnen Hochschulen und Hochschultypen obliegt die Implementierung der einzelnen Maßnahmen in bestehende Satzungen und Ordnungen der Autonomie der einzelnen Hochschule.¹

1. Aktive Rekrutierung

Bereits in die Berufsplanung werden erste Schritte zur Findung von Kandidatinnen integriert. Dazu gehört die Identifikation verfügbarer hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen national und international bereits im Vorfeld der Ausschreibungen durch die entsprechenden Fachbereiche.

¹ Auch bei Vertretungsprofessuren sowie bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sollen die Qualitätskriterien Anwendung finden.

Insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil und im Zuge von Exzellenzprogrammen (z. B. Cluster, LOEWE-Zentren etc.) werden so früh wie möglich gezielte Aktivitäten zur Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen begonnen. Bereits bestehende weibliche Netzwerke sollen dafür gezielt genutzt und weiter ausgebaut werden. Hierzu gehört die Einladung, sich am formalen Ausschreibungsverfahren zu beteiligen.

Bei der Ansprache von potentiellen Kandidatinnen ist diesen auch mitzuteilen, in welchem Rahmen man auf sie aufmerksam geworden ist, und welche Bedeutung der aktiven Ansprache zukommt.

2. Befangenheitsprüfung

Mögliche Befangenheiten von Berufungskommissionsmitgliedern sind im gesamten Ablauf des Berufungsverfahrens transparent zu machen und offen zu diskutieren. Gemäß den jeweiligen hochschulinternen Regelungen eindeutig befangene Mitglieder sind aus der Kommission auszuschließen.

Bei der Auswahl von Berufungskommissionsmitgliedern sowie Gutachterinnen und Gutachtern gelten für die in Frage kommenden Personen die Befangenheitsregeln der DFG. Sollte erst nach Eingang eines Gutachtens eine mögliche Befangenheit offensichtlich werden, darf das entsprechende Gutachten nicht zur Entscheidungsfindung herangezogen werden.

3. Berufungskommission

Bei der Bildung von Berufungskommissionen wird eine möglichst paritätische Beteiligung beider Geschlechter angestrebt. Die hessischen Hochschulen verpflichten sich damit, über den gesetzlichen Rahmen hinaus zu gehen.²

4. Gutachten

Die Auswahlkriterien sollen in der ersten Sitzung der Berufungskommission schriftlich festgehalten und allen Gutachterinnen und Gutachtern schriftlich mitgeteilt werden (vgl. dazu WR, *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*, Drs. 6709-05, 38).

² Zur klarstellenden Ergänzung: In solchen Fachbereichen, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund der Personalstruktur noch nicht möglich ist, ist eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen mit Gremienarbeit zu Lasten der für Forschung und Lehre zur Verfügung stehenden Zeit zu vermeiden.

5. Leistungsbemessung und Auswahlkriterien

Die Marginalisierung von Frauen insbesondere bei den Professuren ist Ergebnis eines vielschichtigen Wirkungsgefüges struktureller Faktoren und individueller Lebensentwürfe (vgl. dazu WR (2007), *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*, Drs. 8036-07, 21).

Um Verzerrungseffekte durch geschlechtsstereotype Wahrnehmungen³ und differente gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu minimieren, darf an hessischen Hochschulen die Begutachtung einer Bewerbung nicht zum Nachteil von Bewerberinnen und Bewerbern auf wissenschaftsfremde Kriterien wie Lebensalter etc. gestützt werden (vgl. DFG, *Hinweise zur Begutachtung*, DFG Vordruck 10.20-6/10).

Gleichzeitig ist ein Nachteilsausgleich zugunsten von Bewerberinnen und Bewerbern wegen bestimmter außerwissenschaftlicher Sachverhalte möglich: Individuelle Lebensumstände (Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderung und chronische Erkrankung, Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst) werden bei der Bewertung gemäß der DFG-Leitlinien zu Vielfalt und Chancengleichheit berücksichtigt.

In den Fällen, in denen Berufspraxis außerhalb einer Hochschule Voraussetzung für eine Berufung ist, sollen für die Berechnung der anrechenbaren Praxistätigkeit Arbeitstätigkeiten in Teilzeit nach dem Hochschulabschluss wie Vollzeitbeschäftigungen gewertet werden.

6. Transparenz

Die DFG und der Wissenschaftsrat haben deutlich gemacht, dass auch Maßnahmen zur allgemeinen Qualitätssicherung von Berufungsverfahren Effekte haben, die Gleichstellung begünstigen. Dazu gehören vor allem Transparenz, verbindliche Kriterien und wertschätzende Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern in allen Schritten des Verfahrens (vgl. dazu WR, *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*, Drs. 6709-05, 38- 40).

Um der Forderung der Transparenz nachzukommen, sollen alle Kandidatinnen und Kandidaten, die zu Probevorträgen eingeladen werden, über die weiteren Schritte des Verfahrens informiert werden.

Der Transparenz des Verfahrens dient auch die Dokumentation. Im Rahmen des Berufungsberichts ist bezüglich geschlechtsspezifischer Aspekte zu dokumentieren:

³ Gender-Aspekte sollen in die grundlegenden Trainingsangebote für Führungskräfte und neuberufene Professuren implementiert und gezielt Gender-Training angeboten werden. Für die Sensibilisierung von Lehrenden für Gender-Aspekte und zum Einbezug von Gender in die Lehre werden die hessischen Hochschulen gemeinsam ein Konzept erarbeiten.

- die Ausschreibungsorgane und die gezielte Ansprache von Frauen im Ausschreibungstext,
- ggf. ergriffene Maßnahmen der Rekrutierung von Bewerberinnen inkl. Informationen zur allgemeinen Bewerberinnenlage,
- die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen bei der engeren Auswahl,,
- die Begründung für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter (vor allem dann, wenn nicht mindestens eine Gutachterin beteiligt war),
- die Beteiligung der Frauenbeauftragten bzw. Fachbereichsfrauenbeauftragten bei den verschiedenen Verfahrensschritten.

7. Einstufung und Bleibeverhandlungen

Die hessischen Hochschulen verpflichten sich dazu, Frauen und Männer im Rahmen der W-Besoldung unvoreingenommen und gleich zu behandeln. Bei allen Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird besonders darauf geachtet, dass auch Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit geschaffen werden (Stärkung der familiengerechten Hochschule, des Dual Career Service und evtl. weitere Maßnahmen).⁴

Wiesbaden, den 29. Januar 2015

**Für die fünf
Universitäten
des Landes Hessen:**

Prof. Dr. Katharina Krause
Präsidentin der Philipps-Uni-
versität Marburg, Sprecherin
der Konferenz hessischer
Universitätspräsidien

**Für die fünf
Fachhochschulen
des Landes Hessen:**

Prof. Dr. Karim Khakzar,
Präsident der Hochschule
Fulda, Vorsitzender der
Konferenz hessischer
Fachhochschulpräsidien

**Für die
Hochschule Geisenheim
University:**

Prof. Dr. Hans Reiner
Schultz, Präsident

⁴ Die Hochschule RheinMain wird gemeinsam mit der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M. die Beantragung und Durchführung eines Forschungsprojekts bezüglich der Nichtschlechterstellung von Frauen gegenüber Männern in der W-Besoldung unterstützen und fördern.