

Leitfaden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Erstellung von Stellungnahmen im Rahmen von Berufungsverfahren

März 2023

Kontakt

Zentrales Gleichstellungsbüro

glst-personalmaßnahmen@uni-bielefeld.de

Inhalt

1.	Stellungnahme und Widerspruch.....	3
1.1	Allgemeines zur Stellungnahme	3
1.2	Konkretes im Vorfeld einer Stellungnahme.....	5
2	Formulierungshilfen und Textbausteine	6
2.1	(Kurze) Zustimmung zum Verfahren	6
2.2	Qualitative Stellungnahme	6
2.3	Textbausteine.....	11
	Textbaustein: Fehlende bzw. zu späte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	11
	Textbaustein: Es wurden keine Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Frauen durchgeführt	11
	Textbaustein: Beispiel Erweiterung der Liste für die Probevorträge.....	12
	Textbaustein: Beispiel akademisches Alter	12
	Textbaustein: Beispiel Auswahl der Gutachter*innen	13
	Textbaustein: Beispiel Listenreihung	13

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Einrichtungen. Wenn im weiteren Text von „Gleichstellungsbeauftragten“ die Rede ist, sind immer die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gemeint, außer bei der untenstehenden Passage zum Widerspruch, hier wird zwischen den Rechten der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten differenziert.

1. Stellungnahme und Widerspruch

Was ist eine Stellungnahme?

Eine Stellungnahme ist ein Teil der formellen Beteiligung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 18 LGG NRW). Im Rahmen von Berufungsverfahren erfolgt sie zumeist schriftlich, da sie dem Berufsungsbericht für die Behandlung in den Gremien beigelegt wird. Grundsätzlich kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu jedem Zeitpunkt im Verfahren eine Stellungnahme abgeben. Üblicherweise erfolgt die Abgabe der Stellungnahme nach dem Beschluss der Liste in der Berufungskommission und nach Erhalt und Durchsicht des Berufsungsberichts. Sie wird anschließend dem Berufsungsbericht als Anlage beigelegt.

Auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann im laufenden Verfahren oder zum Ende eine Stellungnahme abgeben und dabei auf die Stellungnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Bezug nehmen.

Was ist ein Widerspruch?

Einen Widerspruch gem. § 19 LGG kann nur die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einlegen. Hierzu ist eine Frist von einer Woche nach Unterrichtung zu wahren, daher ist in Fällen von zu beanstandenden Entscheidungen oder Verfahrensfehlern Eile geboten und eine frühzeitige und zügige Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Gleichstellungsbeauftragter notwendig. Es empfiehlt sich eine Stellungnahme (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) zu formulieren, auf der der Widerspruch (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) dann aufbauen kann.

1.1 Allgemeines zur Stellungnahme

Formal gesehen muss die Dienststelle, im Fall von Berufungsverfahren vertreten durch die Fakultät bzw. den Berufungskommmissionsvorsitz, die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen und ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Dafür hat die Gleichstellungsbeauftragte dann eine Woche Zeit. Die Dienststelle, also der Berufungskommmissionsvorsitz, muss dokumentieren, dass die Beteiligung erfolgt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt in der Regel eine schriftliche Stellungnahme ab. Da es keine formale Vorgabe für Stellungnahmen gibt, kann hier auch eine E-Mail ausreichen, die zu den Unterlagen genommen wird. Oftmals wird eine Stellungnahme in Form eines formellen Schreibens (mit Briefkopf) abgegeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat verschiedene Möglichkeiten:

- eine (kurze) Zustimmung zum Verfahren
- eine qualitative Stellungnahme, die sowohl positive als auch negative Aspekte umfassen kann

Ebenso hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, die Frist von einer Woche verstreichen zu lassen, ohne eine Stellungnahme abzugeben. Auf das Recht eine Stellungnahme abzugeben, sollte jedoch nur in Ausnahmefällen verzichtet werden. Die Einhaltung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen zu kontrollieren und auf Ungleichbehandlungen aufmerksam zu machen, ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungskommission. Dies gilt auch, wenn sich nur männliche oder nur weibliche Personen im Verfahren befinden.

Im Folgenden sind beispielhafte gleichstellungsrechtliche Aspekte aufgelistet, die im Berufungsverfahren zu beachten sind und deren Umsetzung in einer Stellungnahme thematisiert werden können (die umfassenden Aspekte finden Sie in der [Arbeitshilfe für geschlechtergerechte Berufungsverfahren](#)):

- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde zum frühestmöglichen Zeitpunkt (vor Freigabe der Professur durch das Rektorat und Veröffentlichung der Ausschreibung) beteiligt. **§ 17 (1) LGG; §18 (2) LGG**
- Die Einladungen zu den Sitzungen erfolgten form- und fristgerecht. **§ 18 (2) LGG NRW, § 24 HG NRW**
- Die Berufungskommission war geschlechtergerecht besetzt. **§ 9 LGG NRW**
- Es wurde eine strategische (geschlechtergerechte) Denominationsentwicklung durchgeführt. **Rahmenplan 4.1.2**
- Vor bzw. mit der Ausschreibung wurde eine Gleichstellungsstrategie zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen entwickelt. **Hinweise Berufungsverfahren I (1) & I (2.d)**
- Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes und des Anforderungsprofils wurde auf eine gendersensible Gestaltung geachtet. **Hinweise Berufungsverfahren II (2); Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“**
- Mit dem Freigabe-Formular an das Rektorat wurde eine mindestens geschlechterparitätische und belastbare Scouting-Liste erstellt. **Hinweise Berufungsverfahren I (1)**
- Es wurden Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Frauen (zu jedem Zeitpunkt im Verfahren möglich) durchgeführt und dokumentiert. **Hinweise Berufungsverfahren V (2)**
- Die Konkretisierung bzw. Bestätigung der Bewertungskriterien (aus dem Ausschreibungstext) wurde ohne Kenntnis des Bewerber*innenfeldes vorgenommen. **Hinweise Berufungsverfahren VI (2)**
- Zu den Probevorträgen wurden ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Frauen eingeladen. **§ 9 LGG NRW**
- Bei der Gestaltung der Probevorträge wurde Rücksicht auf ggf. besondere Bedarfe der Bewerber*innen genommen (Betreuungspflichten, Mutterschutzzeiten o.ä.)?

- Die Bewerber*innen wurden anhand des aus der Ausschreibung hervorgehenden Anforderungsprofils und unter Kenntnis und Berücksichtigung des akademischen Alters¹ bewertet. **Hinweise Berufungsverfahren VI (3)**
- Der vereinbarte Interviewleitfaden zu dem Interview/ Fachgespräch wies gleichstellungsbezogene Fragen (sowie weitere Fragen, die die Themen Gender und Diversität in Forschung und Lehre thematisieren) auf und diese wurden im Interview/ Fachgespräch gestellt. Die Antworten wurden in die abschließende Bewertung der Bewerber*innen einbezogen und entsprechend dokumentiert. **„Wie Professorinnen gewinnen?“ 2.3.8,**
- Auf Geschlechterparität bei der Gutachter*innenauswahl wurde geachtet, auch wenn sich nur männliche oder nur weibliche Personen im Verfahren befanden. **Hinweise Berufungsverfahren VI (8)**
- Die Qualifikation der sich bewerbenden Personen wurde ausschließlich anhand des aus der Ausschreibung hervorgehenden Anforderungsprofils beurteilt. **Art.33 Abs.2 GG**

Die formale Einhaltung aller o.g. gesetzlichen Normen sowie Verfahrensrichtlinien gemäß Berufsordnung dient dazu, dass Verfahrensfehler vermieden und die Berufungsverfahren gendersensibel durchgeführt werden. Die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren trägt zudem zur Verbesserung der Qualität der Verfahren insgesamt und zum geschlechtergerechten Kulturwandel an der Universität Bielefeld bei.

1.2 Konkretes im Vorfeld einer Stellungnahme

Die nachfolgenden Hinweise sind Empfehlungen, die aus dem Erfahrungswissen dezentraler Gleichstellungsbeauftragten sowie aus der entsprechenden Literatur zusammengetragen wurden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es für die Begründung in der Stellungnahme sehr hilfreich sein kann, auf Ausschnitte in den Sitzungsprotokollen zu verweisen.

Die aktive Teilnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Mitglieder der Gleichstellungskommission, die gleichstellungsrechtliche Aspekte ansprechen, kann Diskussionen auslösen, die nicht sofort aufgelöst werden können. Beispielsweise Diskussionen darüber, ob noch weitere Kandidatinnen einzuladen sind, wie die Berechnung des akademischen Alters¹ erfolgt, wie verschiedene Kriterien gewichtet werden oder welchen Einfluss subjektive Vorannahmen auf die Bewertung von Kandidat*innen haben.

Tipp:

Kontroverse Diskussionen in den Sitzungen mit ins Protokoll aufnehmen lassen und das Protokoll später gegenlesen und ggf. nachbessern (lassen).

Ob man eine ausführliche Stellungnahme verfasst, kann man später entscheiden.

¹ Akademische Jahre ab Abschluss der Promotion insbesondere in Relation zu wissenschaftlichen Leistungen und Lehrleistungen und unter Berücksichtigung von Zeiten außergewöhnlicher Belastungen (Mutterschutz- und Elternzeiten, kontinuierliche Pflege- und Betreuungspflichten, ggf. Berücksichtigung von Teilzeittätigkeiten, „Corona-Familienzeit“ - die Zeit des Lock-Downs und danach, die die Ausübung der Berufstätigkeit erschwert haben).

Für eine spätere Stellungnahme ist es wichtig, im Protokoll die unterschiedlichen Standpunkte, die in der Diskussion aufkamen, möglichst genau dokumentieren zu lassen (z.B. um ein Verlaufsprotokoll bitten). Widersprüchliche Argumentationen für oder gegen einzelne Bewerber*innen sowie Aspekte, die gleichstellungsbezogene Regelungen betreffen, können so leichter belegt werden.

2 Formulierungshilfen und Textbausteine

In den nachfolgenden Kapiteln finden Sie Formulierungshilfen und Textbausteine für die unterschiedlichen Varianten einer Stellungnahme. Bitte betrachten Sie diese als Vorschläge und Anregungen, die selbstverständlich an die jeweilige Situation angepasst werden können.

Es gibt keine formalen rechtlichen Vorgaben für eine Stellungnahme. Sie kann sowohl positiv oder negativ ausfallen, länger oder kürzer sein; ebenso kann sie auch grundsätzliche Anmerkungen oder Kritikpunkte enthalten.

2.1 (Kurze) Zustimmung zum Verfahren

In einer zustimmenden Stellungnahme wird lediglich ganz knapp das formale Einverständnis mit der Durchführung des Verfahrens übermittelt, wenn das Verfahren ordnungs- und formgemäß durchgeführt wurde und die Zustimmung zum Verfahren erteilt werden kann.

Da es keine vorgegebene Form gibt, in der die Abgabe der Stellungnahme zu erfolgen hat, kann eine positive Stellungnahme kürzer oder länger ausfallen. Die [Arbeitshilfe für geschlechtergerechte Berufungsverfahren](#), die begleitend in jedem Berufungsverfahren genutzt werden kann, bietet einen guten Überblick über den Ablauf des Verfahrens und die Einhaltung der (rechtlichen) Vorschriften und Regelungen.

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

die Gleichstellungskommission/ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät XY bestätigt, dass im Verfahren zur Besetzung oben genannter Professur die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben eingehalten wurden und befürwortet die vorgeschlagene Liste (nachdrücklich).

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

2.2 Qualitative Stellungnahme

Eine qualitative Stellungnahme kann sowohl positive als auch negative Aspekte umfassen. Sie bietet den Vorteil, dass sie den nachfolgenden Gremien (Fakultätskonferenz, Senatskommission zur Begutachtung der Berufungsverfahren, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat) besser Aufschluss über die Umsetzung von Gleichstellung im Verfahren gibt.

Sollten Sie nach einer Sitzung oder zum Abschluss des Berufungsverfahrens zu dem Schluss gekommen sein, dass Sie den Beschlüssen der Berufungskommission nicht folgen können oder einzelne

Aspekte des Berufungsverfahrens für nicht geschlechtergerecht halten, dann können Sie auch dies in einer qualitativen Stellungnahme darlegen.

Ob und wenn ja welche Art der Stellungnahme zielführend ist, bleibt dennoch ein Abwägungsprozess für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. für die Mitglieder der Gleichstellungskommission, die den Prozess begleitet haben und daher das Verfahren am besten einschätzen können. Wenn Sie unsicher sind, suchen Sie gerne die Rückkopplung und den Austausch mit dem zentralen Gleichstellungsbüro.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wird dem Berufsbericht beigelegt. Der Berufungskommissions-Vorsitz kann dazu Stellung beziehen. Auch dieses Schreiben ist dem Berufsbericht beizufügen.

Nachfolgend finden Sie Beispiele für unterschiedliche Varianten von qualitativen Stellungnahmen, die sich inhaltlich an der [Arbeitshilfe für geschlechtergerechte Berufungsverfahren](#) orientieren.

Beispiel für eine qualitative Stellungnahme mit durchweg positiven Aspekten:

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

das Berufungsverfahren XY habe ich als Vorsitzende der Gleichstellungskommission/ Mitglied der Gleichstellungskommission regelmäßig begleitet. In allen Stadien des Verfahrens wurden die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben eingehalten und gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt.

[Beispielhafte Auflistung von besonders relevanten Aspekten:]

- Die Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungskommission wurde zum frühestmöglichen Zeitpunkt (vor Freigabe der Professur durch das Rektorat und Veröffentlichung der Ausschreibung) beteiligt.
- Die Einladungen zu den Sitzungen der Berufungskommission erfolgten form- und fristgerecht.
- Die Berufungskommission war geschlechtergerecht besetzt.
- Es wurde eine strategische (geschlechtergerechte) Denominationsentwicklung durchgeführt.
- Vor bzw. mit der Ausschreibung wurde eine Gleichstellungsstrategie zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen entwickelt.
- In der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission erfolgte eine Erläuterung der Gleichstellungsstrategie der Universität Bielefeld bzw. der Fakultät sowie der Gleichstellungsziele zur Gewinnung von Professorinnen.
- Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Frauen wurden durchgeführt und sind im Berufsbericht dokumentiert.
- XX der YY eingeladenen Bewerber*innen sind weiblich.
- Bei der Gestaltung der Probenvorträge wurde Rücksicht auf ggf. besondere Bedarfe der Bewerber*innen genommen (Betreuungspflichten, Mutterschutzzeiten o.ä.).
- Bei den Bewerber*innen wurde die Gleichstellungs- und Genderkompetenz abgefragt.
- XX der YY begutachteten Personen sind weiblich. Es wurde auf Geschlechterparität bei den Gutachter*innen geachtet.

- Die Gutachter*innen gehen auf die gleichstellungsrelevanten Aspekte (z.B. akademisches Alter², Gleichstellungs- und Genderkompetenz) ein.
- Die Qualifikation der Bewerber*innen wurde anhand des aus der Ausschreibung hervorgehenden Anforderungsprofils und unter Kenntnis und Berücksichtigung des akademischen Alters beurteilt.

Hiermit stimme ich der vorgelegten Liste zu.

Alternativ: Die Gleichstellungskommission befürwortet die vorgeschlagene Liste.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Zwei verschiedene Beispiele für qualitative Stellungnahmen mit negativen Aspekten:

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

das Berufungsverfahren XY habe ich als Vorsitzende der Gleichstellungskommission/ Mitglied der Gleichstellungskommission regelmäßig begleitet. Ich möchte auf folgende Punkte hinweisen, die gleichstellungsrechtlich zu beanstanden sind: / Dabei kam es zu folgenden Beanstandungen, auf die ich an dieser Stelle hinweisen möchte:

[Nachfolgende Punkte stellen eine Auswahl an möglichen Beanstandungen dar. Die Liste ist nur beispielhaft und die Aufzählung nicht abschließend:]

- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde nicht/ zu spät/ nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt (vor Freigabe der Professur durch das Rektorat und Veröffentlichung der Ausschreibung) beteiligt. [§ 17 (1) LGG; §18 (2) LGG]
- Die Einladungen zu den Sitzungen erfolgten nicht form- und fristgerecht. [§ 18 (2) LGG NRW, § 24 HG NRW]
- Die Berufungskommission war nicht geschlechtergerecht besetzt und dies wurde auch nicht begründet. [§ 9 LGG NRW]
- Es wurde keine strategische (geschlechtergerechte) Denominationsentwicklung durchgeführt. [Rahmenplan 4.1.2]
- Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes und des Anforderungsprofils wurde nicht auf eine gendersensible Gestaltung geachtet. [Hinweise Berufungsverfahren II (2); Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“]
- Es wurden keine Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Frauen durchgeführt. [Hinweise Berufungsverfahren V (2)]
- Es wurden weniger Frauen als Männer eingeladen/ Es wurden keine Frauen eingeladen. [§ 9 LGG NRW]
- Auf Geschlechterparität bei der Gutachter*innenauswahl wurde nicht geachtet. [Hinweise Berufungsverfahren VI (8)]

² Das zentrale Gleichstellungsbüro empfiehlt, sich bei der Berechnung des akademischen Alters an den [DFG-Hinweisen](#) zu orientieren: Zwei Jahre bei Frauen pro Kind. Bei Männern erfolgt oftmals nur die Anrechnung der tatsächlichen Elternzeit (durchschnittlich 2 Monate). Die Kommission kann sich auch darauf verständigen bei Männern pro Kind bspw. ein Jahr anzurechnen.

- Die Qualifikation der sich bewerbenden Personen wurde nicht durchgängig anhand des aus der Ausschreibung hervorgehenden Anforderungsprofils beurteilt, z.T. erfolgte die Beurteilung aufgrund weiterer, nicht in der Ausschreibung festgelegter Kriterien. [Art. 33 Abs.2 GG]

[Eine Schilderung des Sachverhaltes zu einem oder mehreren Punkten kann eine sinnvolle Ergänzung darstellen.]

Trotz der oben geschilderten Beanstandungen stimme ich der vorgelegten Liste zu.

Alternativ: Trotz der oben geschilderten Beanstandungen stimmt die Gleichstellungskommission der vorgelegten Liste zu.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in (Name einfügen), sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

das Berufungsverfahren XY habe ich als Vorsitzende der Gleichstellungskommission/ Mitglied der Gleichstellungskommission regelmäßig begleitet. Nach der Durchsicht des Abschlussberichts für die Berufungskommission „ABC“ möchte ich mein Votum mit einer Stellungnahme zum Berufungsverfahren „ABC“ darlegen.

Alternativ: Sie haben mir am XX den Abschlussbericht für die Berufungskommission „ABC“ zur Beteiligung gem. § 18 LGG NRW vorgelegt. Nachfolgend mache ich von meinem Recht einer schriftlichen Stellungnahme zum Berufungsverfahren „ABC“ Gebrauch.

Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich den im vorliegenden Abschlussbericht/ Berufsungsbericht dargelegten Listenbeschluss der Berufungskommission nicht teile und daher eine entsprechende Stellungnahme für die Listenreihung abgebe.

Alternativ: Wie ich bereits in den Sitzungen der Berufungskommission am XX.YY.ZZZZ dargelegt habe, kann ich die Entscheidung der Berufungskommission „ABC“ aus gleichstellungs-(rechtlicher) Perspektive aus folgenden Gründen nicht teilen.

1. Sachverhalt kurz schildern
2. Bedenken oder Verstoß gegen Gleichstellungsrecht aufzeigen/ Benachteiligung benennen

Mögliche Gründe (Aufzählung nicht abschließend):

- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde nicht beteiligt. [§ 17 (1) LGG; §18 (2) LGG]
- Es wurde keine strategische (geschlechtergerechte) Denominationsentwicklung durchgeführt [Rahmenplan 4.1.2]
- Es wurden keine Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Frauen durchgeführt. [Hinweise Berufungsverfahren V (2)]
- Zu den Probenvorträgen wurden weniger Frauen als Männer eingeladen, obwohl ausreichend Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorlagen. [§ 9 LGG NRW]
- Die Qualifikation der sich bewerbenden Personen wurde nicht durchgängig anhand des aus der Ausschreibung hervorgehenden Anforderungsprofils beurteilt, z.T. erfolgte die Beurteilung aufgrund anderer nicht zuvor festgelegter Kriterien. [Art. 33 Abs.2 GG]

3. Lösungsvorschlag/ klare Forderung zu weiterem Vorgehen formulieren

Ich bitte Sie, die oben vorgebrachten Aspekte zu überprüfen.

Alternativ: [Abhängig davon in welchem Stadium sich das Berufungsverfahren befindet, ist entweder die Fakultät oder das Rektorat zu adressieren. Wenn das Berufungsverfahren sich in einem frühen Stadium befindet und die Fakultätskonferenz die Liste noch nicht beschlossen hat, empfiehlt es sich, dass Sie sich mit Ihrem Anliegen an den Berufungskommissionsvorsitz bzw. an den*die Dekan*in wenden. Wenn die Fakultätskonferenz der Liste bereits zugestimmt hat, können Sie sich mit Ihrem Anliegen an das Rektorat wenden.]

- Ich bitte die Fakultät/ ggf. das Rektorat zur Kenntnis zu nehmen, dass in diesem Berufungsverfahren gleichstellungsrelevante Aspekte und gleichstellungsbezogene gesetzliche Grundlagen nicht eingehalten wurden.
- Ich bitte um eine erneute Befassung der Berufungskommission mit der Liste.
- Ich bitte darum, die Listenreihung wie oben beschrieben zu ändern.

[Wenn eine Antwort gewünscht wird]: Falls Sie meiner Stellungnahme nicht folgen, teilen Sie mir bitte die Gründe schriftlich mit.

Ich werde die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von meiner Stellungnahme in Kenntnis setzen und weise Sie darauf hin, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Sind die Nichtbeachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten und die Verfahrensfehler so groß, dass keine Zustimmung zur Liste oder zum weiteren Vorgehen von Seiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/ Gleichstellungskommission erteilt werden kann, dann ist es zielführend, dies in einer qualitativen Stellungnahme darzulegen und entsprechende Vorschläge zur Behebung der Verfahrensfehler vorzubringen.

Beispiel für eine qualitative Stellungnahme, wenn dem Verfahren nicht zugestimmt werden kann:

Mögliche Forderungen/ Vorschläge zur Behebung der Verfahrensfehler (je nach Zeitpunkt im Verfahren) können sein:

- *Ich bitte die Fakultät/ ggf. das Rektorat zur Kenntnis zu nehmen, dass in diesem Berufungsverfahren gleichstellungsrelevante Aspekte und gleichstellungsbezogene gesetzliche Grundlagen nicht eingehalten wurden.*
- *Ich bitte um eine erneute Befassung der Berufungskommission mit der Liste.*
- *Ich bitte darum, die Listenreihung wie oben beschrieben zu ändern.*
- *Ich bitte darum, die genannten Aspekte zu überprüfen und dazu Stellung zu nehmen.*
- *Ich bitte darum, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gem. LGG nachzuholen.*
- *Ich bitte darum, weitere Bewerberinnen zu den Probevorträgen einzuladen.*
- *Ich bitte darum, weitere Bewerberinnen zu akquirieren.*
- *Ich bitte darum, die Scouting-Liste nachzureichen.*
- *Ich bitte um die geschlechtergerechte Auswahl der Gutachter*innen.*

2.3 Textbausteine

Im Folgenden finden Sie beispielhafte Textbausteine zu unterschiedlichen Gleichstellungsaspekten, die in Berufungsverfahren vorkommen könnten und die Sie in einer Stellungnahme thematisieren können.

Textbaustein: Fehlende bzw. zu späte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in,

wie ich heute erfahren habe, finden bereits Gespräche über die Ausgestaltung der Denomination der Professur XXX statt. Gemäß § 17 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig über geplante Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Die Maßnahme muss sich noch im Willensbildungsprozess befinden. Willensbildungsprozess bedeutet, dass die Maßnahme (hier: strategische Denominationsentwicklung und Stellenausschreibung) noch in einem Zustand ist, in dem die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Einfluss auf die Gestaltung nehmen kann und an der Entscheidungsfindung beteiligt wird.

Die Einladung zur Fakultätskonferenz gewährleistet nicht die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und ist daher nicht ausreichend.

Ich bitte Sie daher, mich zukünftig zu allen Gesprächen, die die strategische Denominationsentwicklung von Professuren betreffen/ zu allen Sitzungen der Strukturkommission frühzeitig einzuladen und mir alle Unterlagen zukommen zu lassen.

Ich bitte Sie auch darum, mich zu allen Gesprächen, die die konkrete Denomination der Professur XXX betreffen, einzuladen. Des Weiteren bitte ich Sie/ die Strukturkommission darum, eine strategische geschlechtergerechte Struktur- und Denominationsentwicklung durchzuführen einschließlich der Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen.

Falls Sie meiner Stellungnahme nicht folgen, so bitte ich Sie, mir die Gründe schriftlich mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Textbaustein: Es wurden keine Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Frauen durchgeführt

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

das Berufungsverfahren XY begleite ich als Vorsitzende der Gleichstellungskommission/ Mitglied der Gleichstellungskommission. Wie die Kommission in ihrer letzten Sitzung feststellen musste, liegen keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen. Der Frauenanteil im Bereich der W3-Stellen liegt derzeit bei XX%, also ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Gemäß § 8 Abs.2 LGG NRW ist in einer solchen Situation erneut auszuschreiben.

Ich bitte die Berufungskommission daher, die Ausschreibung aufgrund dessen noch einmal zu wiederholen/ die Ausschreibungsfrist zu verlängern und ihre Aktivitäten zur direkten Ansprache von potentiell geeigneten Kandidatinnen zu verstärken.

Falls Sie meiner Stellungnahme nicht folgen, so bitte ich Sie, mir die Gründe schriftlich mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Textbaustein: Beispiel Erweiterung der Liste für die Probevorträge

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich dem in der letzten Sitzung der Berufungskommission gefassten Beschluss, welcher die einzuladenden Bewerber*innen für die Probevorträge betrifft, nicht zustimme.

In dieser Sitzung der Berufungskommission wurde über die einzuladenden Kandidat*innen diskutiert. Die Kommission entschied sich, zwei der in der engeren Wahl stehenden Kandidatinnen nicht einzuladen.

Der Frauenanteil im Bereich der W2-Professuren liegt in der Fakultät aktuell bei XX %. Damit sind Frauen deutlich/ nach wie vor unterrepräsentiert. Für die zu besetzende Stelle gab es erfreulich viele gute Bewerbungen, so dass die Ausgangslage außergewöhnlich gut ist. Es gibt ausreichend Bewerbungen von qualifizierten Frauen.

Darüber hinaus möchte ich darauf hinweisen, dass viele/ einige der Kandidat*innen, die eingeladen werden sollen, bereits etabliert sind. Bleibeverhandlungen an jetzigen Wirkungsstätten und Mehrfachbewerbungen bei parallellaufenden Verfahren sind daher nicht auszuschließen, daher wäre es anzuraten die Liste der einzuladenden Personen zu erweitern.

Daher bitte ich die Berufungskommission den Beschluss der letzten Sitzung zurückzunehmen und eine erweiterte Liste aufzustellen.

Falls Sie meiner Stellungnahme nicht folgen, so bitte ich Sie, mir die Gründe schriftlich mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Textbaustein: Beispiel akademisches Alter

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich dem in der letzten Sitzung der Berufungskommission gefassten Beschluss nicht zustimme.

In die Bewertung der Bewerber*innen ist das akademische Alter nicht/ nicht ausreichend eingeflossen. Dies ist aus Gleichstellungsperspektive problematisch.

Das akademische Alter ist ein gängiges Instrument und wird herangezogen, um den Umfang der Lehr- und Forschungsleistungen, der Publikationen, Zitationen etc. ins Verhältnis zur (hierfür zur Verfügung stehenden bzw. aufgewandten) Zeit zu setzen. Ein geringeres Alter wirkt sich insoweit zugunsten der Bewerber*innen aus. Die Berücksichtigung des Zeitraums, der für die Erbringung der Leistungen zur Verfügung stand, ermöglicht eine tragfähige Beurteilung der für die Eignung der Kandidat*innen maßgeblichen Frage, was von diesen in Zukunft zu erwarten ist, und vermeidet die Begünstigung von Bewerber*innen am Ende ihrer wissenschaftlichen Laufbahn bzw. mit nur geringen familienbedingten Ausfallzeiten.

Studien zeigen, dass Wissenschaftlerinnen immer noch häufiger zur Familienarbeit beitragen als ihre männlichen Kollegen. Elternschaft kann bei ihnen folglich eine wissenschaftliche Karriere auch stärker beeinträchtigen als bei Männern. Lücken in der beruflichen Vita sind damit wahrscheinlicher und die wissenschaftliche Karriere kann verzögert werden. Darüber hinaus sind Quantität und Qualität von Publikationen ausgewogen zu beachten.

Insbesondere bei den Kandidat*innen XY ist es daher aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten/ Gleichstellungskommission zu einer unzureichenden Wertschätzung der bisher erbrachten Lehr- und Forschungsleistungen gekommen. Ich bitte die Berufungskommission das akademische Alter bei allen Bewerber*innen (der engeren Wahl) zu prüfen und ihre bisher getroffenen Entscheidungen (z.B. Einladung zu Probenvorträgen/ Hearings/ Listenreihung) zu überdenken.

Das zentrale Gleichstellungsbüro empfiehlt, sich bei der Berechnung des akademischen Alters an den [DFG-Hinweisen](#) zu orientieren: 2 Jahre bei Frauen pro Kind. Bei Männern erfolgt oftmals nur die Anrechnung der tatsächlichen Elternzeit (durchschnittlich 2 Monate). Die Kommission kann sich auch darauf verständigen bei Männern pro Kind bspw. 1 Jahr anzurechnen.

Gerne können wir uns darüber im Vorfeld der nächsten Kommissionssitzung austauschen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Textbaustein: Beispiel Auswahl der Gutachter*innen

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich dem in der letzten Sitzung der Berufungskommission gefassten Beschluss, der die Auswahl der Gutachter*innen betrifft, nicht zustimme.

Die Auswahl der Gutachter*innen sollte geschlechterparitätisch paritätisch erfolgen (Hinweise Berufungsverfahren VI (8)). Die Kommission hat in ihrer letzten Sitzung lediglich zwei Männer vorgeschlagen.

Bitte suchen Sie nach mindestens einer geeigneten Gutachterin.

Alternativ: Ich schlage folgende Personen als Gutachterinnen vor: XXX

Falls Sie meiner Stellungnahme nicht folgen, so bitte ich Sie, mir die Gründe schriftlich mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Textbaustein: Beispiel Listenreihung

Ort, Datum

Sehr geehrte*r Dekan*in, sehr geehrte*r Berufungskommissionsvorsitzende*r,

leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich dem in der letzten Sitzung der Berufungskommission gefassten Listenbeschluss nicht zustimme.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW sieht bei Unterrepräsentanz von Frauen im betreffenden Bereich vor, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. zu berufen sind (§ 7 LGG NRW).

Der Anteil von Frauen auf W3-Stellen liegt in der Fakultät YY bei XX %, eine Unterrepräsentanz liegt daher vor. Der Bereich W3-Stellen wird auch im aktuellen Gleichstellungsplan als Handlungsnotwendigkeit benannt. Abgesehen von einer erfolgreichen Bindung der vorhandenen Professorinnen ist die Neubesetzung von W3-Stellen mit Frauen das wichtigste Instrument, um Gleichstellung in diesem Bereich zu realisieren.

Eine gleiche Eignung, Leistung und Befähigung der Kandidatin XY mit dem Kandidaten YX liegt vor. Das eine Gutachten sieht aus guten Gründen den Mann auf Platz 1, im anderen Gutachten wird die Erstplatzierung der Frau ebenso überzeugend dargelegt. Auch die Berufungskommission war sich in ihren Sitzungen darin einig, dass beide Kandidat*innen gleichermaßen für diese Stelle qualifiziert sind. In der Diskussion über die Listenreihung rückte aus diesem Grund die inhaltliche Ausrichtung der beiden Kandidat*innen und die daraus sich ableitenden und zu erwartenden Lehr- und Forschungsinhalte in den Mittelpunkt. Auch in dieser Hinsicht gab es ebenso gute Argumente für die Frau wie für den Mann.

Wenn aber beide Personen gleich qualifiziert sind und sich zudem nicht eindeutig entscheiden lässt, von welcher Stellenbesetzung die Fakultät und die Universität mehr profitieren würden, muss gemäß Landesgleichstellungsgesetzes die Entscheidung für die Frau gefällt werden.

Daher bitte ich die Fakultät/ ggf. das Rektorat im vorliegenden Fall § 7 LGG NRW anzuwenden und die Frau auf Platz 1 der Liste zu setzen.

Falls Sie meiner Stellungnahme nicht folgen, so bitte ich Sie, mir die Gründe schriftlich mitzuteilen.

Ich werde die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von meinem Votum in Kenntnis setzen und weise Sie darauf hin, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Haben Sie Rückfragen zu einem konkreten Verfahren?

Dann melden Sie sich gerne im zentralen Gleichstellungsbüro.

E-Mail: glst-personalmaßnahmen@uni-bielefeld.de

Jutta Grau, Tel.: 0521/ 106 4203

Marie Fischer, Tel.: 0521/ 106 4169