



# Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten

Wien, Dezember 2010



Österreichische  
Qualitätssicherungsagentur  
*Austrian Agency for Quality Assurance*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar

© 2010 Facultas Verlags- und Buchhandels AG  
facultas.wuv, Berggasse 5, 1090 Wien  
Alle Rechte vorbehalten  
Herausgeber: AQA - Österreichische Qualitätssicherungsagentur

Projektleitung: Barbara Birke

Wissenschaftliche Projektbegleitung: Christian Brünner, Universität Graz, Stv. Leiter der Wissenschaftlichen Steuerungsgruppe

Redaktion und Satz: Barbara Birke  
Printed in Austria  
ISBN 978-3-7089-0696-6

Finanziert durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	
	Beatrix Karl, BMWF	7
	Alexander Kohler, AQA	9
<b>2</b>	<b>Berufungsmanagement – eines der wichtigsten universitären Steuerungsinstrumente</b>	
	Barbara Birke, AQA, Christian Brünner, Universität Graz, AQA	11
<b>3</b>	<b>Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten</b>	19
<b>4</b>	<b>Literatur- und Dokumentenanalyse zur Gestaltung von Berufungsverfahren</b>	
	Magdalena Schiffer, Universität Innsbruck	35
<b>5</b>	<b>Materialien</b>	75
<b>5.1</b>	<b>Präsentationen und Textbeiträge</b>	
	Hans Weder, Universität Zürich	77
	Karin Zimmermann, Institut für Hochschulforschung (HoF)	83
	Jörg Kehl, Universität Zürich	91
	Christiane Spiel, Universität Wien	105
	Christine Färber, Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg	110
	Klaus Landfried, Heidelberg	123
	Martina Dömling, HIS – Hochschul-Informationen-System GmbH	126
	Karin Riegler, Akademie der bildenden Künste Wien	135
	Katharina Scherke, Universität Graz	141
	Gerhard Fitz, Universität Innsbruck	158
	Katharina Scherke, Ulrike Schustaczek, Universität Graz	165
	Werner Hauser, FH JOANNEUM	170
	Katharina Scherke, Ulrike Schustaczek, Universität Graz	175
<b>5.2</b>	<b>Zitierte Gesetzestexte</b>	178





1

**Vorwort**



Mehr Professorinnen an den Universitäten – das ist seit Jahren ein erklärtes Ziel der österreichischen wie europäischen Gleichstellungspolitik. Das Wissenschaftsministerium hat daher passende Instrumente entwickelt und Maßnahmen gesetzt, um dieses Ziel zu erreichen.

Zu Beginn des Jahrzehnts wurde der beginnende Generationenwechsel – es werden rund 40 Prozent aller Professuren an Österreichs Universitäten durch Emeritierung frei – als Chance erkannt. Dieses wichtige Zeitfenster im Interesse der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu nützen und entsprechend zu gestalten, ist auch Aufgabe und Herausforderung der Politik.

Das Wissenschaftsministerium hat darauf hingewirkt, dass die Universitäten die Steigerung der Professorinnenanzahl als Ziel in ihre Leistungsvereinbarungen aufnehmen. Darüber hinaus wurden unterstützende Maßnahmen entwickelt, die zusätzliche Impulse setzen, wie etwa das Professorinnenprogramm „excellentia“ zur Steigerung von weiblichen Berufungen. Tatsächlich konnte der Professorinnenanteil von 13 Prozent im Jahr 2005 auf 19 Prozent im Jahr 2009 gesteigert werden; der EU-Durchschnitt liegt bei 21 Prozent.

Mit dem Projekt „Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten“ ist 2009 eine weitere Initiative in Zusammenarbeit mit der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur und den Universitäten gesetzt worden. Nun wurden erstmals Fragen der Qualitätssicherung im Rahmen der Berufungsverfahren von Professuren mit Aspekten der Frauenförderung zusammengeführt. Das Ergebnis ist viel versprechend.

Die Erfahrungen und Ergebnisse dieses Projekts zeigen, dass Frauenförderung dort ihre größte Wirkung entfalten kann, wo sie strukturell in die Auswahlpraxis integriert und damit kein isoliertes Handlungsfeld ist.

Ich lade die Universitäten herzlich ein, die Erfahrungen und Empfehlungen dieser Projektgruppe aufzunehmen und in die jeweilige Berufungspraxis einzubinden.

Mein Dank gilt den Prozessverantwortlichen und den beteiligten Universitäten für diesen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung der Berufungsverfahren.

Herzlich,  
Dr. Beatrix Karl  
Wissenschafts- und Forschungsministerin





Mit dem Universitätsgesetz 2002 erhielten die österreichischen Universitäten weitreichende Entscheidungskompetenzen für die Berufung des wissenschaftlichen Personals. Die Universitäten können Berufungsverfahren innerhalb gesetzlicher Vorgaben gestalten, und sie tragen die Verantwortung für den gesamten Berufungsprozess – von der Stellenausschreibung bis zur Berufungsverhandlung.

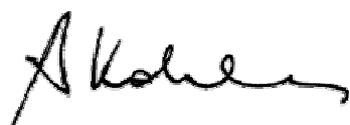
In den europäischen Initiativen und Diskussionen zur externen Qualitätssicherung wird dem Berufungsmanagement bislang vergleichsweise wenig Beachtung geschenkt. Dabei sind gerade die Auswahl und die Förderung des Personals wichtige Faktoren für die Qualitätsentwicklung einer Hochschule, und dies auf lange Sicht. Aus der Perspektive der AQA ist das Berufungsmanagement ein zentraler Bestandteil des hochschuleigenen Qualitätsmanagements.

Seit vielen Jahren folgt die AQA einem institutionellen Ansatz der externen Qualitätssicherung, durch den die Hochschulen unterstützt und ihre Autonomie gestärkt werden sollen. Die Qualitätssicherungsverfahren der AQA fokussieren sowohl auf Lehre und Forschung als auch auf das Personalmanagement der Hochschulen. Die AQA hat in diesem Themenfeld Kompetenzen aufgebaut und die Universitäten in Form von Beratungsprojekten unterstützt. Als eine von wenigen europäischen Qualitätssicherungsagenturen prüft die AQA in institutionellen Quality Audits auch das Personalmanagement als einen zentralen Prozess des Qualitätsmanagements. Bereits mehrere österreichische Universitäten haben ein AQA Quality Audit mit Fokus auf das Personalmanagement in Anspruch genommen.

Mit dem nun abgeschlossenen Projekt setzte die AQA einen wichtigen Schritt zu einer systematischen Betrachtung des Berufungsmanagements und dessen strategischer Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit zehn Universitäten und zahlreichen Expertinnen und Experten zu diesem Thema ermöglichte eine ausführliche Analyse der nationalen und internationalen Praxis. Das Projekt profitierte vor allem von der Offenheit der Universitäten und der Bereitschaft zur kritischen Betrachtung der eigenen Berufungspraxis. Durch die finanzielle Unterstützung des BMWF konnten sowohl gemeinsame Workshops veranstaltet als auch individuelle Beratungsgespräche an den Universitäten organisiert werden.

Ergebnis des Projekts ist ein Katalog von Empfehlungen, die den Universitäten eine Orientierung für die Weiterentwicklung des eigenen Berufungsmanagements bieten. Ebenso können Hochschulen der anderen Sektoren (Fachhochschulen, Privatuniversitäten) Anleitung innerhalb ihrer gesetzlichen Rahmenbedingungen nehmen. Die Empfehlungen haben nicht den Charakter von Standards, auch nicht für die externe Qualitätssicherung und Akkreditierung. Auch für diese haben sie orientierenden Charakter unter der Prämisse, dass die Hochschulen in der Gestaltung ihres internen Qualitätsmanagement größtmögliche Freiheit haben.

Alexander Kohler  
Geschäftsführer AQA







2

**Berufungsmanagement -  
eines der wichtigsten  
universitären  
Steuerungsinstrumente**



## 2 Berufungsmanagement - eines der wichtigsten universitären Steuerungsinstrumente

**Barbara Birke, Christian Brüner**

### 2.1 Einleitung

Die Rekrutierung wissenschaftlichen Personals und insbesondere Berufungen sind zentrale Steuerungsinstrumente der Universitäten und tragen wesentlich zur Qualitätsentwicklung in Forschung und Lehre bei. Mit der Besetzung einer Professur trifft die Universität eine wichtige profilbildende Entscheidung, die wesentliche Ressourcen der Universität bindet und Auswirkungen für die Zukunft hat.

Wenngleich das Universitätsgesetz 2002 (UG) den formalen Rahmen für Berufungen klar festlegt, bleibt den Universitäten ein gewisser Freiraum in der Ausgestaltung der Verfahren. Im vorliegenden Projekt wurde die Ausgestaltung der Verfahren vor dem Hintergrund mehrerer Zielsetzungen diskutiert – der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Gleichbehandlung und fairen Behandlung aller Bewerberinnen und Bewerber, der Förderung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen im Berufungsverfahren sowie der Verkürzung der Verfahrensdauer.

Ergebnis des durch das BMWF finanzierten Projektes zur Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten sind Empfehlungen, die in einer Projektgruppe von zehn österreichischen Universitäten erarbeitet wurden und als Beispiele guter Praxis zu verstehen sind. Die Empfehlungen sind das Ergebnis eines diskursiven Prozesses, der im Rahmen mehrerer Workshops in den Jahren 2009 und 2010 mit den am Projekt teilnehmenden Universitäten sowie Vertreterinnen und Vertretern von Universitäten aus Deutschland und der Schweiz stattgefunden hat.

Die im Projekt erarbeiteten Empfehlungen sollen in die universitätsinternen Regelwerke aufgenommen werden und die Universitäten bei der Weiterentwicklung ihrer Berufungsverfahren unterstützen. Sie sind nicht gedacht, in die Autonomie der Universitäten einzugreifen. Die Formulierung mancher Empfehlungen („muss“) soll auf die Dringlichkeit der Umsetzung der entsprechenden Maßnahme verweisen.

Die beteiligten Universitäten haben wesentlich zur Entstehung der Empfehlung beigetragen. Auch wenn ein Großteil der Empfehlungen konsensual formuliert wurde, liegt die Veröffentlichung der Empfehlungen in der alleinigen Verantwortung der AQA. Die AQA bedankt sich bei den an den Workshops teilnehmenden Vertreterinnen und Vertretern der Universitäten für ihr kontinuierliches und produktives Engagement im Projekt.

### 2.2 Zielsetzungen

Das Projekt geht auf die Initiative des BMWF zurück, die Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal und die Frauenquote – insbesondere bei Professuren – zu verbessern<sup>1</sup>. In mehreren vorbereitenden Treffen wurden das Themen-

---

<sup>1</sup> Der Frauenanteil bei den Professuren lag im Jahr 2009 bei den wissenschaftlichen Universitäten bei 16 %, den künstlerischen Universitäten bei 29 % und im Durchschnitt aller Universitäten betrug er 19 %. Zwischen 2005 und 2009 konnte die Zahl weiblichen Professuren (Kopfzahlen) um 25 % gesteigert werden. Quelle: unidata landing page, Abfrage Juli 2010.

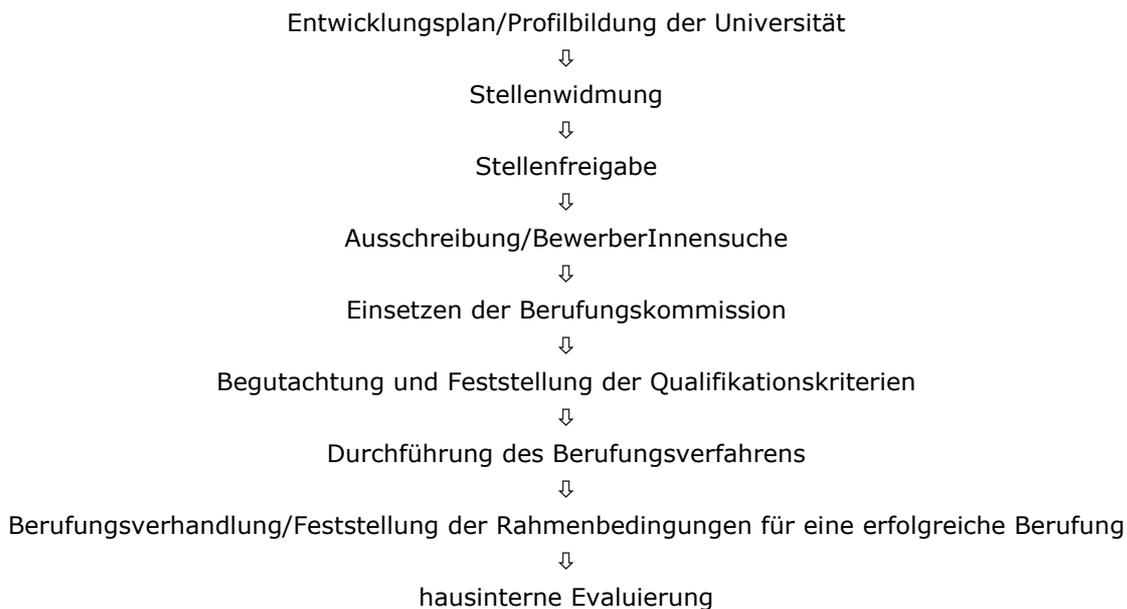
spektrum auf die Qualitätsentwicklung der Berufungsverfahren eingegrenzt<sup>2</sup> und folgende Zielsetzungen erarbeitet, die im Projekt als Querschnittskriterien behandelt wurden.

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Verbesserung der Transparenz und der Dokumentation der Verfahren
- Verkürzung der Dauer der Berufungsverfahren
- Klärung der Kompetenzen und Zuständigkeiten
- (Weiter-)Entwicklung des (universitätsinternen) Regelwerkes

## 2.3 Das Berufungsverfahren und seine Schlüsselprozesse

Gegenstand des Projektes ist ausschließlich das Berufungsverfahren nach § 98 UG. Die Empfehlungen wurden folglich unter Berücksichtigung des Regelungsinhaltes der Bestimmung des § 98 UG formuliert. Weitere gesetzliche Bestimmungen, die in die Gestaltung der Berufungsverfahren eingreifen, wurden in der Analyse der Prozesse und in der Entwicklung der Empfehlungen berücksichtigt<sup>3</sup>.

Um eine möglichst systematische Vorgangsweise im Projekt zu gewährleisten, wurde das Berufungsverfahren in Schlüsselprozesse untergliedert, deren Abfolge im Verfahren sich wie folgt darstellen lässt.



Einigen Schlüsselprozessen (Erstellung des Entwicklungsplanes, Profilbildung und Berufungsverhandlung) wurden keine eigenen thematischen Workshops gewidmet. Sie haben jedoch als vor- und nachgelagerte Prozesse in die Empfehlungen Eingang gefunden.

---

<sup>2</sup> Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde als gleichermaßen wichtiger Aspekt thematisiert und es wurde festgehalten, dass diese in einem eigenen Projekt zu behandeln wäre.

<sup>3</sup> Hierzu zählen insbesondere §§ 20 Abs 6 Z 10, 43, 44, 97, 98, 107 UG; §§ 99 und 160 Arbeitsverfassungsgesetz sowie §§ 4 ff, 13 ff Bundes-Bleichbehandlungsgesetz 1993 idgF.

## 2.4 Vorgangsweise

Nach einer Konzeptbesprechung<sup>4</sup> mit den Stakeholdern und Vertreterinnen und Vertretern einzelner Universitäten, bei der das Themenspektrum festgelegt und die methodische Vorgangsweise erarbeitet wurde, wurden alle österreichischen Universitäten zur Teilnahme am Projekt eingeladen. Im Februar 2008 bildete sich aus dem Kreis der interessierten Universitäten die nachfolgende Projektgruppe:

- Akademie der bildenden Künste Wien
- Kunstuniversität Linz
- Medizinische Universität Graz
- Technische Universität Wien
- Universität für angewandte Kunst Wien
- Universität Graz
- Universität Innsbruck
- Universität Klagenfurt
- Universität Salzburg
- Universität Wien

Methodisch stützte sich das Projekt auf

- eine Dokumentenanalyse bestehender Regelwerke zu Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten und eine Analyse der einschlägigen Literatur<sup>5</sup>, die beide von der Universität Innsbruck<sup>6</sup> durchgeführt wurden,
- Selbstberichte der Universitäten zu den einzelnen Schlüsselprozessen hinsichtlich der an der Universität gängigen Handhabung sowie allfälliger Herausforderungen und Entwicklungspotenziale und
- den Erfahrungsaustausch und die Diskussionen im Rahmen mehrerer thematischer Workshops zu den Schlüsselprozessen zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Universitäten sowie externen Expertinnen und Experten<sup>7</sup>.

Darüber hinaus hatten die Universitäten die Möglichkeit, eine aus dem Projekt finanzierte individuelle Beratung vor Ort zu ausgewählten Aspekten der Berufungsverfahren durch eine externe Expertin bzw. einen externen Experten in Anspruch zu nehmen.

---

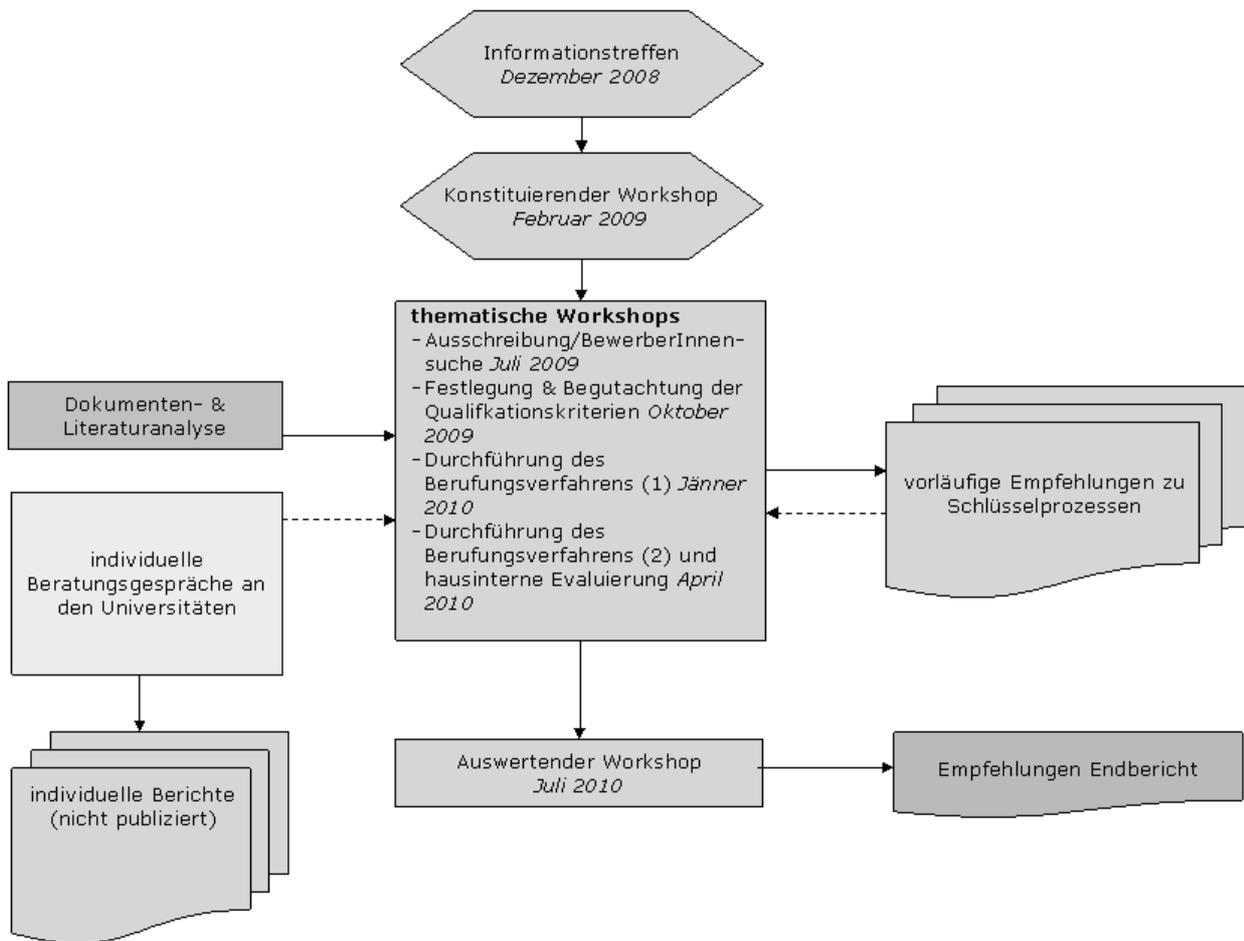
<sup>4</sup> Expertinnen- und Experten-Treffen zur Qualitätsentwicklung in der Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal, 27.5.2008, Teilnehmerinnen und Teilnehmer: VRin Ao.Univ.-Prof. Dr. Renate Dworczak, Universität Graz; VR Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Meixner, Universität Innsbruck; Univ.-Prof. Dr. Hannes-Joerg Schmiedmayer, TU-Wien; Mag. Doris Schöberl, UNIKO; Univ.-Prof. Dr. Anke Hanft, Universität Oldenburg, Leiterin der wissenschaftlichen Steuerungsgruppe der AQA; Univ.-Prof. Dr. Christian Brünner, Universität Graz, Stv. Leiter der wissenschaftlichen Steuerungsgruppe der AQA; Dr. Roberta Schaller-Steidl, BMWF; Mag. Edith Winkler, BMWF, Elisabeth Ferentschik-Doppler, BMWF; Mag. Alexander Kohler, AQA; Mag. Barbara Birke, AQA; Informationstreffen mit interessierten Universitäten, Dezember 2008, Konstituierender Workshop mit den teilnehmenden Universitäten, Februar 2009.

<sup>5</sup> siehe Kapitel 4

<sup>6</sup> Dipl.-Ing. (FH) Magdalena Schiffer, Stabstelle Berufungen Universität Innsbruck

<sup>7</sup> In der Reihenfolge der Workshops: Rektor Univ.-Prof. Dr. Ulrich Radtke, Universität Duisburg-Essen; Dr. Karin Zimmermann, Institut für Hochschulforschung Wittenberg; Univ.-Prof. Dr. Hans Weder, Universität Zürich; Univ.-Prof. Dr. Christiane Spiel, Universität Wien; Dipl.theolog. Jörg Kehl, Universität Zürich; Univ.-Prof. Dr. Christine Färber, HAW Hamburg; Univ.-Prof. Dr. Klaus Landfried; Martina Dömling M.A., HIS; Gerhard Fitz, Universität Innsbruck; FH-Prof. Dr. Werner Hauser, FH-JOANNEUM.

## Schematische Darstellung des Projektes



## 2.5 Charakter der Empfehlungen

Die Empfehlungen stellen Beispiele guter Praxis dar und sollen unter Berücksichtigung der Spezifika der Universitäten, Fakultäten und Fächer in den internen Richtlinien der Universitäten aufgegriffen werden. Die Empfehlungen bewegen sich im Rahmen der oben angeführten gesetzlichen Regelungen. Mitunter wird auf die Gesetzestexte verwiesen (z.B. bei den Empfehlungen zur Zusammensetzung der Berufungskommission).

Daneben gab es auch Aspekte des Berufungsverfahrens, bei denen mögliche Empfehlungen an die Universitäten an den Grenzen der gesetzlichen Rahmenbedingungen gescheitert sind (z.B. Auswahl der den Gutachterinnen und Gutachtern zu übermittelnden Bewerbungen). Diese sind als Empfehlungen an den Gesetzgeber ausgewiesen.

## 2.6 Ausblick

In die Berufungsverfahren sind zahlreiche Organe involviert. Dies führt mitunter zu mangelnder Abstimmung zwischen den Organen und daraus resultierend zur Verlängerung der Berufungsverfahren. Angeregt wird, über eine vereinfachte Kompetenzordnung zu diskutieren.

Wiederholt haben sich die Diskussionen mit der Frage beschäftigt, ob das Verfahren, wie es im § 98 UG geregelt ist, allen Fällen und Situationen gerecht wird und ggf. ein verkürztes Berufungsverfahren (Stichwort Direktberufungen) gesetzlich für Ausnahmefälle (Stichwort Brain gain) vorgesehen werden sollte.

Unklar ist, welche gesetzlichen Regelungen für Kandidatinnen und Kandidaten bestehen, die sich nicht beworben haben, mit ihrer Zustimmung jedoch in das Verfahren einbezogen wurden<sup>8</sup>. Bis zu einer gesetzgeberischen Klärung sehen die Empfehlungen vor, dass alle Verfahrensbestimmungen auch auf diese Kandidatinnen und Kandidaten angewendet werden sollen.

Die Tätigkeit der Berufungskommission ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Wiederholt wurde auch der – nicht honorierte – Aufwand für Mitglieder der Berufungskommission thematisiert. Die durch die Kommission erbrachten Leistungen sollten seitens der Universität wertgeschätzt und dokumentiert werden. Schulungen für Mitglieder der Berufungskommission sollten erwogen werden.

Für den Fall einer größeren Anzahl von Bewerbungen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, stellt sich die Frage der Belastung der Gutachterinnen und Gutachter. Eine große Anzahl an zu begutachtenden Bewerbungen stellt die Universitäten überdies vor die Problematik, Gutachterinnen und Gutachter für die Tätigkeit zu gewinnen. Eine ‚Vorauswahl‘ der Bewerbungen steht derzeit zu den gesetzlichen Regelungen im Widerspruch.

Zur Sicherstellung eines qualifizierten und effizienten Rechtsschutzes müsste in das Universitätsgesetz ein Katalog erforderlicher Kompetenzen der Mitglieder der Schiedskommission aufgenommen werden, der insbesondere auf Genderkompetenz und einschlägige juristische Kompetenz Bezug nimmt.

Befangenheitsregelungen für Mitglieder von Schiedskommissionen im Hinblick auf das Agieren an der eigenen Universität erscheinen notwendig.

Unter Umständen wäre die Etablierung einer Schiedskommission für alle österreichischen Universitäten zu überlegen. Vorstellbar wäre eine Schiedskommission, die ähnlich konstruiert ist wie die Bundes-Gleichbehandlungskommission. Dafür würde auch sprechen, dass damit ein einheitlicher Rechtsschutzstandard an allen Universitäten gewährleistet würde. Weiters würde durch die Vielzahl der zu entscheidenden Fälle in der Schiedskommission Fachkompetenz und Erfahrung entwickelt, sowie eine einheitlichere – und damit auch vorhersehbarere – Spruchpraxis sichergestellt werden.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> § 98 Abs 2 UG

<sup>9</sup> § 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993

Die Berufungsverhandlung als wesentlicher Teil der Berufungsverfahren wäre einer weiteren Betrachtung wert. Dabei sollte auf die Notwendigkeit von Dual career Angeboten zur Steigerung der Attraktivität und Unterstützung der Berufenen besonders eingegangen werden.

In den Diskussionen wurde auch die Notwendigkeit eines Karrieremodells (Tenure track) angesprochen. Darüber hinaus stand auch die Frage nach neuen Formen der Partizipation (Faculty-Modell<sup>10</sup>) im Raum. Beide Themenbereiche sind komplex und konnten daher im Rahmen des Projektes nicht näher angesprochen werden.

In weiteren Projekten wären Empfehlungen für das Berufungsverfahren nach § 99 UG, für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und für die Rekrutierung wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen bzw. Fachhochschul-Studiengängen, Privatuniversitäten und Pädagogischen Hochschulen zu erarbeiten.

---

<sup>10</sup> Vgl. dazu z.B. Manfred Prisching, Werner Hauser, Faculty – Personalstrukturen an US-amerikanischen Universitäten, in zeitschrift für hochschulrecht, hochschulmanagement und hochschulpolitik: zfhr, Heft 5, 2008, Seite 125 ff, ferner eine Stellungnahme des Österreichischen Wissenschaftsrates, ‚Ein österreichisches Faculty-Modell?‘ von September 2010.



**3**

**Empfehlungen zur  
Gestaltung von  
Berufungsverfahren an  
österreichischen  
Universitäten**



### 3 Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten

#### Einleitung und Rahmenbedingungen der Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren

Die vorliegenden Empfehlungen sind dazu gedacht, die Universitäten bei der Weiterentwicklung ihrer Berufungsverfahren zu unterstützen. Sie sind nicht gedacht, in die Autonomie der Universitäten einzugreifen oder diese zu beschränken.

Den Spezifika der Universitäten, Fakultäten und Fächer wird so weit wie möglich in den Empfehlungen Rechnung getragen.

Die Empfehlungen bewegen sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Empfehlungen, die im Widerspruch zu gesetzlichen Bestimmungen stehen und deren Adressat der Gesetzgeber ist, werden als solche ausgewiesen.

#### Prinzipien

Berufungsverfahren und Berufungskultur sind an folgenden Prinzipien zu orientieren:

- 1. Sicherung und Entwicklung von Qualität der Forschung und der Lehre**
- 2. Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1</sup>**
- 3. Gleichbehandlung im Sinne der Antidiskriminierung<sup>2</sup> und einer fairen und wertschätzenden Behandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten**
- 4. Berücksichtigung von Diversity-Aspekten**
- 5. Transparenz und Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen im Berufungsverfahren**
- 6. Berufungen stehen im Dienst der Profilbildung der Universität**

Die folgenden Empfehlungen sollen helfen diese Prinzipien zu erfüllen.

#### 1 Stellenwidmung

Die Stellenwidmung ist eine von fünf Ebenen, die funktional hierarchisch miteinander verbunden sind.

Die ‚funktionale Hierarchie‘ lautet:

- Profil der Universität
  - Entwicklungsplan
  - Stellenwidmung
  - Definition des Anforderungsprofils
  - Stellenausschreibung (inkl. notwendiger und erwünschter Qualifikationen)
- Im Entwicklungsplan soll darauf geachtet werden, dass eine fachlich breitere Stellenwidmung möglich ist, damit ein Gender Bias vermieden wird.

---

<sup>1</sup> vgl. § 41 UG

<sup>2</sup> vgl. §§ 4, 13 ff Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993

- Durch Verknüpfung der Ausschreibung mit dem Entwicklungsplan sollen Neuentwicklungen ermöglicht und Automatismen bei der fachlichen Ausrichtung von Nachberufungen vermieden werden.
- Die Wirkung einer Denomination soll hinsichtlich potenzieller Bewerberinnen und Bewerber vorausschauend reflektiert werden.
- Frauenquoten sollen bereits in den Frauenförderplänen und in den Leistungsvereinbarungen festgehalten werden.
- Der AKGL<sup>3</sup> soll in die Profilbildung, die Erstellung des Entwicklungsplans und die Stellenwidmung einbezogen werden.

## 2 Einsetzen und Zusammensetzung der Berufungskommission

### Zeitpunkt des Einsetzens der Berufungskommission

- Die Berufungskommission soll zu einem möglichst frühen Zeitpunkt eingesetzt werden, damit ein frühes Mitwirken der Berufungskommission im Berufungsverfahren (z.B. bei der Formulierung des Ausschreibungstextes) gesichert ist.

### Zusammensetzung der Berufungskommission

- Die Zusammensetzung der Berufungskommission und die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sind von den dafür zuständigen Organen so zu gestalten, dass ein an den oben dargestellten Prinzipien orientiertes faires Verfahren und ein wertschätzender Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern gesichert ist.<sup>4</sup>
- Die Berufungskommission sollte sowohl aus Expertinnen und Experten für die zu besetzende Professur als auch aus Mitgliedern bestehen, die eine gewisse fachliche bzw. organisatorische (nicht aus ausschreibendem Institut) Distanz aufweisen, damit auch Außenaspekte in das Verfahren einfließen können. Grundsätzlich sollte die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende zur letzteren Gruppe zählen. Die Einbeziehung von (universitäts-)externen Mitgliedern in die Berufungskommission ist jedenfalls vorzusehen.
- Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des AKGL mit beratender Stimme sind von Beginn an in die Berufungskommission einzubeziehen. Eine entsprechende Bestimmung sollte in das UG bzw. die Satzung aufgenommen werden.
- Die Berufungskommission soll zwei studentische Mitglieder haben. Die Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Berufungskommission sind zu beachten.<sup>5</sup>
- Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber soll im Nachbesetzungsverfahren weder als Mitglied der Berufungskommission noch als Gutachterin bzw. Gutachter tätig werden.
- Die Zusammensetzung der Berufungskommission soll im Zuge des Verfahrens grundsätzlich nicht geändert werden.
- Die Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter und die Mitgliedschaft in der Berufungskommission wird nicht empfohlen, um die Erstellung von Gutachten einerseits und die Beschlussfassung andererseits getrennt zu halten. Gutachterinnen und Gutachter können, sofern dies notwendig erscheint, der Berufungskommission als Auskunftsperson bei der Debatte der Gutachten zur Verfügung stehen.
- Es soll darauf geachtet werden, dass die Mitglieder der Berufungskommission in der Regel über jene außerfachlichen Kompetenzen verfügen, die von den Bewerberinnen und

---

<sup>3</sup> Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

<sup>4</sup> Siehe auch § 25 Abs 7a UG, der besagt, dass den vom Senat eingerichteten Kollegialorganen (hier: die Berufungskommission) mindestens 40 % Frauen angehören sollen.

<sup>5</sup> Siehe § 98 Abs 4 UG, nach dem die Universitätsprofessorinnen und -professoren mehr als die Hälfte der Mitglieder der Berufungskommission stellen.

Bewerbern gefordert werden (insbesondere Genderkompetenzen, Führungskompetenzen, soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit).

- Zur Befähigung der Mitglieder der Berufungskommission siehe Punkt 7.

### **Aufgaben der Berufungskommission**

- Die Berufungskommission überprüft die Eignung der Bewerbungen hinsichtlich der Erfüllung der Qualifikationskriterien<sup>6</sup> und erstellt einen Besetzungsvorschlag<sup>7</sup> auf Grundlage der Gutachten, der Bewerbungsunterlagen, auf Basis der von der Berufungskommission selbst erstellten Bewertungen, allfälligen Stellungnahmen und der Präsentationen.
- Die Berufungskommission sollte einen Zeitplan bis zur Erstellung des Berufungsvorschlages erstellen. Der Zeitplan soll an die Rektorin bzw. den Rektor und an die ggf. das Verfahren begleitende Stelle versendet werden.
- Die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission trägt die Obsorge für eine angemessene Dauer der Berufungsverfahren (ab Einsetzen der Berufungskommission bis zur Erstellung der Berufungsliste), die möglichst ein Jahr nicht überschreiten soll.
- Die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission soll sich nach Möglichkeit ein Bild über die mit der Stelle verbundene Infrastruktur machen, insbesondere in Fächern, in denen die infrastrukturelle Ausstattung wesentlich ist (z.B. Naturwissenschaften, Medizin, Technik).

## **3 Stellenausschreibung**

### **Ausschreibungstext und -inhalte**

- Die Stellenausschreibung soll das Anforderungsprofil (stellenbezogen) und das Qualifikationsprofil (personenbezogen) beinhalten.
- Dem Gleichstellungssatz in Ausschreibungstexten<sup>8</sup> kommt eine wichtige Signalwirkung nach außen zu. Damit kann die Universität (potenziellen) Bewerberinnen und Bewerbern u.a. kommunizieren, welche Bedeutung den Prinzipien Gleichstellung, Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung innerhalb der Institution beigemessen wird. Daher sollte auf die Formulierung des Gleichstellungssatzes besonderes Augenmerk gelegt werden, sodass dieser tatsächlich eine Einladungsfunktion an einen möglichst breit gefächerten Pool von Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt. Formulierungen, die sich insbesondere an weibliche Bewerberinnen wenden, sind in Richtung Diversity zu erweitern. Jedoch ist dabei eine vermischte Formulierung (Frauen und Menschen mit Behinderung) zu vermeiden.
- Der Ausschreibungstext soll einen Verweis auf die Website der Universität, auf der weitere Informationen zur Stellenausschreibung dargestellt sind, beinhalten.
- Mit Blick auf die Internationalisierung sollte überlegt werden, die Stellenausschreibung auch in englischer Sprache zu formulieren.
- Die Außenwirkung der Ausschreibung ist zu bedenken.
- Die Berufungskommission, der AKGL, die Institutsleitung und der Dekan bzw. die Dekanin sollen in die Formulierung des Ausschreibungstextes einbezogen werden. Die Entscheidung über den Ausschreibungstext trifft der Rektor bzw. die Rektorin.

---

<sup>6</sup> Der § 98 Abs 5 UG verwendet den Begriff Ausschreibungskriterien. Den Empfehlungen liegt folgende Terminologie zugrunde: Aus Profil, Entwicklungsplan und Stellenwidmung werden das Anforderungsprofil und das Qualifikationsprofil abgeleitet. Das Anforderungsprofil und das Qualifikationsprofil stellen die Ausschreibungskriterien des Ausschreibungstextes dar. Die Qualifikationskriterien leiten sich aus dem Qualifikationsprofil ab. Die Bewertung der einzelnen Qualifikationen erfolgt mithilfe der einzelnen Qualifikationskriterien.

<sup>7</sup> vgl. § 98 Abs 7 UG

<sup>8</sup> vgl. § 7 Abs 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

## Veröffentlichung der Ausschreibung

- **Internetdarstellung auf der Website der ausschreibenden Universität**
  - Die Internetdarstellung soll alle an der Universität ausgeschriebenen Stellen umfassen.
  - Zu jeder ausgeschriebenen Stelle sollen insbesondere folgende Informationen verfügbar sein:
    - Anforderungs- und Qualifikationsprofil; ggf. Qualifikationskriterien<sup>9</sup>, sofern diese nicht Bestandteil des Ausschreibungstextes sind
    - Hinweis auf erforderliche Bewerbungsunterlagen
    - Links zu wichtigen Dokumenten der Universität (z.B. Entwicklungsplan, Frauenförderungsplan)
    - Die Stellenausschreibung soll Angaben dazu beinhalten, wie die erforderlichen Qualifikationen nachzuweisen sind.
    - soziale Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsplätze, Dual career-Angebote)
    - Angabe einer Kontaktstelle und des AKGL-Kontaktes bzw. eine Verlinkung zum AKGL
    - Die Ausstattung der ausgeschriebenen Stelle soll grundsätzlich nicht publiziert werden.
- **Veröffentlichung der Ausschreibung in weiteren Medien**
  - Bei der Veröffentlichung der Ausschreibung auf der Website der Universität ist eine Vernetzung mit nationalen und internationalen Portalen anzustreben.
  - Neben der gesetzlich vorgeschriebenen Veröffentlichung der Ausschreibung im Mitteilungsblatt der Universität soll eine Veröffentlichung in Printmedien (Fachzeitschriften, Tageszeitungen, fremdsprachige Medien) und über elektronische Verteiler vorgenommen werden.

## 4 Aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche

Zielsetzung der aktiven Bewerberinnen- und Bewerbersuche ist die planvolle, systematische, transparente Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern. Sie ist auch ein Mittel, um die Erfüllung des Frauenfördergebots im Sinne des § 41 UG<sup>10</sup> zu unterstützen, vor allem wenn ein geringer Frauenanteil bei den Bewerbungen zu erwarten ist.

- Die Kontaktaufnahme soll mit der Zielsetzung erfolgen, auf die Stellenausschreibung hinzuweisen. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, keine falschen Erwartungen zu wecken. Vorvertragliche Aufklärungspflichten (z.B. Reisekostenabgeltungen, Öffentlichkeit der Präsentation, allfällige Teilnahmeverpflichtungen an der Präsentation, Verwendung von Bewerbungsunterlagen) sind zu beachten.
- Die Berufungskommission soll eine aktive Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern durchführen. Dies gilt insbesondere für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Frage, ob eine aktive Suche stattfindet, soll als Tagesordnungspunkt in einer Sitzung der Berufungskommission behandelt werden.
- Die aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche soll parallel zur Ausschreibungsfrist erfolgen, um eine Verzögerung des Verfahrens zu vermeiden. Sie endet jedenfalls mit der Ausschreibungsfrist. Wenn zu diesem Zeitpunkt keine geeigneten Bewerberinnen oder

---

<sup>9</sup> siehe Punkt 5 Qualifikationskriterien

<sup>10</sup> § 41 UG sieht vor, dass alle Organe der Universität darauf hinzuwirken haben, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird.

Bewerber gefunden werden konnten und eine weitere aktive Suche erforderlich ist, muss die Ausschreibungsfrist verlängert werden.

- Bewerberinnen und Bewerber, die sich als Ergebnis der aktiven Suche auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, müssen sich dem gesamten Berufungsverfahren unterziehen und alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegen. Dies gilt auch für Personen, die gemäß § 98 Abs 2 UG ohne Bewerbung mit ihrer Zustimmung als Kandidatinnen und Kandidaten in das Verfahren einbezogen wurden.
- Die Transparenz ist bei der aktiven Bewerberinnen- und Bewerbersuche besonders zu berücksichtigen und kann beispielsweise durch die Dokumentation der Suche und Kontaktnahme und eine Diskussion der Auswahl der anzusprechenden Personen unterstützt werden. Die Dokumentation der Suche soll im Protokoll festgehalten werden und Informationen darüber beinhalten, wer die Suche durchgeführt hat, welche Kandidatinnen und Kandidaten genannt wurden und sich in Hinblick auf die Ausschreibung beworben haben. Die Dokumentation muss dem AKGL zur Kenntnis gebracht werden.

## 5 Festlegung und Begutachtung der Qualifikationskriterien<sup>11</sup>

Qualifikationskriterien sind Kriterien, die der Messung bzw. Beurteilung des Qualifikationsprofils der Bewerberinnen und Bewerber dienen. Die Qualifikationskriterien sind allen Entscheidungen zugrunde zu legen (z.B. Auswahl, Besetzungsvorschlag). Ihre einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens ist zu gewährleisten.

### Festlegung der Qualifikationskriterien

- Die Berufungskommission soll die Qualifikationskriterien parallel zur Formulierung des Ausschreibungstextes festlegen. Die Qualifikationskriterien müssen mit dem Rektor bzw. der Rektorin akkordiert werden.
- Die Qualifikationskriterien leiten sich aus dem Qualifikationsprofil ab. Im Qualifikationsprofil sollen nicht nur die Bereiche Forschung und Lehre, sondern (mit entsprechendem Nachweis) auch Social Skills (z.B. Genderkompetenzen, Teamfähigkeit und Führungskompetenzen) angesprochen werden. Hierfür bedarf es spezifischer Kriterien.
- Die Qualifikationskriterien müssen Bestandteil des Ausschreibungstextes sein oder auf der Website (mit Verweis im Ausschreibungstext) dargestellt werden.

Die Qualifikationskriterien sollen

- dem jeweiligen fachlichen Usus entsprechen und spezifische universitäre Aspekte berücksichtigen,
- personenunabhängig definiert und überprüfbar sein,
- neben formalen Kriterien (z.B. Habilitation oder gleichzuhaltende Kriterien) auch quantitative und qualitative Kriterien umfassen.
- Quantitative Qualifikationskriterien (z.B. Anzahl der Publikationen) können zu einem Gender Bias führen. Sie sollen daher um qualitative Qualifikationskriterien, wie zum Beispiel Entwicklungspotenzial und Innovationspotenzial, erweitert werden, die wie alle anderen Qualifikationskriterien begründet werden müssen.
- Für den Fall, dass nicht alle Qualifikationskriterien gleich gewichtet sind, soll seitens der Berufungskommission eine Gewichtung vor Sichtung der Bewerbungen festgelegt werden. Die Gewichtung soll den Mitgliedern der Berufungskommission, nicht aber den Gutachterinnen und Gutachtern bekannt sein.

---

<sup>11</sup> Der § 98 Abs 5 UG verwendet den Begriff Ausschreibungskriterien.

- Die Abfrage persönlicher Merkmale, die für die Beurteilung der Qualifikation der Bewerberin bzw. des Bewerbers irrelevant sind, soll vermieden werden (z.B. Familienstand), da dies zu Ungleichbehandlung führen kann.
- Unterbrechungen, die nicht mit der wissenschaftlichen Karriere unmittelbar verbunden sind (z.B. Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Qualifizierungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges), dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.
- Die Bewerberinnen und Bewerber sollen dazu aufgefordert werden, die aus ihrer Sicht besten oder wichtigsten Publikationen einzureichen.

### **Begutachtung/Feststellung der Qualifikationskriterien**

- Die Berufungskommission muss geeignete Verfahren zur Feststellung der jeweiligen Qualifikationen vorsehen. Insbesondere sind Vorkehrungen zu treffen, dass die Lehrqualifikation beurteilt werden kann.
- Für Hausberufungen sollen die gleichen qualitätssichernden Regelungen wie für externe Berufungen gelten (z.B. Auslandsaufenthalte; Berufungen an andere Universitäten/ Listung gilt als externe Berufung). Hierbei sind dieselben Maßstäbe anzulegen, denen auch externe Kandidatinnen und Kandidaten unterzogen werden, um unsachgemäße Benachteiligungen zu verhindern.

## **6 Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter**

Die Aufgabe der Gutachterinnen und Gutachter ist die Begutachtung der fachlichen Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle anhand der ihnen übermittelten Bewerbungsunterlagen.

- Die Gutachterinnen und Gutachter sollen unter Berücksichtigung der Stellenwidmung und der Ausgewogenheit der Geschlechter bestellt werden.
- Die Universitäten sollen den Spielraum, der seitens des Gesetzes bei der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter gegeben ist<sup>12</sup>, dem Fach angemessen nutzen, z.B. bezüglich der Anzahl der Gutachterinnen und Gutachter, der Bestellung mehrerer externer Gutachterinnen und Gutachter sowie bei der Nominierung durch die Rektorin bzw. den Rektor. Eine höhere Anzahl an Gutachterinnen und Gutachtern ist auf jeden Fall erforderlich, wenn nur auf diese Weise ein objektives Verfahren gewährleistet werden kann.
- Der AKGL und das Rektorat sollen von der Beschlussfassung zur Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter in Kenntnis gesetzt werden.
- Die Universität soll Mustertexte für Anschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter zur Verfügung stellen.
- Die Gutachterinnen und Gutachter sollen gebeten werden, sich an eine vorgegebene Strukturierung der Gutachten zu halten, als Orientierungshilfe/Erleichterung für die Gutachterinnen und Gutachter und zur Förderung der Vergleichbarkeit der Gutachten.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> § 98 Abs 3 UG

<sup>13</sup> Die Struktur des allgemeinen Teiles der Gutachten sollte möglichst durch eine zentrale Stelle festgelegt werden, um die Vergleichbarkeit der Gutachten weitgehend zu gewährleisten.

## **7 Befangenheit**

- Jeder Organwalter bzw. jede Organwalterin (wie z.B. Mitglieder der Berufungskommission, Gutachterinnen und Gutachter) hat zur Frage Stellung zu nehmen, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine bzw. ihre Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.
- Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund einer etwaigen Befangenheit einer Organwalterin bzw. eines Organwalters entscheidet die Berufungskommission bzw. muss sie Vorkehrungen treffen, die eine unbefangene Entscheidung ermöglichen.
- Die Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission bzw. das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes ist zu klären, sobald die Bewerbungen vorliegen.
- Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund der Befangenheit einer Gutachterin bzw. eines Gutachters entscheidet die Berufungskommission bei Vorliegen der Angaben zur Befangenheit.

## **8 Auswahl der Bewerbungen durch die Berufungskommission**

- Das Ausscheiden der Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich<sup>14</sup> (formal oder inhaltlich) nicht erfüllen, ist durch die Berufungskommission zu begründen. Begründungen sollen unter möglicher Schonung der betreffenden Personen erfolgen und werden im Protokoll festgehalten.
- Die Auswahl erfolgt ausschließlich anhand der Qualifikationskriterien, die im Ausschreibungstext enthalten bzw. auf der Internetseite der Universität dargestellt sind. Zweifel bei der Auswahl der Bewerbungen sollen protokolliert werden.
- Angeregt sei, dass der Bundesgesetzgeber dem AKGL das ausdrückliche Recht einräumen möge, in begründeten Fällen<sup>15</sup> Bewerberinnen und Bewerber, die zunächst von der Berufungskommission ausgeschieden wurden, in die Begutachtungsliste aufnehmen zu lassen.
- Der § 98 Abs 5 UG wirft in der Praxis das Problem einer großen Anzahl an zu begutachtenden Bewerbungen auf. Die Berufungskommission wäre durch den Gesetzgeber zu einer Vorauswahl zu ermächtigen, im Zuge derer Bewerbungen (auch) aus qualitativen Gründen ausgeschieden werden können.

## **9 An die Gutachterinnen und Gutachter zu übermittelnde Unterlagen**

- Die Berufungskommission soll den Gutachterinnen und Gutachtern die Namen aller Bewerberinnen und Bewerber bekannt geben.
- Allen Gutachterinnen und Gutachtern sollen die Bewerbungsunterlagen aller nicht ausgeschiedenen Bewerberinnen und Bewerber zugesendet werden. Die Gutachterinnen und Gutachter haben jede einzelne Bewerbung zu begutachten.
- Bewerbungen nicht ausgewählter Kandidatinnen und Kandidaten müssen den Gutachterinnen und Gutachtern auf deren Wunsch zur Verfügung gestellt werden. Im Einladungsschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter soll festgehalten werden, dass die Beur-

---

<sup>14</sup> § 98 Abs 5 UG: Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die übrigen Bewerbungen sind den Gutachterinnen und Gutachtern zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben.

<sup>15</sup> vgl. § 42 Abs 1 UG

teilung der Kandidatinnen und Kandidaten ausschließlich anhand der im Ausschreibungstext (oder auf der Website beschriebenen) festgelegten Qualifikationskriterien erfolgt.

- Um das Verfahren nicht zu verlängern, sollten prinzipiell alle Bewerbungsunterlagen für die Gutachterinnen und Gutachter unmittelbar zugänglich sein (z.B. online auf einer Passwort-geschützten Internetseite).

Folgende Unterlagen sollen jedenfalls den Gutachterinnen und Gutachtern übermittelt werden:

- Kurzfragebogen mit den Themen:
  - a) Befangenheit (Aufforderung Gründe zu benennen, die die Unbefangenheit in Zweifel ziehen könnten)
  - b) Frage, ob die Gutachterin bzw. der Gutachter mit der Auswahl einverstanden ist
- Qualifikationskriterien
- Ausschreibungstext
- Liste aller Bewerberinnen und Bewerber
- Bewerbungsunterlagen (der Bewerberinnen und Bewerber der Auswahl)

## **10 Feststellung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten für die Präsentation**

- Alle für die ausgeschriebene Stelle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber sind zu einem Vortrag einzuladen.<sup>16</sup>
- Über die Eignung entscheidet begründet die Berufungskommission.
- Sofern zwischen den Gutachterinnen und Gutachtern einerseits und der Berufungskommission andererseits divergente Ansichten bezüglich der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten vorliegen, ist der Rektorin bzw. dem Rektor mitzuteilen, wen die Gutachterinnen bzw. Gutachter und wen die Berufungskommission als für die Präsentation geeignet ansehen.

## **11 Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern**

- Eine wertschätzende Kommunikation soll gewährleistet werden. Details dazu sollen im Code of Conduct (siehe [Weiter-]Entwicklung des Regelwerkes<sup>17</sup>) festgehalten werden.
- Es ist Aufgabe der bzw. des Vorsitzenden der Berufungskommission, auf die gleiche Behandlung der Bewerberinnen und Bewerber zu achten.
- Informationen über den Stand des Verfahrens sollen unter Beachtung von Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zur Verfügung gestellt werden. Nach Beendigung des Verfahrens sind alle Bewerberinnen und Bewerber über die Entscheidungen die jeweilige Person betreffend zu informieren.
- Die Termine der Präsentation sollen den Eingeladenen möglichst früh bekannt gegeben werden.
- Eine Betreuung der Bewerberinnen und Bewerber vor Ort zum Zeitpunkt der Präsentation durch eine Person soll vorgesehen werden.

---

<sup>16</sup> § 98 Abs 6 UG

<sup>17</sup> Querschnittskriterium 5, Seite 33

## 12 Präsentation<sup>18</sup>

- Ziel der Präsentation ist die Überprüfung der Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber.
- Der Rektor bzw. die Rektorin lädt zur Präsentation ein.
- Die Berufungskommission entscheidet über die Gestaltung der Präsentation.
- Die Präsentation soll einen öffentlichen (hochschulöffentlich) und einen nicht öffentlichen Teil umfassen. Es soll der Berufungskommission überlassen sein, ob primär Fachvorträge oder Vorträge, die sich an ein nicht-fachliches Publikum wenden, vorgesehen werden. Die Art der Vorträge (Fachvorträge) sowie die Zielgruppen der Vorträge sind in Abhängigkeit der Qualifikationskriterien und der Erwartungen im Voraus festzulegen und den Bewerberinnen und Bewerbern bekanntzugeben. Die Erwartungen der Berufungskommission sollen inhaltlich und zeitlich präzise festgelegt werden.
- Wenn für den Vortrag ein Thema festgelegt wird, soll dies zu keiner Benachteiligung einzelner Bewerberinnen oder Bewerber führen (z.B. durch eine nicht durch das Qualifikations- oder Anforderungsprofil begründbare thematische Eingrenzung des Themas).
- Vor der Präsentation sollen in der Berufungskommission unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung jene Fragen festgelegt werden, die in der Präsentation gestellt bzw. nicht gestellt werden sollen. Die Fragen sind vor dem Hintergrund der Qualifikationskriterien zu formulieren. An alle Bewerberinnen und Bewerber, die zur Präsentation eingeladen sind, sind grundsätzlich die gleichen Fragen zu stellen. Ad hoc-Fragen sollen unter Beachtung der Gleichbehandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten möglich sein.
- Auf eine gute Vorbereitung aller an den Präsentationen Beteiligten ist zu achten, v.a. hinsichtlich der Weiterleitung der relevanten Informationen an die Bewerberinnen und Bewerber, der Vorbereitung der Fragen für die Präsentation und der Planung informeller Kontakte. Die Vorbereitung der Präsentationen soll so erfolgen, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber gut betreut und wertgeschätzt fühlen, dazu zählen beispielsweise PatInnenmodelle oder MentorInnenschaften.
- Für die Präsentation ist ausreichend Zeit vorzusehen.
- In den Gesprächen mit der Kommission sollen alle Aufgabengebiete, die mit der Professur verbunden sind (Lehre, Forschung, Klinik, Wissenschaft, Management etc.), einbezogen werden. Die Bewerberin bzw. der Bewerber soll ihr bzw. sein Lehr- und Forschungsprofil präsentieren. Der Praxisbezug bzw. der Bezug zur beruflichen Tätigkeit ist mit einzubeziehen.
- Im Rahmen der Präsentation sollen durch die Kommissionsmitglieder keine Bewertungen abgegeben werden.
- Privataspekte, die nicht in Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang der Bewerberin bzw. des Bewerbers stehen, sollen nicht thematisiert werden.
- Von einer (Video-)Aufzeichnung der Präsentation ist abzusehen.
- In die organisatorische Durchführung der Präsentation sollen jedenfalls die Dekanin bzw. der Dekan und der Rektor bzw. die Rektorin eingebunden sein.
- Manche Universitäten eröffnen neben der Präsentation nach § 98 Abs 6 UG weitere Möglichkeiten, mit den Bewerberinnen und Bewerbern in Kontakt zu treten (z.B. Tag des Kennenlernens, Einzelgespräche, Führungen). Diese Praxis soll möglichst genutzt werden. Die Gleichbehandlung der Kandidatinnen und Kandidaten und die Notwendigkeit der

---

<sup>18</sup> § 98 Abs 6 UG

Dokumentation und der Einspeisung der Ergebnisse in die Berufungskommission sind hierbei zu gewährleisten.

### **13 Besetzungsvorschlag**

- Der Besetzungsvorschlag erfolgt auf Basis der Bewerbungsunterlagen, der Gutachten, von der Berufungskommission selbst erarbeiteten Bewertungen, auf Basis allfälliger Stellungnahmen und anhand der Präsentationen.
- Den Bewertungen der Berufungskommission soll ein standardisierter Bewertungsbogen zugrunde gelegt werden.
- Die Entscheidung zum Besetzungsvorschlag soll zeitlich so anberaumt sein, dass eine Gleichbehandlung aller Präsentatorinnen und Präsentatoren sichergestellt ist.
- Bei gleicher Qualifikation sind Frauen vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen.

### **14 Aufgaben, die im Rahmen der Berufungsverfahren erfüllt werden sollen**

Um bestimmte Standards über alle Verfahren hinweg zu ermöglichen, sollten jedenfalls folgende Aufgaben erfüllt bzw. Funktionen vorgesehen werden:

- zentrale Koordination des gesamten Verfahrens (von Stellenwidmung bis Abschluss des Arbeitsvertrages)
- Service/Anlaufstelle für alle Organe im Berufungsverfahren und für Bewerberinnen und Bewerber<sup>19</sup>
- Evaluierung der Berufungsverfahren

Die organisatorische Umsetzung ist den Universitäten überlassen.

#### **Ad Evaluierung der Berufungsverfahren**

- Die Evaluierung ist ein begleitendes formalisiertes Verfahren, in dem die Einhaltung der Regelwerke (gesetzliche Vorgaben und interne Richtlinien) überprüft wird.
- Gegenstand der Evaluierung sollen jedenfalls die Liste der Einladungen zur Präsentation und der Besetzungsvorschlag sein. Die Evaluierungsberichte sind an den Rektor bzw. die Rektorin zu übermitteln.
- Durch die Evaluierung darf nicht in gesetzlich festgelegte Kompetenzen von Organen eingegriffen werden.
- Die Evaluierung ist organisatorisch festzumachen (Kontinuität) und außerhalb der Berufungskommission im Kompetenzbereich des Rektors bzw. der Rektorin anzusiedeln.
- Allfällig festgestellte Regelwidrigkeiten müssen mit Folgen verbunden sein.

---

<sup>19</sup> An zahlreichen deutschen und Schweizer Universitäten werden die Aufgaben der zentralen Koordination der Verfahren und/oder der Anlaufstelle durch eine/n Berufsbeauftragte/n übernommen. Für größere Universitäten wird die Einrichtung einer entsprechenden Stelle sinnvoll sein. An kleineren Universitäten soll jedenfalls sichergestellt werden, dass die Funktionen erfüllt werden.

## **QK<sup>201</sup>      Dokumentation der Verfahren**

Für die einzelnen Verfahren sollen folgende Schritte bzw. Ergebnisse dokumentiert werden:

- Liste der Bewerberinnen und Bewerber
- Bewerbungen
- Auswahl gem. § 98 Abs 5 UG
- Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter (Senat, Rektorin bzw. Rektor)
- Anschreiben und Fragebogen an Gutachterinnen und Gutachter
- Gutachten zu Kandidatinnen und Kandidaten
- Besetzungsvorschlag
- Begründungen für Auswahl, Einladung zu Präsentationen, für Besetzungsvorschlag, für Nicht-Berücksichtigungen sollen positiv formuliert werden (keine Defizitbeschreibungen) und in den Protokollen festgehalten werden.
- Protokolle aller Sitzungen der Berufungskommission

## **QK2      Transparenz der Verfahren**

- Die Transparenz bezieht sich auf alle Entscheidungen im Verfahren, die Festlegung und durchgehende Anwendung der Qualifikationskriterien, die Information über wichtige Eckpunkte des Verfahrens und die interne und externe Kommunikation. Die Dokumentation der Verfahren ist ein wichtiges Hilfsmittel zur Förderung der Transparenz. Die Transparenz ist während des gesamten Verfahrens zu gewährleisten.
- Die Transparenz ist intern (inneruniversitär) und extern (gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern) sicherzustellen. Dabei sind datenschutzrechtliche Grenzen zu beachten.

### **Entscheidungen**

- Für jede Entscheidung im Verfahren (z.B. Auswahl, Besetzungsvorschlag) besteht eine schriftliche Begründungspflicht.

### **Qualifikationskriterien**

- Qualifikationskriterien sollen personenunabhängig definiert und überprüfbar sein und allen Entscheidungen zugrunde gelegt werden. Ihre einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens ist zu gewährleisten.
- Im Anschreiben an die Gutachterinnen und Gutachter ist festzuhalten, dass die Bewerbungsunterlagen vor dem Hintergrund der Qualifikationskriterien zu begutachten sind.

### **Kommunikation gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern**

- Informationen über den Stand des Verfahrens sollen unter Beachtung von Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zur Verfügung gestellt werden. Die Mitglieder der Berufungskommission sind über die Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zu informieren.
- Die Mitteilung an Bewerberinnen und Bewerber über zur Verfügung stehende Ressourcen ist Gegenstand der Berufungsverhandlung.

### **Interne Kommunikation**

- Auf Transparenz der Kommunikation zwischen dem Rektorat und der Berufungskommission soll geachtet werden. Die Protokolle der Sitzungen der Berufungskommission sollen zeitnah an den Rektor bzw. die Rektorin sowie an die ggf. das Verfahren begleitende Stelle versendet werden.

---

<sup>20</sup> QK = Querschnittskriterium; einige der bereits zu den Schlüsselprozessen dargestellten Empfehlungen werden unter dem entsprechenden Querschnittskriterium nochmals aufgenommen.

### **QK3 Verkürzung der Dauer der Berufungsverfahren**

- Das Berufungsverfahren sollte zum Zeitpunkt eines vorher definierten Besetzungstermins abgeschlossen sein. Das Berufungsverfahren (einschließlich der Berufungsverhandlung) sollte nach Möglichkeit nicht länger als ein Jahr dauern.
- Die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission trägt die Obsorge für eine angemessene Dauer des Berufungsverfahrens bis zur Erstellung des Berufungsvorschlages.

Folgende Maßnahmen sind der Verkürzung der Verfahrensdauer dienlich:

- Die Erstellung eines Zeitplanes ist vorzusehen.
- Die Berufungskommission soll zu einem möglichst frühen Zeitpunkt eingesetzt werden, damit ein frühes Mitwirken der Berufungskommission im Berufungsverfahren (z.B. bei der Formulierung des Ausschreibungstextes) gesichert ist.
- Die aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche soll parallel zur Ausschreibungsfrist erfolgen, um eine Verzögerung des Verfahrens zu vermeiden.
- Es sollen Fristen für die Erstellung der Gutachten gesetzt werden.
- Für die Erstellung der Gutachten sollen Mustervorlagen zur Verfügung gestellt werden, um die Erstellung der Gutachten und die Bewertung durch die Berufungskommission zu erleichtern.
- Die an einer Stelle zentral angesiedelte Verfahrenskoordination unterstützt die Kürzung der Verfahrensdauer.
- Eine frühzeitige Einbindung der Qualitätssicherung kann zu Verfahrensverkürzungen führen, indem Probleme vorweggenommen bzw. minimiert werden (z.B. Nachrecherchen, Zurückweisungen von Berufungslisten).

### **QK4 Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung**

- Die Universität soll entsprechende Maßnahmen setzen, um eine Bewusstseinsbildung für die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Berufungsverfahren bei allen in den Verfahren Beteiligten (z.B. Mitglieder der Berufungskommission, Gutachterinnen und Gutachter) zu gewährleisten.<sup>21</sup>
- Im Frauenförderungsplan sollen gesetzliche Vorgaben aufgegriffen und spezifiziert werden (z.B. Anhörungsrechte).
- Bei der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.
- Eine aktive Suche ist zu dokumentieren bzw. ist zu dokumentieren, warum keine aktive Suche vorgesehen wurde.
- Die Universität soll Fortbildungsveranstaltungen für den Erwerb von Genderkompetenzen anbieten.

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

- Die Aufgabe des AKGL ist es, im Sinne des § 42 Abs 1 UG und der §§ 4 und 13 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf den nicht-diskriminierenden Ablauf des Verfahrens zu achten.

---

<sup>21</sup> Ein Beispiel der Umsetzung bietet das Gender Proofing der Universität Graz, [http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF)

- Eine Mitwirkung des AKGL bei der Profilbildung, der Erstellung des Entwicklungsplanes, der Stellenwidmung, der Erstellung des Ausschreibungstextes und der Qualifikationskriterien ist vorzusehen.
- Zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des AKGL mit beratender Stimme sind von Beginn an in die Berufungskommission einzubeziehen. Eine entsprechende Bestimmung sollte in das UG bzw. die Satzung aufgenommen werden. Eine Kontinuität in den Personen ist anzustreben.
- Der AKGL soll von der Beschlussfassung zur Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter in Kenntnis gesetzt werden.
- Angeregt sei, dass der Bundesgesetzgeber dem AKGL das ausdrückliche Recht einräumen möge, in begründeten Fällen<sup>22</sup> Bewerberinnen und Bewerber, die zunächst von der Berufungskommission ausgeschieden wurden, in die Begutachtungsliste aufnehmen zu lassen.
- Die Dokumentation einer allfällig durchgeführten aktiven Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern bzw. die Nicht-Durchführung muss dem AKGL zur Kenntnis gebracht werden.

### **QK5 (Weiter-)Entwicklung des Regelwerkes**

- Die Universität soll ein Regelwerk für die Durchführung der Berufungsverfahren erstellen.
- Empfehlungen zur Durchführung der Berufungsverfahren sollen in einem Handbuch festgehalten werden, das die entsprechenden Satzungsteile, Richtlinien, die entsprechenden Bestimmungen des Frauenförderungsplans, Mustervorlagen und den Code of Conduct umfassen soll.
- Der Code of Conduct soll im Sinne der oben definierten Entwicklung einer Berufungskultur insbesondere den Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern (Fairness, Wertschätzung, Nicht-Diskriminierung und die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten) regeln.

### **QK6 Kompetenzen/Zuständigkeiten**

Mit den Empfehlungen wird nicht in die Kompetenzordnungen der Universität eingegriffen.

Angesichts der Vielfalt an Organen, die im Berufungsverfahren tätig sind, ist eine zentrale Koordination des Verfahrens erforderlich.

---

<sup>22</sup> vgl. § 42 Abs 1 UG





4

**Literatur- und  
Dokumentenanalyse zur  
Gestaltung von  
Berufungsverfahren**



## **4 Analyse der öffentlich zugänglichen Dokumente österreichischer Universitäten zur Gestaltung der Berufungsverfahren und Literaturanalyse**

**Magdalena Schiffer**

Universität Innsbruck

Stand April 2009, Aktualisierung (Einarbeitung der Änderungen durch Inkrafttreten des Kollektivvertrags für ArbeitnehmerInnen der Universitäten am 1.10.2009 und der Novelle des Universitätsgesetzes 2002 vom Oktober 2009) im September 2010

### **4.1 Analyse der öffentlich zugänglichen Dokumente österreichischer Universitäten zur Gestaltung der Berufungsverfahren**

Für den ersten Workshop<sup>1</sup> des Projekts „Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements österreichischer Universitäten“ habe ich alle für Berufungsverfahren relevanten Dokumente österreichischer Universitäten, die mir zugänglich waren, zusammengefasst. Verwendet wurden nicht nur die Dokumente der Universitäten, die am Projekt teilnehmen, sondern die aller Universitäten.

#### **4.1.1 Querschnittskriterien**

##### **(Weiter)Entwicklung des Regelwerks**

Die Bezeichnungen für die Regelwerke an den einzelnen Universitäten sind sehr unterschiedlich: sie reichen von „Verfahrensregelung“ bis hin zu „Senatsrichtlinie“, daher möchte ich den Ausdruck „Regelwerke“ als Überbegriff einführen.

An neun (von 22) Universitäten sind die Regelwerke ein Teil der Satzung, bei zwei weiteren Richtlinien des Senats, also ist bei der Hälfte der österreichischen Universitäten der Senat bestimmend. An anderen Universitäten gibt es z.B. „Richtlinien des Rektorats“ oder gemeinsame Bestimmungen von Rektorat und Senat.

Zusätzlich dazu (vereinzelt auch stattdessen) gibt es Ablaufpläne, die sehr unterschiedlich ausgearbeitet sind: die Varianten reichen von „schriftlich und detailliert“ bis hin zur Grafik, die die Chronologie veranschaulicht.

Derzeit arbeitet eine Universität ein neues Regelwerk aus, zwei andere arbeiten an einer ausführlicheren Fassung eines bestehenden Regelwerks.

Auch die Frauenförderpläne der einzelnen Universitäten wurden verwendet.

##### **Dokumentation der einzelnen Berufungsverfahren**

Bestimmungen zur Dokumentation der einzelnen Berufungsverfahren sind lediglich an zwei Universitäten vorgesehen. An beiden ist vorgeschrieben, was der Berufsakt beinhalten

---

<sup>1</sup> Anmerkung: Februar 2009

muss. An einer der Universitäten ist für jeden Verfahrensschritt festgelegt, welche Dokumente aufbewahrt werden müssen.

### **Erfordernis der Transparenz der Verfahren**

Transparenz ist anhand der vorliegenden Unterlagen nur „indirekt“ feststellbar, z.B.: viele Beteiligte weisen auf Transparenz hin, garantieren diese aber nicht.

Aber auch wenn viele derjenigen, die an einem Verfahrensschritt beteiligt waren, über das Ergebnis informiert werden, wenn es also eine Rückkoppelung gibt, kann das als ein Zeichen von Transparenz gesehen werden.

### **Verkürzung der Dauer von Berufungsverfahren**

Die Dauer von Berufungsverfahren ist ebenfalls nur indirekt feststellbar, ein Hinweis dafür ist sicher die Erstellung eines Zeitplans am Beginn des Verfahrens oder die Festlegung einer zeitlichen Begrenzung für einzelne Arbeitsschritte (siehe unten, Schlüsselprozess Einleitung des Verfahrens).

### **Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Berufungsverfahren**

Jede Universität Österreichs hat einen Frauenförderplan (FFP). In fast allen Frauenförderplänen finden sich Regelungen zu Berufungsverfahren. Außerdem enthalten die allgemeinen Regelwerke teilweise auch Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter in Berufungsverfahren. Genauere Informationen folgen bei der Beschreibung der einzelnen Verfahrensschritte.

#### **4.1.2 Schlüsselprozesse**

Bei jedem Schlüsselprozess gibt es Vorgehensweisen, die an mehreren Universitäten vorkommen.

Ein Beispiel ist die Zusammensetzung der Berufungskommission: es gibt Universitäten, an denen externe Mitglieder vorgeschrieben sind, an anderen ist das nicht geregelt.

Ein weiteres Beispiel ist die Vorauswahl der Kandidatinnen bzw. Kandidaten: an manchen Universitäten ist eine Vorauswahl vorgesehen, an anderen nur unter bestimmten Bedingungen, an manchen gibt es diesbezüglich keine Regelung.

Ich habe nun diese Vorgehensweisen zusammengefasst, sofern sie für ein Querschnittskriterium (im Folgenden: QSK) relevant sind. Allerdings ist meine Zuordnung zu QSK natürlich subjektiv und daher als Vorschlag zu sehen.

#### **Einleitung des Verfahrens**

Zu den Schlüsselprozessen Entwicklungsplan/Profilbildung der Universität, Stellenwidmung, Stellenfreigabe findet sich wenig in den Regelwerken. Außerdem hat keine Universität diese Prozesse mit hoher Wichtigkeit belegt. Daher fasse ich sie unter „Einleitung des Verfahrens“ zusammen.

#### **Zeitplan**

Die Erstellung eines Zeitplans am Beginn des Verfahrens wird von drei Universitäten vorgeschrieben, an etwa der Hälfte der Universitäten gibt es eine Zeitvorgabe für die Gutachten,

an wenigen Universitäten Zeitvorgaben für einzelne Arbeitsschritte. Anzunehmen ist, dass diese Vorgabe der Verkürzung der Dauer dienen soll.

### **Ressourcen**

Nur drei Universitäten legen auch die Ressourcen am Beginn des Verfahrens fest, bei einer vierten wird dies im Entwurf des Entwicklungsplans vorgesehen. Das könnte man als Umsetzung des Kriteriums Transparenz sehen.

### **Stellenprofil**

Auch die qualitativen Anforderungen werden z.T. standardisiert: Die Erstellung eines Stellenprofils/Kriterienkatalogs ist an sieben Universitäten vorgesehen, an drei davon auch die Einsetzung einer Arbeitsgruppe für die Erstellung eines Stellenprofils, wobei bei zwei davon der AKGL (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) Teil dieser Arbeitsgruppe ist. An einer dieser Universitäten hat der AKGL auch ein Einspruchsrecht.

## **Ausschreibung und Bewerberinnen- bzw. Bewerbersuche**

### **Form des Ausschreibungstexts**

Einen Standardtext für die Ausschreibung haben nur zwei Universitäten.

### **Ausschreibungsfrist**

Eine vom Universitätsgesetz 2002 abweichende Regelung zur Ausschreibungsfrist hat nur eine Universität: hier werden vier Wochen vorgeschrieben. Ansonsten verwenden manche Universitäten Formulierungen wie: „Bei Festlegung der Ausschreibungsfrist ist darauf zu achten, dass den Bewerbern bzw. Bewerberinnen Zeit bleibt, sich über die Stelle und die Universität zu informieren.“

### **Inhalt des Ausschreibungstexts**

An einigen Universitäten fließt das Stellenprofil in den Ausschreibungstext ein, an nur vier Universitäten die Aufgaben.

An einigen Universitäten ist der „Frauenparagraph“ (an der Universität Innsbruck lautet die Formulierung beispielsweise: „Die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles an und lädt deshalb qualifizierte Frauen zur Bewerbung ein. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.“) obligat.

### **Mitwirkung bei der Erstellung des Ausschreibungstexts**

Je nach Universität wirken außer dem Rektorat weitere Personen/Gremien bei der Erstellung des Ausschreibungstexts mit, z.B. die Berufungskommission, die Dekanin bzw. der Dekan oder die Institutsleitung. An manchen Universitäten ist die Einsetzung einer Arbeitsgruppe vorgesehen, teilweise ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) Teil dieser Arbeitsgruppe.

### **Publikation des Ausschreibungstexts**

An der Publikation wirken oft dieselben Personen/Gremien mit wie bei der Erstellung, tendenziell sind es aber weniger Mitwirkende. Es kommt vor, dass der AKGL Medien vorschla-

gen kann; an einer Universität gibt es sogar die Regelung, dass der AKGL in fach einschlägigen frauenspezifischen Netzwerken publiziert.

### **Form der Bewerbungen**

Drei Regelwerke sehen z.T. eine Standardisierung für Bewerbungen und Gutachten vor, d.h. eine Universität schreibt eine Höchstlänge für Bewerbungsschreiben vor, eine andere sieht die Verwendung von Formblättern für die Bewerbung vor, eine weitere plant dies einzuführen.

### **Vorauswahl**

Eine Vorauswahl unter den Bewerbungen nimmt die Berufungskommission an sieben Universitäten vor. An drei von diesen Universitäten wird eventuell eine Vorauswahl getroffen, z.B. bei zahlreichen Bewerbungen. An manchen dieser Universitäten wird nur die Vorauswahl an die Gutachterinnen und Gutachter (GA) weitergeleitet, an den anderen ist die Vorauswahl lediglich eine Empfehlung an die Gutachterinnen und Gutachter.

### **Aktive Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern**

Eine Regelung zur aktiven Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern gibt es an 18 Universitäten. Die Vorgehensweisen sind hier sehr unterschiedlich: Eventuell ist ein Beschluss der Berufungskommission erforderlich, zuständig sind Berufungskommission oder Rektorat oder beide. Teilweise wird dafür eine eigene Arbeitsgruppe gebildet.

Teilweise gilt, dass jedenfalls eine aktive Suche durchgeführt werden muss, wenn sich keine Frau beworben hat. Nach der Suche ist der Rektorin bzw. dem Rektor über den Ablauf Bericht zu erstatten, speziell über die Umsetzung des Frauenförderplanes. Öfters findet sich auch die Regelung, dass der AKGL unverzüglich über die Aufnahme von Bewerberinnen und Bewerbern zu informieren ist. Es gibt auch Universitäten, die hier noch strengere Vorschriften haben.

Manchmal gibt es auch Zeitvorgaben für die aktive Suche, z.B.: Den Bewerberinnen und Bewerbern, die aktiv angesprochen wurden, ist eine Nachfrist von höchstens 14 Tagen zum Einreichen der Unterlagen zu gewähren.

### **Einsetzen der Berufungskommission**

#### **Zusammensetzung der Berufungskommission**

Am häufigsten sind hier Regelungen zu den Mitgliedern, z.B. die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter aus den Kurien. An manchen Universitäten wird auch festgehalten, dass externe Mitglieder, also Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer oder ausländischer Universitäten, erwünscht sind. An einer Universität ist vorgesehen, eine fachfremde Senatsberichterstattung zu den Sitzungen zu entsenden.

#### **Befangenheit**

An manchen Universitäten finden sich Regelungen zur Befangenheit von Mitgliedern oder die Bestimmung, dass die bisherige Stelleninhaberin bzw. der bisherige Stelleninhaber nicht Mitglied der Berufungskommission sein darf. An anderen Universitäten kann er bzw. sie als Auskunftsperson zu den Sitzungen eingeladen werden.

### **Einbeziehung des AKGL**

Auch die Art der Einbeziehung des AKGL wird geregelt. Häufig findet sich die Regelung, dass ein oder zwei Mitglieder des AKGL fristgerecht eingeladen werden müssen, ansonsten ist die Sitzung zu wiederholen. Manchmal wird auch darauf hingewiesen, dass auf eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter zu achten sei. An drei Universitäten wird empfohlen, Frauen in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen.

### **Begutachtung**

#### **Interne und externe Gutachterinnen und Gutachter**

Da das UG vorschreibt, dass auch externe Gutachterinnen und Gutachter eingesetzt werden müssen<sup>2</sup>, gibt es an manchen Universitäten Präzisierungen des Begriffs ‚intern‘: häufig wird hier festgelegt, dass auch emeritierte/pensionierte Professorinnen und Professoren als interne Gutachterinnen bzw. Gutachter gelten.

An wenigen Universitäten werden auch Qualifikationskriterien für Gutachterinnen und Gutachter festgelegt, hier v.a. für externe: Sie müssen z.B. eine Lehrbefugnis (oder eine vergleichbare Qualifikation) haben und facheinschlägige anerkannte Expertinnen bzw. Experten sein. Selten finden sich auch Bestimmungen wie: „Eine Gutachterin bzw. ein Gutachter muss einer ausländischen Universität/Forschungseinrichtung angehören.“

#### **Gutachterinnen**

An einigen Universitäten gibt es Bestimmungen, die dazu führen sollen, dass vermehrt Frauen Gutachten erstellen: Entweder wird generell gefordert, mindestens eine Frau als Gutachterin einzusetzen, zumindest dann, wenn das Fachgebiet der Gender-Thematik gewidmet ist. An einer Universität hat der AKGL das Recht, einen begründeten Widerspruch zu erheben, wenn durch die Festlegung des Fachbereiches Zielsetzungen des Frauenförderungsplanes betroffen sind (laut UG machen die Universitätsprofessorinnen und -professoren des Fachbereiches Vorschläge für die Einsetzung der Gutachterinnen und Gutachter). Auch die Forderung, dass bei den Gutachterinnen und Gutachtern für eine „alters- und geschlechtsadäquate Verteilung“ zu sorgen ist, kommt mehrfach vor.

#### **Befangenheit**

Am häufigsten findet sich die Formulierung: „Naheverhältnisse sind offen zu legen.“ An einigen Universitäten wird darauf hingewiesen, dass keine Befangenheit iSd § 7 AVG (Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz) vorliegen darf.

An manchen Universitäten gilt, dass die bisherige Stelleninhaberin bzw. der bisherige Stelleninhaber oder potentielle Vorgesetzte oder Untergebene nicht als Gutachterin bzw. Gutachter eingesetzt werden darf.

Eine Universität hat ausführliche darüber hinausgehende Regelungen.

#### **Erstellung der Gutachten**

Relativ häufig sind Zeitvorgaben für die Erstellung der Gutachten, wie z.B.: Die Gutachten sollen innerhalb von zwei Monaten erstellt werden oder innerhalb von 6- 8 Wochen je nach

---

<sup>2</sup> Vor der Novelle des UG mindestens zwei, seit der Novelle mindestens eine externe Gutachterin bzw. ein externer Gutachter.

Anzahl der Bewerbungen. Zeitvorgaben, die über drei Monate hinausgehen, kommen nicht vor. Vereinzelt gilt, dass das Verfahren fortgesetzt wird, wenn nach Ablauf der Frist – und einer eventuellen Verlängerung – mindestens drei Gutachten eingelangt sind.

Bezüglich der Bewerbung von Frauen sehen manche Universitäten vor, dass „spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe zu berücksichtigen“ sind; andere fordern von den Gutachterinnen und Gutachtern eine „alters- und geschlechtsadäquate Beurteilung“.

Eine Universität sieht vor, dass die Gutachten mündlich abgegeben werden, nur über die Kandidatinnen bzw. Kandidaten, die zur Präsentation eingeladen werden sollen, sind auch schriftliche Gutachten vorgesehen.

### **Standardisierung**

Einige Universitäten sehen die Verwendung von Formblättern für die Gutachten vor, wenige die Klassifizierung der Kandidaten und Kandidatinnen, z.B. in vier Kategorien von „nicht beurteilbar“ bis „sehr geeignet“.

### **Bibliometrie**

Eine bibliometrische Auswertung ist an einer Universität standardmäßig vorgesehen, eine andere plant dies einzuführen. An einer weiteren Universität wird auf Wunsch der Berufungskommission eine Bibliometrie erstellt.

### **Durchführung des Berufungsverfahrens**

#### **Feststellung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten für das Hearing**

An den meisten Universitäten entscheidet die Berufungskommission, wer zum Hearing eingeladen wird, teilweise wird die Rektorin bzw. der Rektor informiert bzw. hat ein Einspruchsrecht. Nur an einer Universität entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor ohne Einbeziehung der Berufungskommission.

An sehr vielen Universitäten gilt, dass alle geeigneten Frauen eingeladen werden müssen. Manchmal gibt es auch den Zusatz, dass nicht alle geeigneten Frauen eingeladen werden müssen, wenn der AKGL nachweislich einer Reduktion zugestimmt hat.

### **Evaluierung**

An zwei Universitäten wird der Hearingvorschlag durch eine administrative Einrichtung überprüft, bevor die Rektorin bzw. der Rektor den Vorschlag freigibt. Dabei kann die Einladung weiterer Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen werden.

### **Ressourcen**

An zwei Universitäten holt die Rektorin bzw. der Rektor von den Kandidatinnen und Kandidaten Ressourceninformationen ein. Nur „finanzierbare“ Kandidatinnen und Kandidaten werden eingeladen. Vereinzelt ist auch geregelt, dass diese über die Ressourcen der Universität informiert werden.

### **Einbeziehung der Gutachten**

Die Art der Einbeziehung der Gutachten ist nur teilweise geregelt, die einzelnen Universitäten haben hier sehr unterschiedliche Vorstellungen: An einer Universität sind vier positive

Gutachten für eine Einladung erforderlich, nur in begründeten Fällen können auch Kandidaten eingeladen werden, die von nur drei Gutachterinnen bzw. Gutachtern positiv bewertet wurden; an einer anderen reichen zwei positive Gutachten aus, an einer genügt ein positives Gutachten.

### **Ablauf des Hearings**

An manchen Universitäten gibt es diesbezüglich keine Regelungen.

Sind Regelungen vorhanden, schreiben sie meist einen wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion vor, fast immer auch eine weitere Diskussion unter Ausschluss der Öffentlichkeit.

An vier Universitäten muss der AKGL eingeladen werden.

Vereinzelt gibt es noch zusätzliche Bestimmungen: eine Universität schreibt vor, dass der Vortrag auch für Studierende verständlich sein muss, bei einer anderen kann in begründeten Ausnahmefällen vom wissenschaftlichen Vortrag abgesehen werden. Eine Universität sieht auch die Möglichkeit der Einbeziehung einer externen Personalberatung vor. Teilweise muss der Ablauf der Präsentation auch dokumentiert werden, an zwei Universitäten gibt es auch standardisierte Fragenkataloge.

### **Erstellung des Besetzungsvorschlags**

Der Vorschlag ist meist auf Grundlage der Gutachten und der Hearings zu erstellen, teilweise werden auch die Bewerbungsunterlagen und Stellungnahmen erwähnt.

Die Kriterien sind meist die wissenschaftliche Qualifikation, didaktische Eignung und Eignung zur Leitung einer Organisationseinheit.

Häufig wird auch gefordert, dass der Berufungsvorschlag begründet werden muss, manchmal gibt es auch Vorschriften zum Verlauf der Diskussion (z.B.: zuerst Ausschluss der nicht Geeigneten, dann Diskussion der Verbleibenden).

An vielen Universitäten gilt, dass Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufgenommen werden müssen.

### **Hausberufungen**

Zum Thema Hausberufungen haben sechs Universitäten Regelungen, z.B. dass eine Hausberufung nur bei besonders herausragender Eignung vorgenommen werden darf. Teilweise wird auch definiert, wie diese besondere Eignung festgestellt werden kann, z.B. durch einen Ruf an eine andere Universität.

### **Qualitätssicherung**

An einer Universität muss die Berufungskommission drei vergleichende Gutachten zu den drei am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten einholen. Eine Evaluierung des Besetzungsvorschlags ist an drei Universitäten vorgesehen.

### **Zurückweisung des Besetzungsvorschlags**

Die Zurückweisung des Besetzungsvorschlags ist nicht überall geregelt. Mögliche Gründe für eine Zurückweisung sind: der Vorschlag enthält nicht die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber oder wesentliche Grundsätze des Verfahrens wurden verletzt.

Wo eine Regelung besteht, gibt es im Wesentlichen folgende Varianten:

- bei Zurückweisung ist ein Beharrungsbeschluss möglich (teilweise mit 2/3-Mehrheit der Berufungskommission)
- neuer Besetzungsvorschlag
- neue Berufungskommission oder neue Gutachterinnen und Gutachter.
- An manchen Universitäten ist vor einer Zurückweisung eine Beratung mit der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission zu führen.
- Teilweise muss bei Zurückweisung der AKGL informiert werden.

### **Reihung von Frauen**

Häufig gibt es auch die Regelung, dass geeignete Frauen vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufgenommen werden müssen, an einer Universität gilt sogar: „Mit weiblichen Kandidatinnen sind jedenfalls Berufungsverhandlungen zu führen.“

### **Erschöpfung der Liste**

An manchen Universitäten ist es möglich, bei Erschöpfung der Liste anhand der verbliebenen Bewerbungen eine neue zu erstellen.

### **Reihung**

Der Umgang mit der Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten ist unterschiedlich: die Regelungen reichen von einer sehr engen Auslegung (eine Abweichung von der Reihung ist dem Senat gegenüber zu begründen) bis dahin, dass die Reihung lediglich eine Empfehlung an die Rektorin bzw. den Rektor ist.

### **Zeitvorgabe für die Auswahlentscheidung**

An einer Universität gibt es eine Zeitvorgabe: Die Rektorin bzw. der Rektor hat unverzüglich, längstens jedoch innerhalb von zwei Monaten zu entscheiden, mit wem er verhandelt.

### **Berufungsverhandlung**

#### **Zeitvorgabe**

An wenigen Universitäten gibt es Zeitvorgaben für die Berufungsverhandlung, so z.B.: in zwölf Wochen soll Annahme oder Ablehnung des Angebots absehbar sein. An einer Universität gilt: Die Kandidatin bzw. der Kandidat hat vier Wochen Zeit, sich zum Angebot zu äußern. An einer anderen Universität wird nur festgelegt, dass die Verhandlung „möglichst zeitgerecht“ begonnen und durchgeführt werden soll.

#### **Verhandlungspartner und Verhandlungspartnerinnen**

An mehreren Universitäten gilt, dass die Dekanin bzw. der Dekan in die Berufungsverhandlung einbezogen werden muss, an wenigen Universitäten ein oder mehrere Vizerektorinnen und Vizerektoren, an anderen die Leitung der betroffenen Organisationseinheit.

An zwei Medizinuniversitäten gibt es den Hinweis, dass bei klinischen Fächern der Krankenhausträger einbezogen werden muss.

#### **Hinweis auf Frauenquote und FFP**

An mehreren Universitäten gilt: „Die Rektorin bzw. der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.“

An etwas weniger Universitäten gilt zusätzlich: „Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.“. An einer Universität gilt: „Mit weiblichen Kandidatinnen sind jedenfalls Berufungsverhandlungen zu führen.“ Vereinzelt gibt es auch die Bestimmung, dass diskriminierende/rollenstereotype Fragestellungen zu unterbleiben haben.

#### **Hausinterne Evaluierung**

Ich möchte hier daran erinnern, dass an zwei Universitäten bereits der Hearingvorschlag evaluiert wird, eine Evaluierung des Berufungsvorschlags erfolgt an drei Universitäten.

Eine Evaluierung nach dem Ende des Verfahrens wird an einer weiteren Universität vorgenommen, wobei es weniger um das einzelne Verfahren bzw. dessen Inhalt geht als um die Verbesserung des Ablaufs. Vorgeschrieben ist, dass die bzw. der Vorsitzende des Senats am Ende eines Berufungsverfahrens einen standardisierten Bericht über den Erfolg des Berufungsverfahrens zu erstellen hat. Dazu sind jedenfalls Stellungnahmen von der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission und der Rektorin bzw. dem Rektor einzuholen. Der Bericht enthält Angaben zur Einhaltung der Ressourcen- und Terminplanung sowie Verbesserungsmaßnahmen im Ablauf.

## **4.2 Analyse der Literatur aus Österreich, Deutschland und der Schweiz zur Gestaltung von Berufungsverfahren**

Im Rahmen des Projekts „Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements österreichischer Universitäten“ war es meine Aufgabe, ausgewählte Literatur zum Thema Berufungsverfahren zusammenzufassen. Verwendet wurde Literatur aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Im Folgenden sollen unter Beachtung der im Projekt festgelegten Schlüsselprozesse und Querschnittskriterien aktuelle Entwicklungen, Probleme und Lösungsvorschläge zum Thema Berufungsverfahren aufgezeigt werden. Im Rahmen des Projekts soll die Literaturanalyse Anstoß für die Diskussion der Fragen sein: „Was können die österreichischen Universitäten aus der Literatur lernen? Welche der angesprochenen Probleme betreffen uns, sind die Lösungsvorschläge für uns praktikabel?“

## 4.2.1 Schlüsselprozess Einleitung des Verfahrens

### Strategische Entwicklung

Laut CHE<sup>3</sup> müssen Berufungen „in eine **langfristige** strategische **Entwicklungsplanung** eingebettet sein“. „Die Pläne sollten auf Fakultäts- oder Fachbereichsebene **Anforderungsprofile** [...] für künftige Besetzungen enthalten.“<sup>4</sup>

Diese Forderung wird bereits umgesetzt: Laut einer Studie des Stifterverbands<sup>5</sup> ist „bei fast allen Hochschulen die Hochschulleitung in die Entscheidung über die Neubesetzung bzw. Umwidmung [...] eingebunden.“<sup>6</sup>

Dies geht auch aus den Ablaufplänen einzelner deutscher Universitäten hervor: An der Universität Oldenburg erstellen die Fakultäten „im Rahmen eines Zielvereinbarungsprozesses mit dem Präsidium einen Strukturplan bezüglich der Besetzung von Professuren“, durch den die Schwerpunkte der Fakultät mit dem Leitbild der Universität abgestimmt werden. „Die Forschungszentren der Universität und das Didaktische Zentrum der Universität sowie die dezentralen Frauenbeauftragten sollen [...] in die Beratung der Strukturpläne miteinbezogen werden.“<sup>7</sup> Vor der Besetzung „wird auf der Grundlage des Strukturplanes ein Profilpaper für die Professur ausgearbeitet“, in dem u.a. die Einbindung der Professur in Forschung und Lehre in die Fakultät festgelegt wird.<sup>8</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin erfolgen am Beginn eines Berufungsverfahrens „Überlegungen zur strategischen Bedeutung der zu besetzenden Stelle für Fakultät und Universität, zur Ausstattungssituation und zur Bewerberlage.“ Es folgt ein „Perspektivgespräch“ mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der Universität, der Dekanin bzw. dem Dekan und gegebenenfalls mit der Institutsrektorin bzw. dem -rektor.<sup>9</sup>

Auch an der Universität Duisburg-Essen (UDE) haben der Entwicklungsplan und die Profilbildung der Universität hohe Priorität, wie Rektor Radtke in seinem Vortrag betonte.<sup>10</sup> Am Anfang eines Berufungsverfahrens an der UDE steht die „Entscheidung über die grundsätzliche Ausrichtung der Professur im Fachbereich auf der Basis eines Regelverfahrens zur Stellenfreigabe“. Vor dieser Entscheidung über Beibehaltung, Umwidmung oder Neuschaffung einer Professur wird diese im Lichte der Hochschulentwicklungsplanung und der Finanzen geprüft.<sup>11</sup> Damit setzt die UDE bereits eine der Forderungen des Wissenschaftsrates um: „Vor allem sollte die Hochschulleitung mit der Einbindung von Berufungen in die Entwick-

---

<sup>3</sup> Eigendefinition: „Das gemeinnützige Centrum für Hochschulentwicklung, 1994 von der Bertelsmann Stiftung und der Hochschulrektorenkonferenz gegründet, versteht sich als eine Reformwerkstatt für das deutsche Hochschulwesen.“

<sup>4</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rude, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 4

<sup>5</sup> Eigendefinition: „Der Stifterverband ist eine Gemeinschaftsaktion der deutschen Wissenschaft. In ihm haben sich rund 3000 Unternehmen, Unternehmensverbände, Stiftungen und Privatpersonen zusammengeschlossen, um Wissenschaft, Forschung und Bildung voranzubringen.“ siehe <http://www.stifterverband.de/>

<sup>6</sup> Mathias Winde, Stiefkind Personalmanagement, Ergebnisse einer Stifterverbands-Umfrage, in: Positionen, Hrsg. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen 2006, S. 7

<sup>7</sup> Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg, 2005, S. 2

<sup>8</sup> Ebenda, S. 3

<sup>9</sup> Hinweise zum Ablauf von Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin, 2006, S. 1

<sup>10</sup> Rektor der UDE, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Radtke. Vortrag im Rahmen des ersten Workshops des Projekts

<sup>11</sup> Ebenda

lungsplanung die Gelegenheit nutzen, um Automatismen bei der fachlichen Ausrichtung von **Nachberufungen** abzubauen<sup>.12</sup>

Auch in Österreich wurde diese Notwendigkeit bereits erkannt, wie aus dem Personalbericht des BMBWK hervorgeht: „In vielen Entwicklungsplänen wird klargestellt, dass es keinen Automatismus bei Nachbesetzungen geben wird. [...] Widmungen und Berufungsstrategien richten sich dabei an den definierten Kompetenz-, Exzellenz- oder Schwerpunktbereichen der Fakultäten und Universitäten aus.“<sup>13</sup> „Dabei ist es den Universitäten ein Anliegen, die Grundausrüstung sicherzustellen, und sie haben in der Regel (Grundlagen-)Fächer festgelegt, deren Existenz bzw. deren adäquate Personalausstattung für die Gewährleistung des Studienbetriebs Voraussetzung ist.“<sup>14</sup> Die Universitäten verfolgen „Berufungsstrategien“, mit dem „Ziel, auf die neuen vertraglichen Professuren die besten Wissenschaftler/innen bzw. Nachwuchswissenschaftler/innen“ zu berufen.<sup>15</sup>

### **Befristete Professuren**

„Mit der Vergabe einer unbefristeten Professur binden sich die Hochschulen langfristig an einen Wissenschaftler bzw. eine Wissenschaftlerin. Da auch die besten Strategien der Qualitätssicherung nicht restlos vor Fehlentscheidungen schützen oder die Erfahrungen ersetzen können, die sich erst im Umgang mit einem Kollegen oder einer Kollegin und mit Blick auf seine bzw. ihre praktische Lehr- und Forschungstätigkeit gewinnen lassen, begrüßt der Wissenschaftsrat, dass einige Länder solche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die erstmals in ihrer Karriere eine Berufung auf eine Stelle als Hochschullehrer erhalten, zunächst in ein Dienstverhältnis auf Zeit oder Probe berufen. Der **Wissenschaftsrat empfiehlt**, bei Erstberufungen im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens vermehrt von **Befristungsmöglichkeiten** Gebrauch zu machen. Mit der bzw. dem Erstberufenen sollten klare Kriterien für die Entfristung vereinbart werden.“<sup>16</sup>

Laut Personalbericht des **BMBWK** „wollen die Universitäten die neuen vertraglichen Professuren in Form einer befristeten Anstellung besetzen, an deren Ende eine Evaluierung vorgesehen ist. Bei positivem Evaluierungsergebnis wird dieses verlängert oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.“<sup>17</sup>

Im **Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten**, der mit 1.10.2010 in Kraft getreten ist, steht dazu (§ 25 Abs 3): Das Arbeitsverhältnis der nach § 98 UG berufenen Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen ist grundsätzlich auf unbestimmte Zeit abzuschließen.

Ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit ist nur zulässig, wenn dies in der Ausschreibung vorgesehen ist und eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

- a) der/die UniversitätsprofessorIn zur Vertretung (Ersatzkraft) aufgenommen werden soll;
- b) das Entgelt des Universitätsprofessors/der Universitätsprofessorin von dritter Seite finanziert wird (z.B. StiftungsprofessorIn);

---

<sup>12</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 59

<sup>13</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Wien 2006, S. 63

<sup>14</sup> Ebenda, S. 66

<sup>15</sup> Ebenda, S. 67

<sup>16</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 57

<sup>17</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Wien 2006, S. 61

- c) besondere fachspezifische Notwendigkeiten bestehen, die befristete Besetzungen erfordern, sofern diese Notwendigkeiten im Entwicklungsplan festgelegt sind;
- d) der/die UniversitätsprofessorIn, im Sinne des § 32 Abs. 1 UG auch zum/zur LeiterIn (stellvertretenden LeiterIn) einer Organisationseinheit oder Klinischen Abteilung einer Medizinischen Universität bestellt werden soll.

Abs. 4: Das befristete Arbeitsverhältnis eines/einer nach § 98 UG berufenen Universitätsprofessors/Universitätsprofessorin kann mit dessen/deren Zustimmung auf unbestimmte Zeit verlängert werden, wenn der Bedarf nach einer zeitlich unbefristeten Professur für das betreffende Fach im Entwicklungsplan der Universität (§ 98 Abs 1 UG) ausgewiesen ist und eine Evaluierung der Leistungen des/der Universitätsprofessors/Universitätsprofessorin für alle Aufgabenbereiche zu einem positiven Ergebnis kommt.

In der **UG-Novelle**, die mit 1.10.2009 in Kraft getreten ist, ist eine Reform der § 99-Professuren enthalten. § 99 Abs 3 UG lautet nun:

„Durch Verordnung des Rektorates, die der Genehmigung des Universitätsrats bedarf, kann einmalig eine Anzahl von Stellen für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren festgelegt werden, die für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren gewidmet sind und nur für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs 2 Z 2 vorgesehen sind. Die Anzahl darf bis zu 20 vH der Stellen gemäß § 122 Abs 2 Z 4 umfassen. § 98 Abs 1 bis 8 sind nicht anzuwenden. Die Stellen sind im Mitteilungsblatt der Universität auszusprechen. Die Rektorin oder der Rektor hat die Stellen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens, das internationalen kompetitiven Standards entspricht, zu besetzen. Eine unbefristete Verlängerung der Bestellung durch die Rektorin oder den Rektor ist nur nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung zulässig. Inhalt der Qualifikationsprüfung ist die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sowie der Leistungen in der Lehre der letzten fünf Jahre. Die Durchführung der Qualifikationsprüfung hat internationalen kompetitiven Standards zu entsprechen. Der Antrag auf unbefristete Verlängerung kann nach dem vollendeten fünften Jahr gestellt werden.“

## 4.2.2 Schlüsselprozess Ausschreibung/BewerberInnensuche

### Der Ausschreibungstext

Die Europäische Charta für Forscher legt fest, dass Ausschreibungstexte „**weit gefasst**“ sein sollen, sie sollen „nicht so spezialisiert sein, dass geeignete Bewerber abgeschreckt werden“. „Arbeitsbedingungen und Leistungsansprüche“ sollen aus dem Text hervorgehen. Die Bewerbungsfrist soll „realistisch“ sein.<sup>18</sup>

Laut Wissenschaftsrat<sup>19</sup> „muss die Hochschulleitung gewährleisten, dass der annoncierte Ausschreibungstext

- kein auf eine Person zugeschnittenes Fachprofil formuliert
- und **hinreichend präzise** gefasst ist, um die in der Ausschreibung genannten Kriterien in der Berufungskommission als Bewertungsmaßstab anwenden zu können.“<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die europäische Charta für Forscher, 2005, S. L75/75

<sup>19</sup> Eigendefinition: „Der 1957 durch ein Bund-Länder-Verwaltungsabkommen gegründete Wissenschaftsrat hat die Aufgabe, Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung von Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung zu erarbeiten und Bund und Länder in diesen Fragen zu beraten.“

<sup>20</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 53

An der UDE ist diese Notwendigkeit bereits bekannt, daher hält Rektor Radtke fest: „Ein klar formuliertes Profil der fachlich-inhaltlichen Ausrichtung einer Professur ist Basis jeder Ausschreibung.“<sup>21</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin soll der Ausschreibungstext möglichst weit gefasst sein.<sup>22</sup>

In der Schweiz werden **Frauen** in 70% der Berufungsverfahren in der Ausschreibung **explizit zur Bewerbung** aufgefordert. Ein Hinweis auf die Möglichkeit zu Jobsharing findet sich in 15% der Ausschreibungen.<sup>23</sup>

„Die nachdrückliche Aufforderung an Frauen, sich auf ein Stelleninserat zu bewerben, hat sich inzwischen als Standard durchgesetzt“ schreibt Sybille Drack.<sup>24</sup> Dies gilt auch für die **geschlechtsneutrale Formulierung** und nicht nur für die Schweiz, sondern auch für Österreich und Deutschland.<sup>25 26</sup>

### Die Publikation des Ausschreibungstexts

Der Wissenschaftsrat schlägt vor, dass „die Hochschulrektorenkonferenz ein zentrales **Internetportal**“ einrichtet, „in dem stets sämtliche aktuellen Stellenausschreibungen einsehbar sind.“ Es sei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern nicht zuzumuten, auf den Homepages der einzelnen Hochschulen nach Ausschreibungen zu suchen. Allerdings soll dieses Internetportal die gängigen Ausschreibungsorgane (überregionale Zeitungen, einschlägige Fachzeitschriften) ergänzen, nicht ersetzen.<sup>27</sup>

Die Wichtigkeit von **gedruckten Annoncen** bestätigt auch der Präsident der TUM: Laut Dr. Herrmann spielen diese auch in Zeiten des Internets noch immer eine wichtige Rolle, da sie die wichtigsten Informationen für potentielle Bewerberinnen und Bewerber enthalten. „Sie entsprechen einem eingespielten Verfahren, das die Zielgruppe kennt und nutzt.“<sup>28</sup> Die deutschen Länder haben vereinbart, dass Professuren in „Die Zeit“ ausgeschrieben werden.<sup>29</sup>

Laut Christine Färber ist „auch die Festlegung der Ausschreibungsorgane **gleichstellungsrelevant**“, denn: „Alle Bewerber, aber nur ein Teil der Bewerberinnen berichten darüber, dass sie im Vorfeld von Stellenausschreibungen über Netzwerke informiert werden.“ Hier wird der „hohe Stellenwert von informellen Netzwerken“ erstmals deutlich. „Die Frauen be-

---

<sup>21</sup> Rektor der UDE, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Radtke. Vortrag im Rahmen des ersten Workshops des Projekts

<sup>22</sup> Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 1

<sup>23</sup> Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann, Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten, Schriftenreihe BBW 2004 / 1d S. 40

<sup>24</sup> Sybille Drack, Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmaßnahme auf dem Prüfstand, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 61

<sup>25</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 17

<sup>26</sup> vgl. Frauenförderpläne der österreichischen Universitäten

<sup>27</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 52/ 53

<sup>28</sup> Präsident der Technischen Universität München, Univ.-Prof. Dr. Herrmann, Rekrutierung ist Chefsache, Interview in der duz, 01/2009

<sup>29</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 94

schreiben sich jedoch anders als die Männer als sehr schlecht vernetzt.“<sup>30</sup> Daher plädiert Christine Färber wie der Wissenschaftsrat für ein feststehendes Ausschreibungsorgan.<sup>31</sup>

### Aktives Berufsmanagement

Das CHE tritt für ein „aktives, nicht reaktives Berufs- und Besetzungsmanagement“ ein: „An den Hochschulen müssen die rechtlichen und finanziellen Bedingungen dafür geschaffen werden, dass man für die eigene Profilbildung wichtiges Personal **unabhängig** vom Zufall gerade **freiwerdender Stellen** gewinnen kann.“<sup>32</sup> Diese Forderung findet sich sonst nirgends.

Laut CHE<sup>33</sup> und Wissenschaftsrat sollen Kandidatinnen und Kandidaten, insbesondere auch geeignete Wissenschaftlerinnen, aktiv zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Bewerbungslage soll bereits vor der Ausschreibung geprüft werden, wenn notwendig soll „die fachliche Ausrichtung einer Stelle geändert, ein rasches, **außerordentliches Berufsverfahren** (Verfahren ohne Ausschreibung, Anm.) für einen Spitzenwissenschaftler eingeleitet oder auch der Weg über eine Juniorprofessur eingeschlagen werden.“<sup>34</sup>

An der UDE wird das Instrument des außerordentlichen Berufsverfahrens bereits eingesetzt.<sup>35</sup>

An der TUM wird aktiv weltweit nach „führenden Forschern und Lehrern ihrer Disziplinen“ gesucht. Auch hier kann eine Berufung unter bestimmten Bedingungen ohne Ausschreibung erfolgen.<sup>36</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin „sollten sich die Kommissionsmitglieder“ „noch vor der Ausschreibung“ „über mögliche Kandidatinnen und Kandidaten verständigen“ und geeignete eventuell gezielt zur Bewerbung auffordern.<sup>37</sup>

In der Schweiz entscheidet die Kommission in 18 % der (durch die Befragung abgedeckten) Verfahren geeignete Kandidatinnen und Kandidaten explizit zu einer Bewerbung einzuladen. Dies geschieht etwa gleich oft, um einen Mann bzw. eine Frau aufzufordern. Allerdings werden gerade in den Fachbereichen mit besonders niedrigen Professorinnenanteilen öfter Männer zur Bewerbung eingeladen.<sup>38</sup>

Auch an der Universität Luzern kann von einem Verfahren abgesehen werden, „wenn die Berufung einer Persönlichkeit mit herausragendem Ausweis in Forschung und Lehre nur auf dem Wege der Direktberufung möglich ist“.<sup>39</sup>

---

<sup>30</sup> Ebenda, S. 358

<sup>31</sup> Ebenda, S. 94

<sup>32</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rude, Berufsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 8

<sup>33</sup> Ebenda

<sup>34</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufsverfahren, Jena 2005, S. 58/59

<sup>35</sup> Rektor der UDE, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Radtke. Vortrag im Rahmen des ersten Workshops des Projekts

<sup>36</sup> Präsident der Technischen Universität München, Univ.-Prof. Dr. Herrmann, Rekrutierung ist Chefsache, Interview in der duz, 01/2009

<sup>37</sup> Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufsverfahren, Stand September 2007, S. 1

<sup>38</sup> Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann, Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten, Schriftenreihe BBW 2004/1d S. 40

<sup>39</sup> Berufsreglement der Universität Luzern, Ausgabe vom 1. Januar 2007, S. 1

An mehreren Schweizer Universitäten wird empfohlen, Kandidatinnen und Kandidaten aktiv zur Bewerbung aufzufordern.<sup>40 41</sup>

Es ist jedoch „eher die Ausnahme, dass qualifizierte Kandidatinnen gezielt angeworben werden“.<sup>42</sup> Daher schlägt die Gleichstellungskommission der Universität Genf vor: „Für jede Nachfolgediskussion identifiziert die Fachrichtung (Departement, Institut etc.) mögliche Kandidatinnen aus Genf sowie anderen Schweizer oder ausländischen Universitäten und analysiert die Prioritäten für die Zukunft. Diese Beurteilung muss im Strukturbericht eingeschlossen sein.“<sup>43</sup>

Zum Thema Verzicht auf Ausschreibung weist Christine Färber allerdings darauf hin, dass „**Frauen** in offenen Wettbewerbsverfahren größere Chancen“ haben.<sup>44</sup> Aus den von Christine Färber geführten Interviews geht hervor, dass ein Problem bei der aktiven Suche darin besteht, dass qualifizierte Frauen übersehen werden oder sich nicht angesprochen fühlen. Die Befragten schlagen vor, dass für alle Verfahren eine systematische und professionell unterstützte Suche nach Frauen durchgeführt wird. Datenbanken über qualifizierte Frauen seien „noch nicht weit genug entwickelt und sollten verbessert werden“.<sup>45</sup>

## Einsetzen der Berufungskommission

### Externe Mitglieder

Laut CHE ist es „ratsam, den Kreis der Mitglieder dieser Kommission über das engere Fach hinaus zu erweitern“, denn „die besondere wissenschaftliche Qualität der Kandidaten muss [...] über das engere Fach hinaus erkennbar sein“. Zugleich soll die Kommission möglichst klein gehalten werden, jedoch „hochschulöffentlich dazu auffordern, der Kommission schriftlich begründete Vorschläge und – nach der Präsentation der Kandidaten – Einschätzungen und Kommentare zukommen lassen“.<sup>46</sup>

Als externe Mitglieder kommen in Frage:

- mindestens ein externer Fachvertreter bzw. eine externe Fachvertreterin<sup>47</sup>
- Mitglieder von Nachbarfakultäten<sup>48</sup>
- Leiterinnen und Leiter oder Abteilungsleiterinnen und –leiter außeruniversitärer Forschungseinrichtungen<sup>49</sup>
- facheinschlägige Mitglieder aus verschiedenen Sektoren (öffentlich und privat) und Fachbereichen, auch aus anderen Ländern.<sup>50</sup>

---

40 Ebenda, S. 2

41 Pflichtenheft für die Berufungskommissionen der ETH Zürich, Stand 02.05.2005

42 Sybille Drack, Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmaßnahme auf dem Prüfstand, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 61

43 Peter M. Suter, „Wir brauchen mehr Professorinnen!“ Sechs neue Fördermassnahmen in Genf, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 58

44 Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 33

45 Ebenda, S. 117

46 Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rüde, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 8

47 Ebenda, S. 9

48 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 54

49 Ebenda, S. 55

50 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die europäische Charta für Forscher, 2005, S. L75/75

Christine Färber schreibt zu diesem Thema, dass „durch die Beteiligung Externer versucht [wird], den Anteil der Kommissionsmitglieder zu erhöhen, die sich tatsächlich für das Berufungsverfahren und das Wohl des Faches [...] interessieren.“<sup>51</sup> Allerdings seien auch „externe Kommissionsmitglieder ebenfalls **verflochten**, zum Beispiel in der fachwissenschaftlichen Gemeinschaft.“<sup>52</sup> Unabhängige externe Mitglieder zu finden, ist laut Färber schwer, da „der deutschsprachige Wissenschaftsraum zu klein ist, als dass auf der Ebene der Berufung zwischen den Begutachteten und den Externen keinerlei Beziehungen bestünden.“<sup>53</sup>

Drei Viertel der deutschen Hochschulen nehmen bereits externe bzw. fachfremde Mitglieder in die Kommissionen auf oder planen zumindest, dies zu tun.<sup>54</sup>

An der Universität Oldenburg soll „ein Mitglied einer anderen Fakultät als beratendes oder stimmberechtigtes Mitglied teilnehmen. Nach Möglichkeit sind mindestens zwei externe, stimmberechtigte Mitglieder vorzusehen.“<sup>55</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin sollte „zur Gewährleistung der Interdisziplinarität“ darauf geachtet werden, dass „mindestens ein Mitglied der Berufungskommission aus einem anderen Fach“ stammt. Auch die „Beteiligung renommierter universitätsexterner [...] Wissenschaftler wird von der Universitätsleitung nachdrücklich unterstützt, da deren Hinzuziehung [...] Internationalität, Interdisziplinarität und externen Sachverstand [...] zur Geltung kommen lassen.“

### **Berufungsbeauftragte bzw. Berufungsbeauftragter**

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, „aus den einzelnen Fakultäten geeignete Hochschullehrer für das Amt des Berufungsbeauftragten auszuwählen. Die Aufgabe sollte darin bestehen, als **nicht stimmberechtigtes Mitglied** an sämtlichen **Sitzungen** einer Berufungskommission **teilzunehmen** und der **Hochschulleitung** regelmäßig über den aktuellen Stand eines Berufungsverfahrens zu **berichten**. Der bzw. die Berufungsbeauftragte sollte stellvertretend für die Hochschulleitung insbesondere darauf hinwirken, dass die Pläne zur strategischen Hochschulentwicklung sowie die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission Berücksichtigung finden.“

An der Humboldt-Universität zu Berlin wird vom Senat eine Senatsberichterstatlerin bzw. ein Senatsberichterstatter als nicht stimmberechtigtes Mitglied bestellt.<sup>56</sup>

Auch an der UDE wird eine nicht stimmberechtigte Senatsberichterstatlerin bzw. ein nicht stimmberechtigter Senatsberichterstatter eingesetzt, deren Aufgaben neben den vom Wissenschaftsrat empfohlenen auch die Wahrung des kompetitiven Charakters des Verfahrens sind.<sup>57</sup>

---

51 Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 133

52 Ebenda

53 Ebenda, S. 137

54 Mathias Winde, Stiefkind Personalmanagement, Ergebnisse einer Stifterverbands-Umfrage, in: Positionen, Hrsg. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen 2006, S. 7

55 Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg, 2005, S. 3

56 Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 2

57 Rektor der UDE, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Radtke. Vortrag im Rahmen des ersten Workshops des Projekts

## Beteiligung von Frauen

Zur Sicherung der Gleichbehandlung sollte in Auswahlausschüssen ein adäquates **ausgewogenes Verhältnis** zwischen Männern und Frauen gewahrt sein.<sup>58 59</sup> Auch Barbara Müller tritt dafür ein. „Dabei geht es weniger darum, dass Frauen Kandidatinnen unterstützen sollen, als vielmehr um einen breiten Beurteilungsfokus im Dienste einer möglichst **umfassenden Einschätzung** der Kandidatinnen und Kandidaten.“<sup>60</sup>

Katharina von Salis schreibt dazu: „Immer wieder wurde von Betroffenen moniert, dass die traditionellen Berufungsverfahren wenig transparent seien, dass in den Berufungskommissionen fast nur Männer sässen und diese oft eine Tendenz hätten – **Gleich und Gleich gesellt sich gern** –, vor allem Männer zu berufen, dass also auch die Berufungsverfahren selbst an der Untervertretung von Frauen auf Professuren mitschuldig sein könnten.“<sup>61</sup>

Christine Färber schreibt dazu: „Die **Unterrepräsentanz von Frauen** in Berufungskommissionen wird von allen Bewerberinnen durchgängig **negativ** angemerkt.“<sup>62</sup> „Die Wissenschaftlerinnen beschreiben die Unterrepräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen als Ausdruck einer männerdominierten Fachkultur.“<sup>63</sup> „Viele Bewerberinnen und auch Bewerber berichten besonders positiv über Kommissionen, denen Frauen vorsitzen oder in denen mehrere Frauen, vor allem Professorinnen, repräsentiert sind.“<sup>64</sup> Allerdings kann die Beteiligung von Professorinnen vor allem in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu einer hohen Arbeitsbelastung durch Kommissionsarbeit für die wenigen vorhandenen Professorinnen führen.<sup>65</sup>

Auch Doris Henne-Bruns schreibt: „Ich wage aber zu behaupten, dass Frauen aufgrund der geringeren Repräsentanz in Entscheidungsgremien [...] eher benachteiligt als bevorzugt sind.“<sup>66</sup>

Daher stellt sich natürlich die Frage, wie die Universitäten diesem Problem begegnen.

Von Salis weist darauf hin, dass an den Universitäten mit den höchsten Anteilen an Professorinnen (Genf und Luzern) „Gleichstellungsverantwortliche [...] Einsitz in den Berufungskommissionen“ haben.<sup>67</sup>

---

58 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die europäische Charta für Forscher, 2005, S. L75/73

59 Ebenda, S. L75/75

60 Barbara Müller, Wanted: Die Besten! Von der Auslese wissenschaftlicher Exzellenz, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 7

61 Katharina von Salis, Das Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten und die Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 17

62 Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 117

63 Ebenda, S. 118

64 Ebenda, S. 120

65 Ebenda

66 Doris Henne-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 29 und Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmassnahme auf dem Prüfstand, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 29

67 Katharina von Salis, Das Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten und die Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 14

An der Universität Bern gibt es die Regelung, dass zumindest eine stimmberechtigte Frau in der Kommission sitzen soll, allerdings: „Je kleiner der Anteil von Professorinnen in einer Fakultät ist, desto schwieriger gestaltet sich die Umsetzung dieser Vorgabe in der Praxis“.<sup>68</sup> Hier beißt sich die sprichwörtliche Katze in den Schwanz.

In Deutschland ist die Beteiligung von mindestens einer stimmberechtigten Frau noch nicht in allen Landeshochschulgesetzen vorgeschrieben.<sup>69</sup>

### Befangenheit

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die „**an Promotions- oder Habilitationsverfahren** eines Bewerbers **beteiligt** waren oder mit diesem **gemeinsam publiziert** haben“<sup>70</sup>, keine Mitglieder der Kommission sein dürfen.

An der Humboldt-Universität zu Berlin wird das Thema Befangenheit genauer behandelt: „Wenn ein Mitglied der Berufungskommission vor oder während des Verfahrens feststellt, dass ihr bzw. ihm eine unparteiliche Mitwirkung im Berufungsverfahren aufgrund besonderer Umstände nicht möglich ist (Befangenheit), teilt es dies der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission mit und verzichtet auf die Beteiligung im Berufungsverfahren.“ Gründe für Befangenheit können neben **Verwandtschaft** oder **persönlichen Beziehungen** auch wissenschaftliche **Kooperation** oder **Konkurrenz** oder **wirtschaftliche Interessen** sein.<sup>71</sup>

### 4.2.3 Schlüsselprozess Begutachtung

#### Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter und Befangenheit

Es wird empfohlen, nur **ausgewiesene Fachvertreterinnen** und **-vertreter** als externe Gutachterinnen und Gutachter zu bestellen.<sup>72 73</sup> Es kann „vorkommen, dass gezielt Gutachten von Wissenschaftlern erbeten werden, die in jüngster Zeit gemeinsam mit ihnen (den Kandidaten bzw. Kandidatinnen, Anm.) publiziert oder in Forschungsprojekten kooperiert haben.“ **Bewertungen** durch ‚peers‘ fallen laut neuer Studien jedoch **positiver** aus, „**wenn** Bewerber und Gutachter miteinander bereits **im beruflichen Verhältnis** standen.“<sup>74</sup> Daher soll die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter transparenter gestaltet werden, indem diese schriftlich begründet und „diese Begründung der Hochschulleitung mit der Berufungsliste gemeinsam vorgelegt wird“. „Wissenschaftler, die an Promotions- oder Habilitationsverfahren eines Bewerbers beteiligt waren oder mit diesem gemeinsam publiziert haben, sollten keine vergleichenden Gutachten oder Einzelgutachten über ihnen nahestehende Bewerber erstellen dürfen.“<sup>75</sup>

---

<sup>68</sup> Sybille Drack, Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmaßnahme auf dem Prüfstand, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 61

<sup>69</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 54

<sup>70</sup> Ebenda, S. 61

<sup>71</sup> Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 3

<sup>72</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rüde, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 9

<sup>73</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 38

<sup>74</sup> Ebenda, S. 38

<sup>75</sup> Ebenda, S. 60 f

Christine Färber weist bezüglich der Befangenheit auf ähnliche Probleme hin, die bereits bei der Bestellung externer Kommissionsmitglieder auftauchen: die Unabhängigkeit der Gutachten sei wichtig,<sup>76</sup> allerdings sei der deutschsprachige Wissenschaftsraum klein, sodass es **schwer** sei, wirklich **unabhängige Externe** als Gutachtende zu finden.<sup>77</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin wird die Vorgabe des Wissenschaftsrats bereits umgesetzt: Bei Befangenheit können „die betreffenden Personen [...] mit mehrheitlicher Entscheidung der Kommission von der Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter oder externes Mitglied aus der Berufungskommission“ ausgeschlossen werden.<sup>78</sup>

„Zudem haben insbesondere **Frauen** bei einem wenig transparent gehandhabten [...] Peer-Review-Verfahren erfahrungsgemäß einen **Wettbewerbsnachteil** zu befürchten.“ Kandidatinnen und Kandidaten haben nicht die Möglichkeit, ihrerseits **Gutachterinnen** und **Gutachter** zu **benennen**.<sup>79</sup> Diese Kritik findet sich sonst nirgends, Doris Henne-Bruns' Vorschläge gehen jedoch in eine ähnliche Richtung: die Namen der Gutachterinnen und Gutachter sollen offengelegt werden, es soll die „Möglichkeit eines wissenschaftlichen Diskurses in Korrespondenz mit diesen“ geben, die Bewerberinnen und Bewerber sollen selbst eine weitere begutachtende Person benennen dürfen.<sup>80</sup>

### Anzahl der Gutachterinnen und Gutachter

Zur **gesetzlich vorgeschriebenen Anzahl** der Gutachterinnen und Gutachter in Deutschland und der Schweiz geht aus der vorhandenen Literatur nichts hervor. Es scheint daher kein Thema von Diskussionen zu sein.

In Österreich sah das UG vor der Novelle 2009 vier Gutachterinnen und Gutachter vor, davon mindestens zwei externe. Seit Inkrafttreten der Novelle mit 1.10.2009 sind nur noch zwei Gutachterinnen und Gutachter vorgesehen, davon mindestens eine externe bzw. ein externer. Die Rektorin bzw. der Rektor hat jedoch das Recht, eine weitere Gutachterin bzw. einen weiteren Gutachter zu bestellen.

### Einbeziehung der Gutachten

„Die **Urteilsfindung** einer Berufungskommission sollte künftig auf der Basis von **mehreren vergleichenden Gutachten** externer Experten erfolgen.“<sup>81</sup> In Deutschland werden nur Gutachten für die eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten eingeholt.

### Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten

Das CHE empfiehlt, bei vergleichenden Gutachten „die Gutachter um eine eindeutige Reihung zu bitten.“<sup>82</sup> „Aus den Gutachten sollte in jedem Fall hervorgehen, welche Kandidaten für listenfähig gehalten werden.“<sup>83</sup>

---

<sup>76</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 136

<sup>77</sup> Ebenda, S. 137

<sup>78</sup> Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 3

<sup>79</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 39

<sup>80</sup> Doris Henne-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 30

<sup>81</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 61

<sup>82</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rüde, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 9

## Festlegung der Kriterien

„Werden vergleichende Gutachten über mehrere Kandidaten angefordert, sollte [...] festgelegt werden, nach welchen Kriterien sie beurteilt werden sollen;“<sup>84</sup> <sup>85</sup> dadurch soll die Vergleichbarkeit und die Aussagekraft der Gutachten gewährleistet werden. <sup>86</sup> An der UDE wird diese Forderung bereits umgesetzt: hier wird den Gutachterinnen und Gutachtern ein Kriterienkatalog zur Verfügung gestellt, damit die Maßstäbe von Kommission und Gutachterinnen und Gutachtern übereinstimmen.<sup>87</sup>

Allerdings gibt es **Kritikpunkte an scheinbar objektiven Kriterien**. Zur Definition der Kriterien empfiehlt die Europäische Charta für Forscher daher: „Im Auswahlverfahren sollte das ganze Erfahrungsspektrum der Bewerber berücksichtigt werden. Zwar sollte der Schwerpunkt auf der generellen Befähigung zum Forscher liegen, aber auch die Kreativität und der Grad der Selbstständigkeit sind zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass Verdienst sowohl qualitativ als auch quantitativ zu bewerten ist und sich dabei auf herausragende Ergebnisse in einem vielfältigen beruflichen Werdegang und nicht nur auf die Anzahl von Veröffentlichungen gestützt werden sollte. Dementsprechend sollte die Bedeutung bibliometrischer Daten innerhalb einer breiteren Palette an Bewertungskriterien wie Lehre, Betreuung, Teamarbeit, Wissenstransfer, Forschungs- und Innovationsmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit richtig gewichtet werden. Bei Bewerbern mit einem Hintergrund in der Industrie sollte besonders auf Beiträge zu Patenten, Entwicklungen oder Erfindungen geachtet werden.“<sup>88</sup>

Wichtig ist auch, dass bei der Anwendung der Kriterien unterschiedliche Lebensläufe berücksichtigt werden: „Karrieren von Frauen verlaufen nachweislich weniger linear als jene von Männern. So wirken sich Familienpflichten meist unterschiedlich auf die berufliche Laufbahn von Männern und Frauen aus. Bei der Beurteilung der Publikationsrate und der Forschungstätigkeit gilt es deshalb, Mutterschaft und Kinderbetreuungspflichten zu berücksichtigen. Das bedeutet konkret, dass davon ausgegangen werden muss, dass eine Wissenschaftlerin mit Betreuungspflichten drei bis fünf Jahre weniger Forschungstätigkeit aufweisen kann als diejenigen Kandidierenden ohne Betreuungspflichten.“<sup>89</sup>

## Vorauswahl und Gutachterinnen und Gutachter

Laut Wissenschaftsrat „sollte eine von der Berufungskommission festgelegte **Rangfolge** der Kandidat/innen den Gutachtern vorab **nicht zur Kenntnis** gebracht werden.“<sup>90</sup>

In Österreich wurde das Procedere durch die UG-Novelle 2009 geändert: vor der Novelle war eine Vorauswahl nicht vorgesehen. Mittlerweile lautet § 98 Abs 5 UG:

„Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offen-

---

83 Ebenda, S. 60

84 Ebenda, S. 9

85 Doris Henne-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 30

86 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 38

87 Rektor der UDE, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Radtke. Vortrag im Rahmen des ersten Workshops des Projekts

88 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die europäische Charta für Forscher, 2005, S. L75/76

89 Sybille Drack, Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmaßnahme auf dem Prüfstand, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 62

90 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 61

sichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die übrigen Bewerbungen sind den Gutachterinnen und Gutachtern zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben.“

Allerdings bezieht sich diese Regelung ausschließlich auf *offensichtlich* ungeeignete Bewerbungen. Ein Recht der Kommission auf eine enge Vorauswahl kann daraus nicht abgeleitet werden.

### Verfahrensfristen

Der Wissenschaftsrat empfiehlt: „Die Hochschulleitung sollte zwecks **Verkürzung der Verfahrensdauer** für die einzelnen Verfahrensschritte bei Berufungen **verbindliche Fristen** festlegen und für deren Einhaltung Sorge tragen.“ Diese Fristen sollen „einerseits genug Spielraum für eine umfassende Qualitätskontrolle geben, aber zugleich den erforderlichen Druck erzeugen, Leerlauf- und Wartephase zu vermeiden.“<sup>91</sup> Die Gutachten sollen zur Beschleunigung des Verfahrens **zeitgleich** mit der Vorbereitung bzw. Abhaltung des Hearings eingeholt werden.<sup>92</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin wird diese Vorgabe bereits umgesetzt: „Zur Beschleunigung des Verfahrens sollten vor den Vorstellungsterminen schon Gutachten eingeholt werden.“<sup>93</sup>

„Als einen sinnvollen Beitrag zur Verkürzung des Berufungsverfahrens würde es der Wissenschaftsrat sehr begrüßen, wenn sich mittel- bis langfristig in Deutschland die im Ausland bereits gängige Praxis etablieren würde, aussagekräftige Gutachten binnen einer Frist von zwei bis drei Wochen zu erstellen.“<sup>94</sup> Diese Forderung wird sonst nirgends gestellt.

### Gleichbehandlung und Gutachten

Christine Färber schreibt: „Gutachten sind aber in der Regel so formuliert, so dass es **schwer** ist, im Einzelfall offene oder verdeckte **Diskriminierung** von Frauen **nachzuweisen**.“ „Der entscheidende Punkt ist, dass bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation verschiedene **Kriterien** zum Tragen kommen, die **unterschiedlich gewichtet** werden können.“<sup>95</sup>

Ein weiteres Problem ist die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter: „Die Berufungskommissionsvorsitzenden beschreiben, dass man das **Ergebnis von Gutachten** sehr gut **steuern** kann durch die Auswahl der gutachtenden Personen.“ „Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** beobachten, dass es hier Diskriminierungspotential gibt, dem sie nicht begegnen können, weil sie sich in den Spezialgebieten der Fächer und den internen Verflechtungen **nicht auskennen**.“<sup>96</sup>

---

91 Ebenda, S. 59

92 Ebenda, S. 60

93 Hinweise zum Ablauf von Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin, Stand Oktober 2006, S. 2

94 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 61

95 Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 140

96 Ebenda, S. 141

## 4.2.4 Schlüsselprozess Durchführung des Berufungsverfahrens

### Ablauf der Hearings

Das UG schreibt hier vor: „Die Rektorin oder der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren.“<sup>97</sup> Trotz der Notwendigkeit einer zügigen Verfahrensabwicklung soll für die **Präsentation** der Kandidatinnen und Kandidaten **hinreichend Zeit** vorgesehen werden.<sup>98</sup>

Der Wissenschaftsrat verweist auf die im Ausland selbstverständliche Praxis, ein oder zwei Tage gemeinsam mit den Kandidatinnen und Kandidaten zu verbringen. Daher soll zumindest die Mehrzahl der Kommissionsmitglieder bereit sein, „einen Kandidaten in einem anderen Kontext als dem des Kolloquiums kennenzulernen.“<sup>99</sup> An der Humboldt-Universität zu Berlin sollen die Kandidatinnen und Kandidaten durch ein **Rahmenprogramm** einen „unmittelbaren Eindruck von ihren (möglicherweise) künftigen Arbeits- und Lebensbedingungen“ erhalten. Dieses Rahmenprogramm „kann einen Rundgang durch die Universität genauso einschließen wie ein informelles Zusammentreffen mit Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Gruppen an der Fakultät.“<sup>100</sup>

„Eine weitere Option könnte darin bestehen, Mitglieder der Berufungskommission zu einem **Besuch** der Kandidaten an der Hochschule zu entsenden.“<sup>101</sup>

„Schließlich ließe sich auch durch die Gestaltung des Kolloquiums die Verfahrenstransparenz erhöhen, etwa indem den eingeladenen Kandidaten freigestellt wird, während der Vorträge ihrer Mitbewerber anwesend zu sein. In bestimmten Fällen könnte es überdies sinnvoll sein, die **externen Gutachter** zu den Bewerbervorträgen **einzuladen**, so dass diese auch zu den Lehrleistungen eines Kandidaten Stellung nehmen können.“<sup>102</sup>

„Der Wissenschaftsrat hält es überdies für wünschenswert, im Rahmen eines Kolloquiums neben einem Vortrag und einer Lehrprobe ebenfalls Einzel- wie auch Gruppengespräche zwischen einem Bewerber und Mitgliedern der Fakultät, Vertretern der Studierenden und Doktoranden durchzuführen.“<sup>103</sup> An der Humboldt-Universität zu Berlin „können **Gesprächstermine** mit geeigneten Mitgliedern der Berufungskommission oder anderen Mitgliedern der Fakultät vereinbart werden, so dass den Bewerberinnen und Bewerbern ein Eindruck von möglichen wissenschaftlichen (auch interdisziplinären) Anknüpfungsmöglichkeiten gegeben wird.“<sup>104</sup>

---

97 § 98 Abs 6 UG

98 Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rüde, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 10

99 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 63

100 Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 4

101 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 63

102 Ebenda, S. 64

103 Ebenda, S. 63

104 Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 4

## Information der Kandidatinnen und Kandidaten

„Bewerber sollten vor der Auswahl über das Einstellungsverfahren und die **Auswahlkriterien** [...] informiert werden. Ferner sollten sie nach dem Auswahlverfahren über die Stärken und Schwächen ihrer Bewerbung unterrichtet werden.“<sup>105</sup>

Auch das CHE und Rektor Radtke weisen darauf hin, dass Bewerberinnen und Bewerber keine Bittstellerinnen und Bittsteller sind. Es erscheine essenziell, „die Kandidaten permanent über den **Stand des Verfahrens** auf dem Laufenden zu halten.“ Sie sollen eine Eingangsbestätigung für die Bewerbung erhalten, außerdem „sollten alle Bewerber zeitnah und schriftlich darüber informiert werden, dass von einem engeren Bewerberkreis bereits Publikationen anfordert wurden“.<sup>106</sup> Nach der Entscheidung über die Berufung sollten die betroffenen Fachbereiche umgehend informiert werden, „die künftigen Kollegen könnten gebeten werden, an den Neuberufenen ein „welcome“-Schreiben zu richten.“<sup>107</sup> Die „nicht berücksichtigten Bewerber sollten auf geeignete Weise über die Gründe ihres Ausscheidens informiert werden.“ „Sämtliche Bewerber sollten zeitnah vom Abschluss des Verfahrens erfahren und spätestens zu diesem Zeitpunkt ihre Bewerbungsunterlagen zurückerhalten.“<sup>108</sup>

„Ferner rät der Wissenschaftsrat dazu, ausschließlich den zu Vortrag und Lehrprobe eingeladenen Kandidaten bereits im Vorfeld des Kolloquiums die Liste der Vortragenden und deren Vortragsthemen schriftlich bekannt zu geben. Der Wissenschaftsrat kann nicht erkennen, dass dieses Vorgehen das Recht der Bewerber auf Vertraulichkeit tangiert, da die Liste der Vortragenden ohnehin spätestens am Tag des Kolloquiums in der Hochschule öffentlich wird.“<sup>109</sup>

Vorbildlich ist hier die Humboldt-Universität zu Berlin: „Ein Berufsungszeitplan wird von der Kommission erstellt und den Bewerberinnen und Bewerbern zusammen mit der Eingangsbestätigung ihrer Bewerbung zugesandt. Die Einzuladenden werden von der bzw. dem Vorsitzenden der Kommission über den Ablauf von Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen informiert und nach besonderen Gesprächs- und Informationsinteressen gefragt.“<sup>110</sup>

## Transparenz unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten

Christine Färber hat sich mit dem Thema Transparenz unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten beschäftigt. Sie schreibt, dass alle **Bewerberinnen**, die sie für ihr Buch interviewte, aber auch einige Bewerber kritisieren, „dass sie **nicht** über den Stand des Verfahrens **informiert** werden.“<sup>111</sup> Auch hier spielt die **lange Dauer** der Berufungsverfahren eine Rolle: „Bei den Bewerberinnen und Bewerbern kommt der lange Zeitablauf an wie Desinteresse und Geringschätzung.“<sup>112</sup> Intransparenz wirke sich geschlechterdifferenziert aus: „Die meisten Bewerberinnen beschreiben sich selbst als nicht ausreichend vernetzt, um **in-**

---

<sup>105</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die europäische Charta für Forscher, 2005, S. L75/76

<sup>106</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 64

<sup>107</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rude, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 10

<sup>108</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 64

<sup>109</sup> Ebenda

<sup>110</sup> Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 3

<sup>111</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 148

<sup>112</sup> Ebenda, S. 148

**formelle Informationen** über den Stand von Verfahren zu erhalten. [...] Intransparenz und ein Mangel an Information benachteiligt damit Frauen.“<sup>113</sup>

Auch das **Klima in den Kommissionsgesprächen** spielt hier eine Rolle: „Für Frauen ist es noch wichtiger als für Männer wie sich Berufungskommission und Bewerbende im Kommissionsgespräch und beim Probevortrag begegnen.“ Die Interviewten stellen fest, dass ihnen die Kommissionen „abwertend und desinteressiert“ gegenüberstehen. Vor allem im Vergleich mit Berufungsverfahren im Ausland schneide Deutschland diesbezüglich schlecht ab, die Situation in Österreich ist vermutlich ähnlich, da die Berufungsverfahren ähnlich ablaufen. Frauen sind von diesem Verhalten stärker betroffen als Männer, einerseits, weil sie es stärker wahrnehmen, andererseits weil sie das Problem im Gegensatz zu den befragten Männern bei sich selbst suchen.<sup>114</sup>

### Erstellung des Dreivorschlags

Das UG schreibt vor: „Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebene Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.“<sup>115</sup>

„Die endgültige Entscheidung über die Reihenfolge zwischen den grundsätzlich als listenfähig eingestuften Kandidaten sollte **im Anschluss an das Hearing** die Berufungskommission treffen.“<sup>116</sup>

Besonderen Wert legt der Wissenschaftsrat auf das **Kriterium Lehre**: Die Bewerberinnen und Bewerber sollen Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen und Nachweise von Fortbildungen in diesem Bereich vorlegen.<sup>117</sup> Auch die Einschätzung seitens der Studierenden über die Qualität der Lehre soll einbezogen werden.<sup>118</sup>

Hier taucht die Frage nach der Bewertung der **sozialen Kriterien** auf, die bei der Erstellung des Dreivorschlags ausschlaggebend sind. Karin Zimmermann schreibt dazu: „Festzustellen ist, dass häufig noch nicht einmal für die Insider selbst vollständig „rational“ entscheidbar ist, welchen Einfluss sie nun den fachlichen in Relation zu sozialen Kriterien jeweils zuerkennen.“<sup>119</sup> „Diese Unentscheidbarkeit lässt sich am besten an dem Umgang mit Bewerbungen veranschaulichen [...] wenn das Geschlecht als Auswahlkriterium ins Spiel kommt. [...] Dass Kandidatinnen letztlich das „falsche Geschlecht“ repräsentieren, wird im Berufungsspiel kaum offen ausgesprochen. Als Beispiel nennt sie eine Kandidatin, die „bei den Auswählenden „einen sehr guten Eindruck hinterlassen“ hat, jedoch mit dem Argument, sie komme aus dem „falschen Fach“ nicht eingestellt wurde. „Die Professur wird neu ausgeschrieben. Besetzt wird sie schließlich mit einem Professor, der zwar aus demselben („falschen“) Fach kommt wie dessen Konkurrentin im ersten Verfahrensdurchlauf. „Aber er ist

---

<sup>113</sup> Ebenda, S. 158

<sup>114</sup> Ebenda, S. 160

<sup>115</sup> § 98 Abs 7 UG

<sup>116</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 60

<sup>117</sup> Ebenda, S. 61

<sup>118</sup> Ebenda, S. 60

<sup>119</sup> Karin Zimmermann, Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Wien 2006, S. 5

eben ein Mann“, so die resümierende Feststellung der interviewten Professorin. Demnach war das ausschlaggebende **Passfähigkeitskriterium** hier das „richtige Geschlecht“.<sup>120</sup>

Aber auch das **Kriterium Führungsstil** spielt eine wichtige Rolle, wie Doris Helle-Bruns beschreibt: „Da Berufungsgremien zahlenmässig oft von Männern dominiert werden, ist anzunehmen, dass sich ihnen vertraute Verhaltensweisen bzw. Führungsstile eher durchsetzen als andere, zumal die Art der „Führungskompetenz“ bisher nicht als Qualitätskriterium für Auswahlverfahren an Universitäten herangezogen wird.“<sup>121</sup>

Klaus Landfried schlägt vor: „Sollte nicht eine Gruppe anerkannter Wissenschaftlerinnen, finanziell unterstützt von Bund und Ländern bzw. den Kantonen, als eine Art Ombudsrat die Berufungsverfahren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beobachten? Transparenz schützt vor Versuchungen...“<sup>122</sup>

#### 4.2.5 Schlüsselprozess Berufungsverhandlung

##### Zielvereinbarungen

„Gegenstand der Berufungsverhandlungen sollten auch Vereinbarungen sein, in denen festgehalten wird, wie der Neuberufene in einem angemessenen Zeitraum daran mitwirkt, im Sinne der in der Ausschreibung bestimmten Ziele an der **Profilbildung in Forschung und Lehre** mitzuwirken.“<sup>123</sup>

##### Dual Career

„Bei Berufungsverhandlungen sollte dem Aspekt der „Dual Career Couples“ eine **größere Bedeutung** beigemessen werden. Da immer häufiger hochqualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit in gleichem Maße qualifizierten Partnern zusammenleben“, wird in Berufungsverhandlungen zunehmend die Frage auftauchen, ob eine Hochschule auch dem Partner eines Berufenen eine attraktive Karriereperspektive in oder außerhalb der Hochschule anbieten kann.“<sup>124</sup>

An der Humboldt-Universität zu Berlin wird diese Empfehlung bereits umgesetzt.<sup>125</sup> An der TUM wurde Anfang 2008 das „Munich Dual Career Center“ eingerichtet.

##### Berufungszusagen

„Der Wissenschaftsrat hält es zudem für erforderlich, Ausstattungszusagen nicht nur bei Erstberufungen, sondern **grundsätzlich zu befristen**.“<sup>126</sup> Diese Forderung wird nicht weiter begründet und findet sich auch sonst nirgends.

---

<sup>120</sup> Ebenda, S. 6

<sup>121</sup> Doris Henne-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 29

<sup>122</sup> Klaus Landfried, Frauen in der Wissenschaft – der lange Weg zu einer neuen Kultur der Innovation, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 25

<sup>123</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rude, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 10

<sup>124</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 59

<sup>125</sup> Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007, S. 4

<sup>126</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 57

#### 4.2.6 Querschnittskriterien Transparenz und Gleichstellung<sup>127</sup>

Diese Themen sind – wie aus dem Vorangegangenen ersichtlich – eng miteinander **verwoben**<sup>128 129</sup>: sind die Entscheidungsgrundlagen transparent, werden Entscheidungen nachvollziehbar, wodurch der Diskriminierung von Kandidatinnen vorgebeugt wird. Allerdings, so schreibt Christine Färber, reduzieren die meisten Empfehlungen das Thema Gleichstellung auf Transparenz und „beziehen sich nicht explizit auf Gleichstellungsgesichtspunkte.“<sup>130</sup> Die großen Unterschiede der Anzahl von berufenen Frauen in einzelnen deutschen Bundesländern bzw. an einzelnen deutschen Universitäten weisen darauf hin, „dass Regelungen zur Gleichstellung und das Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren Einfluss auf die Berufung von Frauen haben“.<sup>131</sup>

„In der wissenschaftspolitischen Diskussion wird in der Verbindung mit der Strukturplanung ein Weg gesehen, der personenbezogenen Kriteriengestaltung zu entgehen.“<sup>132</sup> Allerdings hebt Christine Färber auch hervor: „Die Verbindung von Ausschreibung und Strukturplanung allein bewirkt hier nicht die Berufung von Frauen, dafür sind weitere Maßnahmen und auch finanzielle Unterstützung nötig.“<sup>133</sup> Bereits hier spielen **Frauenförderpläne**<sup>134</sup> und die Einbeziehung von **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** bei der Strukturplanung und Ausschreibung<sup>135</sup> eine wesentliche Rolle. Wichtig für Transparenz und Gleichberechtigung ist auch, dass Frauen in den Kommissionen sitzen, vor allem Professorinnen und weibliche Vorsitzende.

Bereits am Beginn des Verfahrens sollen nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen festgelegt und bei der Festlegung dieser **Kriterien** die Chancengleichheitsdelegierte einbezogen werden<sup>136</sup>. „Die Kriterien sollten sich klar an der Ausschreibung orientieren“<sup>137</sup> und müssen intersubjektiv nachvollziehbar sein.<sup>138</sup> Die festgelegten Kriterien müssen jedoch auch **beachtet** werden.

Laut Christine Färber ist auch die Festlegung der Ausschreibungsorgane **gleichstellungsrelevant**, denn alle Bewerber, aber nur ein Teil der Bewerberinnen berichteten darüber, dass sie im Vorfeld von Stellenausschreibungen über Netzwerke informiert wurden.

---

<sup>127</sup> Gleichstellungsrelevante Aspekte wurden bereits zu den einzelnen Schlüsselprozessen dargestellt. In diesem Kapitel werden sie nochmals zusammengefasst.

<sup>128</sup> Doris Henne-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 29 und Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmassnahme auf dem Prüfstand, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 29

<sup>129</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 6

<sup>130</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 27

<sup>131</sup> Ebenda, S. 49

<sup>132</sup> Ebenda, S. 82

<sup>133</sup> Ebenda, S. 82 f

<sup>134</sup> Ebenda, S. 83 f

<sup>135</sup> Ebenda, S. 86

<sup>136</sup> Michele Luminati, Exzellente Professorinnen und Professoren an der Universität Luzern: Mit geschlechterbewussten Berufungsverfahren zum Erfolg, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 65

<sup>137</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 90

<sup>138</sup> Ebenda, S. 47

Laut CHE<sup>139</sup> und Wissenschaftsrat sollen Kandidatinnen und Kandidaten, insbesondere auch geeignete Wissenschaftlerinnen, aktiv zur Bewerbung aufgefordert werden. Es ist jedoch eher die Ausnahme, dass qualifizierte Kandidatinnen gezielt angeworben werden. Frauen haben in offenen Ausschreibungsverfahren bessere Chancen.

Externe Mitglieder der Berufungskommission sollen die Transparenz erhöhen, allerdings ist es laut Christine Färber schwer, unabhängige externe Mitglieder zu finden, da „der deutschsprachige Wissenschaftsraum zu klein ist, als dass auf der Ebene der Berufung zwischen den Begutachteten und den Externen keinerlei Beziehungen bestünden.“<sup>140</sup> Auch Berufungsbeauftragte sollen die Transparenz erhöhen.

Bei der Erstellung von Gutachten ist neben der Beteiligung von Gutachterinnen darauf zu achten, dass die Lebensumstände von Frauen, also z.B. Kindererziehungszeiten, berücksichtigt werden. Die Festlegung eines Kriterienkatalogs ist hier wesentlich, denn der entscheidende Punkt ist, dass bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation verschiedene **Kriterien** zum Tragen kommen, die **unterschiedlich gewichtet** werden können.

Die **gängigen Instrumente** zur Beurteilung der fachlichen Kompetenz sind **nicht unumstritten**: Zum Thema Drittmittel schreibt Doris Henne-Bruns: „Ein Problem der Begutachtung besteht wesentlich darin, dass Forschungsvorhaben nicht nur nach ihrem wissenschaftlichen Gehalt beurteilt werden, sondern auch gewissen Strömungen (Modetrends) unterliegen. Diese können auch von finanziellen Interessen grosser Geldgeber beeinflusst sein“.<sup>141</sup>

Auch das Kriterium Impact-Faktoren ist kein objektives. Klaus Landfried zitiert eine Studie, die in „Nature“ veröffentlicht wurde: „Frauen mussten für die gleiche Einstufung 2,6-mal mehr Veröffentlichungen in renommierten Zeitschriften vorweisen als Männer.“<sup>142</sup> „Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die wissenschaftliche Exzellenz anhand von zwei Messinstrumenten (Anm.: Drittmittel, Impactfaktoren) bewertet wird, die beide keine objektiven Messgrößen sind, als solche jedoch genutzt und auch in Berufungsverfahren prominent eingebracht werden.“<sup>143</sup>

Wichtig ist auch, dass die Universität die Bewerberinnen und Bewerber über den Stand des Verfahrens informiert. Intransparenz wirkt sich geschlechterdifferenziert aus: „Die meisten Bewerberinnen beschreiben sich selbst als nicht ausreichend vernetzt, um **informelle Informationen** über den Stand von Verfahren zu erhalten. [...] Intransparenz und ein Mangel an Information benachteiligt damit Frauen.“<sup>144</sup> Frauen sind auch sensibler für das Gesprächsklima während der Hearings.

Bei der Erstellung des Dreivorschlags wird wieder einmal offensichtlich, wie wichtig es ist, dass die Auswahlkriterien während des Verfahrens **gleich bleiben**. Wenn die Gewichtung

---

<sup>139</sup> Tassilo Schmitt, Nina Arnhold, Magnus Rüde, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004, S. 8

<sup>140</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 137

<sup>141</sup> Doris Helle-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte, begrenzte Taten Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 26

<sup>142</sup> Klaus Landfried, Frauen in der Wissenschaft – der lange Weg zu einer neuen Kultur der Innovation, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 23

<sup>143</sup> Doris Helle-Bruns, Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte, begrenzte Taten Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern, S. 28

<sup>144</sup> Christine Färber, Ulrike Spangenberg, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008, S. 158

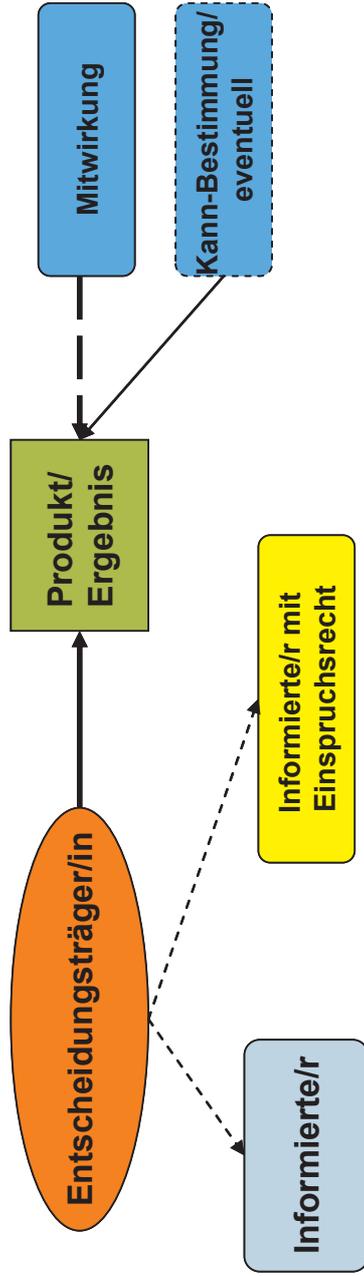
der Auswahlkriterien verändert wird, besteht die Gefahr, dass sich dies negativ für die Kandidatinnen auswirkt.

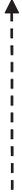
#### 4.2.7 Literaturverzeichnis

- Bachmann, Ruth, Rothmayr Christine, Spreyermann Christine: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten, Schriftenreihe BBW 2004 / 1d.
- Berufsreglement der Universität Luzern, Ausgabe vom 1. Januar 2007.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Wien 2006.
- Drack, Sybille: Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmaßnahme auf dem Prüfstand, in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Färber, Christine, Spangenberg, Ulrike: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt 2008.
- Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg, 2005.
- Henne-Bruns, Doris: Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten? in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Hinweise zum Ablauf von Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin, Stand Oktober 2006.
- Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, April 2007.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die europäische Charta für Forscher, 2005.
- Landfried, Klaus: Frauen in der Wissenschaft – der lange Weg zu einer neuen Kultur der Innovation, in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren, Stand September 2007.
- Luminati, Michele: Exzellente Professorinnen und Professoren an der Universität Luzern: Mit geschlechterbewussten Berufungsverfahren zum Erfolg, in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Müller, Barbara: Wanted: Die Besten! Von der Auslese wissenschaftlicher Exzellenz, in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Novak, Manfred: Das Berufungsverfahren nach UG, Funktionsweise, Probleme, Reformperspektiven, Wien 2007.
- Pflichtenheft für die Berufungskommissionen der ETH Zürich, Stand 02.05.2005.
- Präsident der Technischen Universität München, Dr. Herrmann, Rekrutierung ist Chefsache, Interview in der duz, 01/2009.
- Radtke, Ulrich, Rektor der UDE: Vortrag im Rahmen des ersten Workshops des Projekts, Powerpointpräsentation.
- Schmitt, Tassilo, Arnhold, Nina, Rüde, Magnus: Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 53, 2004.

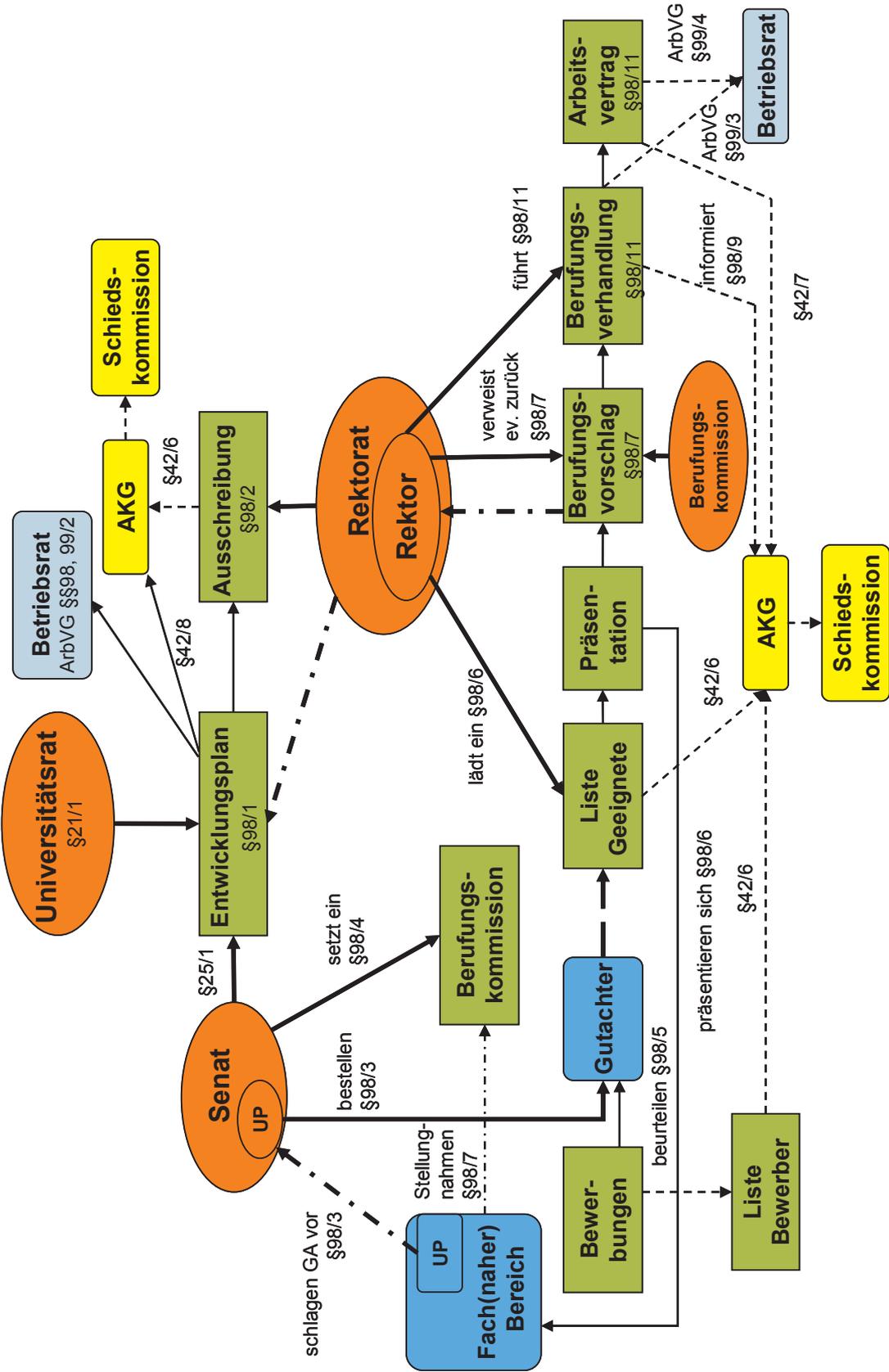
- Suter, Peter M.: „Wir brauchen mehr Professorinnen!“ Sechs neue Fördermassnahmen in Genf, in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2008 §99 (3).
- Universitätsgesetz 2002
- von Salis, Katharina: Das Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten und die Chancengleichheit in Berufungsverfahren, in: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern.
- Winde, Mathias: Stiefkind Personalmanagement, Ergebnisse einer Stifterverbands-Umfrage, in: Positionen, Hrsg. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen 2006.
- Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005.
- Zimmermann, Karin: Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Wien 2006.

# Legende: Formen und Farben



-  Schaffung eines Ergebnisses, z.B. Universitätsrat genehmigt Entwicklungsplan
-  Mitwirkung an einem Ergebnis, z.B. Gutachter/innen
-  Vorschlag, z.B. Berufungsvorschlag
-  Stellungnahme, z.B. Fachbereich an Kommission
-  Information, z.B. an AKG
-  Weiterleitung, z.B. Bewerbungen oder zeitliche Abfolge

# Berufungsverfahren nach UG 02



# Berufungsverfahren nach UG 2002

Stadien	AkteurInnen	Ablauf	Gesetzliche Grundlagen, Kommentare
1. Stellenwidmung im EP ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektorat</li> <li>Senat</li> <li>Unirat</li> <li>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)</li> <li>Betriebsrat</li> </ul>	<p>Erstellung des Entwicklungsplans (EP)</p> <p>Zustimmung Genehmigung</p> <p>Überprüfung des EP aus Sicht der Gleichbehandlung Information/ Beratung</p>	<p>§ 98 Abs. 1 UG 2002: Die fachliche Widmung einer <b>unbefristet oder länger als 3 Jahre befristet</b> zu besetzenden Professorenstelle ist im <b>Entwicklungsplan</b> festzulegen.</p> <p>Nachdem der EP beschlossen ist, stellen zusätzliche Stellen nunmehr eine Änderung des EP dar.</p> <p>§ 22 Abs. 1 UG 2002: „Zu seinen (des <b>Rektorats</b>, Anm.) Aufgaben zählen insbesondere: [...] <b>Erstellung eines EP</b> der Universität zur Vorlage an den Senat und an den Universitätsrat.“</p> <p>§ 25 Abs. 1 UG 2002: Der <b>Senat</b> hat folgende Aufgaben: [...]</p> <p>2. <b>Zustimmung</b> zu dem vom Rektorat erstellten Entwurf des Entwicklungsplans innerhalb von zwei Monaten; stimmt der Senat nicht fristgerecht zu, ist der Entwicklungsplan dennoch an den Universitätsrat weiterzuleiten;</p> <p>§ 21 Abs. 1 UG 2002: Der <b>Universitätsrat</b> hat folgende Aufgaben: 1. Genehmigung des Entwicklungsplans, ...</p> <p>§ 42 Abs. 8 UG 2002: „Hat der <b>AKGL</b> Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine <b>Diskriminierung</b> von Personen <b>auf Grund</b> ihres <b>Geschlechts</b> oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die <b>Schiedskommission</b> anzurufen.“</p>

Stadien	AkteurInnen	Ablauf	Gesetzliche Grundlagen, Kommentare
2. Ausschreibung ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektorat</li> <li>• AKGL</li> <li>• (search committee)</li> <li>• Betriebsrat (BR) für das wissenschaftliche Personal</li> </ul>	<p>Genehmigung Freigabe Suche nach weiteren geeigneten Kandidaten Information</p>	<p>§ 98 Arbeitsverfassungsgesetz: „Der Betriebsinhaber hat den <b>Betriebsrat</b> über den <b>zukünftigen Bedarf an Arbeitnehmern</b> und die im Zusammenhang damit genommene <b>personellen Maßnahmen</b> rechtzeitig zu <b>unterrichten</b>.“</p> <p>§ 99 Abs. 2 ArbVG: „(2) Sobald dem Betriebsinhaber die <b>Zahl</b> der aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren <b>geplante Verwendung</b> und die in Aussicht genommene <b>Arbeitsplätze</b> bekannt sind, hat er den <b>Betriebsrat</b> jener Gruppe, welcher die einzustellenden angehören würden, <b>darüber zu informieren</b>.“</p> <p>§ 99 ArbVG: „(3) Hat der <b>Betriebsrat</b> im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 (= Mitteilungspflicht über zukünftig einzustellende ArbeitnehmerInnen) eine <b>besondere Information (Beratung)</b> über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung <b>durchzuführen</b>.“</p> <p>§ 98 Abs. 2 UG 2002: „Jede Stelle ist vom <b>Rektorat</b> im <b>In- und Ausland öffentlich</b> auszuschreiben.“</p> <p>Kommentar Kuckso-Stadlmayer: Das Rektorat kann für die Dauer der Ausschreibungsfrist eine Arbeitsgruppe zur Kandidatenfindung („search committee“) einsetzen.“ Die Berücksichtigung von Wissenschaftler/innen, die sich nicht beworben haben, soll zwar zulässig sein, darf das Verfahren aber nicht unnötig verzögern.</p> <p>§ 42 Abs. 6 UG 2002: „Dem <b>AKGL</b> sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen: 1. <b>alle Ausschreibungstexte</b> für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung;</p>

Stadien	AkteurInnen	Ablauf	Gesetzliche Grundlagen, Kommentare
<b>3. Einsetzung der Gutachter</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>UniversitätsprofessorInnen des Fachbereiches und des fachlich nahe stehenden Bereichs</b></li> <li>• <b>UniversitätsprofessorInnen im Senat</b></li> </ul>	Vorschlag für Gutachter  (ev. Bestellung der Gutachter)  Bestellung der Gutachter	<p>Kommentar Kuckso-Stadlmayer: Das Ausschreibungsgesetz 1989 gilt nur für die Besetzung von Stellen im Bundesdienst; es ist daher auf Berufungen nach dem UG 2002 nicht anzuwenden. Eine bestimmte Ausschreibungsfrist ist nicht vorgesehen, sie hat mindestens drei Wochen zu betragen (vgl § 107 Abs. 1 UG 2002).</p> <p><b>GutachterInnen:</b>                      § 98 Abs. 3: „Die <b>im Senat vertretenen UniversitätsprofessorInnen</b> haben auf <b>Vorschlag der UniversitätsprofessorInnen</b> des Fachbereiches mindestens 2 – <b>davon 1 externe/n – GutachterIn zu bestellen.</b>“                      Der Senat kann diese Aufgabe auch den Professor/innen des Fach- + des fachlich nahe stehenden Bereiches übertragen. Die Rektorin bzw. der Rektor hat das Recht, eine/n weiteren GutachterIn zu benennen.                      Erläuterung Kuckso-Stadlmayer: Da die dem Senat angehörenden UP's selbst nicht alle zu besetzenden Fächer abdecken können, müssen sie sich der Empfehlungen der UP's des zu besetzenden Fachs bedienen.</p>
<b>4. Einsetzung der Berufungskommission</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Senat</b></li> <li>• <b>UniversitätsprofessorInnen</b></li> <li>• <b>Studierende</b></li> </ul>	Einsetzung Mitwirkung Mitwirkung	<p><b>Berufungskommission:</b>                      § 98 Abs. 4: „Der <b>Senat</b> hat eine <b>entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission</b> einzusetzen“.                      ProfessorInnen stellen mehr als 50%, Studierende mindestens 1 Mitglied.</p>
<b>5. Liste der Bewerbungen</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AKGL</b></li> </ul>	Information	<p>§ 42 Abs. 6 UG 2002:                      „Dem <b>AKGL</b> sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen: [...]“                      2. die <b>Liste der eingelangten Bewerbungen</b>“;</p>

Stadien	AkteurInnen	Ablauf	Gesetzliche Grundlagen, Kommentare
6. Gutachten ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>GutachterInnen, Berufungskommission (BK)</li> </ul>	Beurteilung der Eignung	<p>§ 98 Abs. 5 UG 2002: „Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuscheiden. Die übrigen Bewerbungen sind den GutachterInnen und Gutachtern zu übermitteln, welche die Eignung der BewerberInnen und Bewerber [...] zu beurteilen haben.“</p>
7. Feststellung geeigneter Kandidaten für die Präsentation ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>RektorIn</li> </ul>		<p>§ 98 Abs. 6: „Der/die <b>RektorIn</b> hat <b>allen geeigneten KandidatInnen</b> Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem <b>Fachbereich</b> und dem <b>fachlich nahe stehenden Bereich</b> zu <b>präsentieren</b>.“</p>
8. Liste Geeignete ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>AKGL</li> </ul>	Information	<p>§ 42 Abs. 6 UG 2002: „Dem <b>AKGL</b> sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen: [...]“ 3. die Liste der zu <b>Aufnahmegesprächen</b> eingeladenen BewerberInnen und Bewerber.“</p>
9. Ablauf der Präsentation ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>RektorIn</li> <li>geeignete KandidatenInnen</li> <li>Fach(naher) Bereich</li> </ul>	Einladung Präsentation/ Hearing Auditorium	<p>§ 98 Abs. 6: „Der/die <b>RektorIn</b> hat <b>allen geeigneten KandidatInnen</b> Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem <b>Fachbereich</b> und dem <b>fachlich nahe stehenden Bereich</b> zu <b>präsentieren</b>.“ Erläuterung Kuckso-Stadlmayer: Die fach einschlägigen Universitätsangehörigen oder andere interessierte Universitätsangehörige sollen Gelegenheit erhalten, die in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen KandidatInnen in einer Art „Hearing“ kennenzulernen.</p>

Stadien	AkteurInnen	Ablauf	Gesetzliche Grundlagen, Kommentare
<b>10. Erstellung des Besetzungsvorschlags</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>BK</li> </ul>	Festlegung der drei am besten geeigneten Kandidaten	<p>§ 98 Abs. 7: „Die BK erstellt auf <b>Grund der Gutachten und Stellungnahmen</b> (i. e. aus dem Fachbereich, Anm.) einen <b>begründeten Besetzungsvorschlag</b>, der die drei ... am besten geeigneten KandidatInnen zu enthält.“</p> <p>Erläuterung Kuckso-Stadlmayer: Eine spezielle Regelung für „Hausberufungen“ wie im UOG 93 und im KUOG ist auf Gesetzesebene nicht mehr vorgesehen. Es wird an den Universitäten liegen, selbst darauf zu achten, dass Berufungen nicht durch unsachliche Einflüsse beeinträchtigt werden. Eine allfällige Sonderregelung für „Hausberufungen“ könnte in die Satzung aufgenommen werden.</p>
<b>11. Auswahlentscheidung</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>RektorIn</li> </ul>		<p>§ 98 Abs. 8: „Die Rektorin oder der Rektor [...] hat die <b>Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag</b> zu treffen [...].“</p>
<b>12. Zurückweisung des Besetzungsvorschlags</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>RektorIn</li> </ul>		<p>§ 98 Abs. 8: „Die Rektorin oder der Rektor [...] hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den BV an die BK <b>zurückzuweisen</b>, wenn dieser nicht die am besten geeigneten KandidatInnen enthält.“</p>
<b>13. AKGL: OK oder Schiedskommission</b> ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>RektorIn</li> <li>AKGL/ Schiedskommission</li> </ul>	Bekanntgabe Freigabe oder Beschwerde bei Schiedskommission	<p>§ 98 Abs. 9 u. 10                      Die Rektorin oder der Rektor ... hat ihre oder seine Auswahlentscheidung dem <b>AKGL vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen</b> bekannt zu geben. Der AK hat das Recht, <b>innerhalb von 2 Wochen Beschwerde</b> zu erheben .... Gibt die <b>Schiedskommission</b> der Beschwerde statt, ...&lt; so ist&gt; eine neue Auswahlentscheidung... unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.“</p>

Stadien	AkteurInnen	Ablauf	Gesetzliche Grundlagen, Kommentare
14. Betriebsrat: OK oder Beratung ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RektorIn</b></li> <li>• <b>Betriebsrat</b></li> </ul>	Information ev. besondere Beratung	§ 99 ArbVG: „(3) Hat der <b>Betriebsrat</b> im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 (= Mitteilungspflicht über zukünftig einzu- stellende ArbeitnehmerInnen) eine <b>besondere Information (Beratung)</b> über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information v.d. Einstellung <b>durchzuführen</b> .“
15. Berufungs- verhandlung ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BewerberIn</b></li> <li>• <b>RektorIn</b></li> </ul>		§ 98 Abs. 11 UG 2002: „Die Rektorin oder der <b>Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit dem/der ausgewählten Kandidat/in den Arbeitsvertrag</b> .“
16. Arbeits- vertrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rektorat</b></li> <li>• <b>AKGL</b></li> <li>• <b>BR</b></li> </ul>	Mitteilung	§ 42 Abs. 7 UG 02 Das <b>Rektorat</b> hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den <b>AKGL</b> darüber <b>in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll</b> . Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam.
			<b>Betriebsrat:</b> § 99 Abs. 4 ArbVG: „ <b>Jede erfolgte Einstellung</b> ist dem Betriebsrat <b>unverzüglich</b> mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des AN, [...] Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.“





**5**

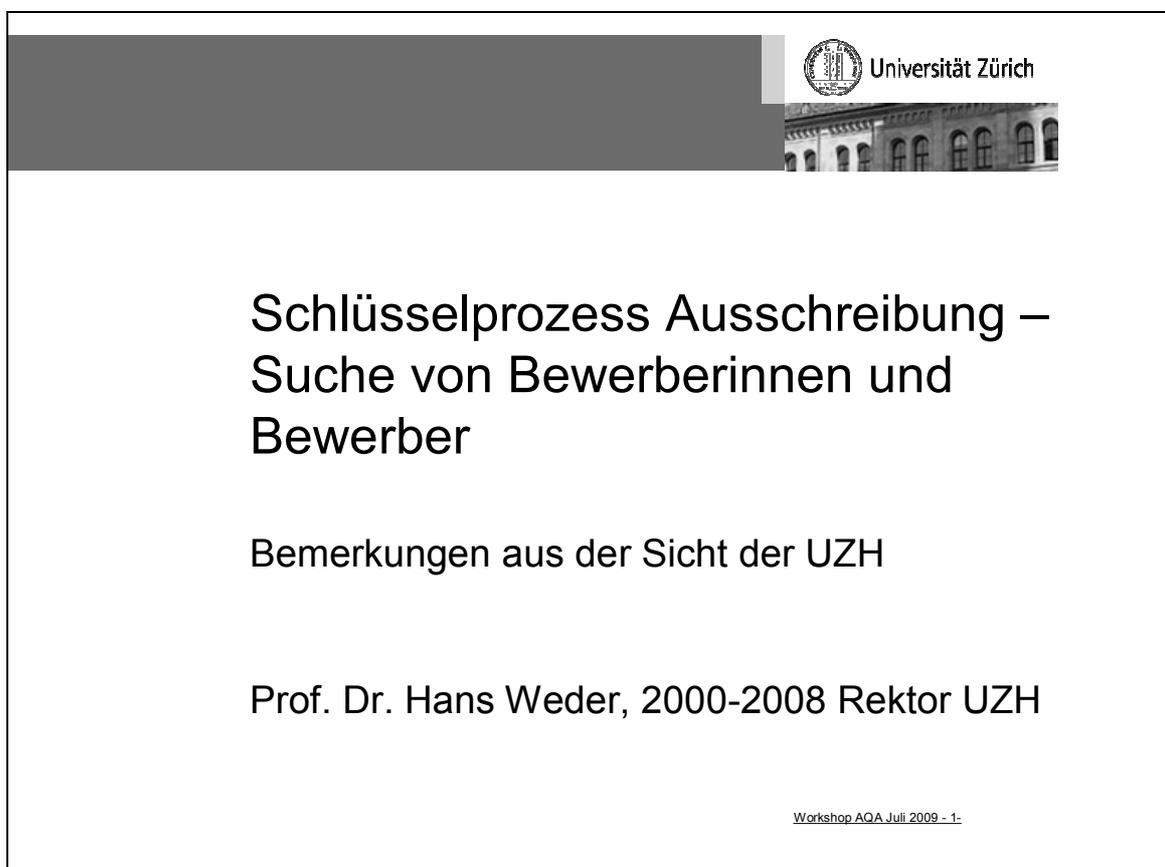
**Materialien**



## 5.1 Präsentationen und Textbeiträge<sup>1</sup>

Die nachfolgenden Präsentationen und Textbeiträge wurden im Rahmen der thematischen Workshops vorgestellt und von den Autorinnen und Autoren für diese Publikation freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

Die Reihenfolge der Beiträge entspricht jener der Präsentationen in den Workshops.



---

<sup>1</sup> In chronologischer Reihenfolge der Workshops



## Allgemeine Bemerkungen I

- Transparenz spielt eine sehr grosse Rolle in den zitierten Dokumenten; entscheidendes Ziel muss jedoch die Qualität sein.
- Einziges Ziel aller Massnahmen: Hervorragende Forscherinnen und Forscher zu bekommen, die auch gute Lehre aufweisen und Führungsqualitäten haben.
- Alle andern Ziele (wie Geschlecht, Nationalität, usw.) sind wissenschaftspolitischer Art und müssen dem Qualitätsziel untergeordnet werden.

Workshop AQA Juli 2009 - 2-



## Allgemeine Bemerkungen II: Berufungsstab I

- Sicherstellung einer optimalen Behandlung von Kandidierenden und Berufenen (Empfehlung: one stop shop für Professorinnen und Professoren, welcher alle Fragen beantwortet)
- Berufungsstab nahe am Rektorat positionieren (besondere Gruppe in der Personalabteilung oder noch besser eigenständige Abteilung)
- Spirit des Umgangs: Die Universität heisst Sie willkommen (Höflichkeit und Grosszügigkeit)
- Keine E-Mail länger als zwei Tage unbeantwortet; telefonische Erreichbarkeit sicherstellen.

Workshop AQA Juli 2009 - 3-

 Universität Zürich

## Allgemeine Bemerkungen III: Berufungsstab II

- Flexibilität der UL während des ganzen Verfahrens (Kontakte mit BK und Berufungsstab haben Priorität)
- UL signalisiert jederzeit grössten Einsatz für alle Beteiligten
- Regelmässige Überprüfung der Arbeit des Berufungsstabs (zB bei Berufungsverhandlungen oder Antrittsbesuchen).
- Standardisierte Abläufe nach dem Vier-Augen-Prinzip und optimierter Geschwindigkeit.

[Workshop AQA Juli 2009 - 4-](#)

 Universität Zürich

## Vorbereitung des Terrains I

Entscheidendes Ziel der Berufungskultur: Die Fachleute der BK müssen dazu gebracht werden, bessere Leute zu berufen, als sie selbst es möglicherweise sind.

- UL und UR arbeiten am „spirit“ einer Einheit und der gesamten Universität
- Arbeit an der Qualitätskultur einer Berufungskommission: Präzise Wahrnehmung des Antrags durch UL (bei Dissens Hearing!); sorgfältige Wahl des Präsidiums (Vertrauenspersonen); Bestimmung der Mitglieder durch UL (wenn nötig auswechseln); Wertschätzung vorhandener Qualität; Bestellung externer Mitglieder (zwei genügen mE).

[Workshop AQA Juli 2009 - 5-](#)

 Universität Zürich

## Vorbereitung des Terrains II

- Praxis der UL muss allen Beteiligten bekannt sein: Entweder optimale Besetzung oder gar keine (Offenhalten der Positionen!)
- Entwicklungsplanung und Profilbildung ist von vitaler Bedeutung und muss durch UL (allenfalls: VR für Fakultäten zuständig) begleitet und geführt werden.
- Senat darf nicht das letzte Wort bei der Widmung haben (Flexibilität!), aber Mit-Beurteilung der Liste durch den Senat (wissenschaftliche Kompetenz)
- Strategie der UL bekannt: Person geht vor Struktur.

Workshop AQA Juli 2009 - 6:

 Universität Zürich

## Ausschreibung

- Ausschreibung in bekannten Medien und Fachzeitschriften des deutschsprachigen Raums und allenfalls des übrigen Auslands (Angelsächs. Welt).
- E-Mail Adressenpool nach Fachgebieten an ausgewählte Dekanate und Rektorate.
- Berufungskommission einigt sich auf Personen, die direkt angesprochen werden sollen (head-hunting durch universitäre Fachleute gesteuert)
- Placierung von Personen, die sich nicht beworben haben, muss möglich gemacht werden.
- Inserate als PR-Instrument nutzen!

Workshop AQA Juli 2009 - 7:



Universität Zürich



### Zu den gestellten Fragen I:

- Head-hunting: Einsatz des Netzwerkes der Mitglieder der BK (allenfalls: Zulassung von Nicht-Bewerbern im Regelwerk erlauben).
- Ablaufplanung: Work-flow-Modell bewährt sich an der UZH (Software: Konsul windowsbasiert).
- Gutachten ergänzen die externen Mitglieder der BK.
- Soft-skills: Führungskompetenz, Überzeugungskraft, Fähigkeit zur Selbstorganisation
- Ausschreibungstext möglichst offen formulieren
- „Transparenz“: zielgerichtete und respektvolle Information aller Personen auf der Liste

Workshop AQA Juli 2009 - 8-



Universität Zürich



### Zu den gestellten Fragen II:

- Verfahrensdauer: Frequenz der Sitzungen aller Beteiligten muss hoch sein (keine Sommerpause!); standardisierte Abläufe (UL als zentrales Steuerungsorgan; Priorität auf Berufung setzen).
- Gleichstellungsförderung: Keine Kompromisse in der Qualität; Präsidentin der Gleichstellungskommission im Kontakt mit UL (Vertrauensverhältnis); Risiko: Ungleichbehandlung der Männer.
- BK möglichst früh einsetzen. Studierende leisten wertvollen Beitrag (Abklärung der Lehr-Dimensionen)
- Berufungen sind Chefsache (UL-Kompetenz!)

Workshop AQA Juli 2009 - 9-

 Universität Zürich

## Berufungskommission

- Präsidium durch UL bestimmt (gewisse Distanz zum Fachbereich und Vertrauensperson der UL).
- Mitglieder der BK durch UL zu genehmigen
- Zwei auswärtige (mindestens eines davon präsent!) Mitglieder
- Ausschluss des bisherigen Stelleninhabers aus allen Verhandlungen (mit Ausnahme einer Einladung zur Stellungnahme im Zeitpunkt der long list).
- Strukturbericht (aufgrund Entwicklungsplan) durch BK erarbeitet und durch UL genehmigt.
- AKG soll Möglichkeit haben, Einspruch zu erheben.

Workshop AQA Juli 2009 – 10-

 Universität Zürich

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Workshop AQA Juli 2009 – 11-

**Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements  
an österreichischen Universitäten**

**Österreichische Qualitätssicherungsagentur  
Workshop 2 – Wien, 08/09.07.2009**

*Dr. phil. Karin Zimmermann  
Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*



**HoF**

Institut für Hochschulforschung Wittenberg

Die Gestaltung des Verfahrensschrittes Ausschreibung /  
BewerberInnensuche (Schlüsselprozess) und die Förderung der  
Gleichstellung in Berufungsverfahren (Querschnittskriterium)

**Der Fragenkatalog der Universitäten:**

- Die aktive Bewerberinnensuche
- Fragen der Transparenz
- Die Rolle des Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen (AKG)



**HoF**

Institut für Hochschulforschung Wittenberg



### Gender (Mainstreaming) und Diversity (Management)

- **Gender** betrifft die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Sie sind **erlernt und daher auch veränderbar**.
- **Gender Mainstreaming**: Alle Akteurinnen und Akteure auf allen Ebenen und in allen Bereichen sollen ‚Gleichstellung, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit‘ als Ziel verfolgen. Die Umsetzung im Hauptstrom (Mainstream) bekommt den Charakter einer Querschnittsaufgabe. Die **Verantwortung für die Veränderung der Organisationsstrukturen und -kulturen liegt maßgeblich bei den EntscheidungsträgerInnen**.
- **Diversity**: Vielfalt bezogen auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Menschen mit Blick auf Kategorien wie Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Alter etc. Diversity zum Ausgangspunkt von politischem und administrativem Handeln zu machen, bedeutet **die Zuschreibungen, Bewertungen und ihre Folgen für soziale Ungleichheit bewusst in Entscheidungsprozessen zu antizipieren**.
- **Diversity Management** fokussiert organisationsinterne Prozesse insbesondere die **Personalentwicklung: Personalauswahl, -werbung und -führung** – neben Produktgestaltung, Effizienzsteigerung und positiver Außendarstellung eines Unternehmens.

### Chancengleichheit als Qualitätsausweis von Berufungsverfahren

Intransparenz, mangelnde Offenheit und Sachlichkeit sind bestehende Verfahrensmängel, die zu beseitigen sind, um “den Hochschulen ein effizientes Instrument der Personalplanung und Hochschulsteuerung an die Hand zu geben, das zur Qualitätssicherung beiträgt, internationalen Verfahrensstandards entspricht, objektiv und transparent strukturiert ist, und somit auch von den Nachwuchswissenschaftlern [sic] und der wissenschaftlichen Öffentlichkeit uneingeschränkt akzeptiert werden kann.“ (Wissenschaftsrat, höchstes Politikberatungsgremium der Deutschen Bundesregierung, WR 2005: 4)

„Der Wissenschaftsrat ist davon überzeugt, dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten wird.“ (WR 2005: 6)



HoF

Institut für Hochschulforschung Wittenberg

- Während Konsens darüber besteht, **dass** Chancengleichheit der Geschlechter ein Qualitätskriterium zu sein hätte, ist es schwierig zu bestimmen, **was** ‚wissenschaftliche Qualität‘ genau ist.
- Wissenschaftliche Qualität wird im Berufungsverfahren, speziell in Berufungskommissionen, ausgehandelt. **Wie** das geschieht wurde „bislang kaum untersucht, was nicht zuletzt auf den erschwerten empirischen Zugang zurückzuführen ist.“ (WR 2007: 25)
- Die Steuerungsfunktion wissenschaftlicher Netzwerke spielt m. E. dabei eine sehr gewichtige Rolle. Insbesondere die aktiven Rekrutierungsstrategien bedienen sich der Steuerungsfunktion wissenschaftlicher Netzwerke und sind daher etwas genauer zu betrachten.



HoF

Institut für Hochschulforschung Wittenberg

### Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen



### Die Steuerungsfunktion wissenschaftlicher Netzwerke

„Ich war Gründungsbeauftragter [an der Universität X] und habe mir gesagt, ich brauche jemand, der den Markt übersieht, etwas von Methoden versteht. Dann habe ich den Herrn A gefunden. Dann hatte ich mir gesagt, ich bräuchte irgend jemand, der eine Erfahrung in einem Anwendungsgebiet hat. Und für diese Kompetenz habe ich den Kollegen B gewonnen. Dann sagte ich mir, es wäre ganz schön, noch jemanden zu haben, der aus einem anderen Blickwinkel solche Sachen macht. Da habe ich den Kollegen C gesucht. Ich habe also für verschiedene Kompetenzen, die nicht identisch sind mit dem, was ich überblicke drei Personen gewonnen. Den C kannte ich, wir waren über eine Reihe von Jahren Kollegen [an einer Universität Y]. Den B und den A kannte ich nicht persönlich. Ich wusste was sie arbeiten und wusste daher auch welche ergänzende Kompetenz ich von denen erwarten kann. Insofern musste ich Leute nehmen, von denen ich eine Vermutung und eine Kenntnis hatte über ihre Interessenlage, ihre Kompetenz und eine gewisse Erfahrung mit Institutionen und der Problematik der Aufsetzung eines Instituts. Und an der Universität Z saß der D und bat mich, ihn zu unterstützen. Mit dem D hatte ich vorher keine Kontakte, wir kannten uns dem Namen nach. Dann haben wir den E gefragt und der D hatte den Wunsch, den ihm bekannten Kollegen F aus [der Universität T, aus der auch D kommt] mitzunehmen. Also er hat mich kooptiert und dann haben wir zu zweit die beiden anderen kooptiert. **Dann waren die vier Leute da.**“

(Gründungsbeauftragter, mehrfach SBK-Mitglied, Mitglied im Wissenschaftsrat, Fachgesellschaft etc.)

### Die Passfähigkeit

- **Die vier Leute** stehen für die Kernbereiche [Säulen] dieses Faches. Sie statten sich gegenseitig mit der legitimen Definitionsmacht über die Nachfolge in den Kernbereichen aus. Sie legen damit auch die disziplinären ‚Ränder‘ fest.
- **Passfähigkeit** setzt sich – abhängig vom Fach und dem Profil einer Professur – aus einem Gemisch zusammen: allgemeine fach-wissenschaftliche Gütekriterien, sehr spezifische fachliche und persönliche Kompetenzen, individuelle und kollektive Interessen und Anforderungen bis hin zu fachkulturellen Determinanten für einen als angemessen ‚professoral‘ empfundenen Auftritt vor einer Berufungskommission.
- **Passfähigkeit** wird im Berufungsprozess entlang fachlicher Kriterien und Standards argumentiert. Diese Kriterien werden dynamisch gehandhabt, situationsabhängig modifiziert und bedarfsabhängig umcodiert. Es kommt dadurch zu Re-Definitionen von Stellenprofilen wie sie in Ausschreibungstexten formuliert waren.
- Berufungsverfahren sollten m. E. als Prozeduren verstanden werden, die als ‚**Verobjektivierung einer sozial konstruierten**‘ wissenschaftlichen Qualität / Exzellenz zu charakterisieren sind.



### Resümee zur Passfähigkeit in das künftige Arbeitsumfeld

„Es ist anzunehmen, dass bei Berufungsverfahren und den vorangegangenen Auswahlprozessen ... subtile und weitgehend unterbewusste Mechanismen wirken. ... [Es] gibt es Hinweise darauf, dass sich unklare Qualifikationsdefinitionen und ein ‚gender bias‘ in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken. Insbesondere das Entscheidungskriterium ‚**Passfähigkeit**‘ in das künftige Arbeitsumfeld, das als entscheidend eingestuft wird und über das in aller Regel männlich dominierte Berufungskommissionen entscheiden, zeigt in erster Linie negative Auswirkungen für den Erfolg weiblicher Bewerbungen. Die männliche Dominanz geht insgesamt einher mit unzureichender Transparenz im Berufungsverfahren. **Mangelnde soziale Aufmerksamkeit und Sensibilität** führen zu Geschlechterdiskriminierung und homosozialer Kooptation.“

(Wissenschaftsrat, 2007: 25)



## Resümee zum Schlüsselprozess Ausschreibung / BewerberInnensuche

- Wird im Schlüsselprozess Ausschreibung und BewerberInnensuche die **pro-aktive Rekrutierung** eingesetzt, werden das homosoziale Kooptationsprinzip und Gate Keeping strategisch aktiviert.
- Der Schlüsselprozess **Fachliche Widmung** noch vor der Öffentlichen Ausschreibung sollte hinsichtlich der erwünschten Passfähigkeit der künftigen Professuren einer eingehenden Prüfung unterzogen werden.
- Der Schlüsselprozess Fachliche Widmung ist Angelegenheit zwischen Rektorat und Senat sowie dem externen Universitätsrat. Hier wäre zu erwägen, inwieweit [jeweils fachlich einschlägige] **Gender and Diversity kompetente Expertise** hinzugezogen werden und welche Rolle dabei der AKG spielen könnte.
- **Gender Proofing** von Berufungsverfahren als Qualitätsausweis
- und Basis für eine **Personalentwicklung an Hochschulen**



## Gender Proofing von Berufungsverfahren

### 1. Motivation zur Bewerbung

- Persönliche Aufforderung zur Bewerbung
- Beratende Unterstützung für Bewerberinnen
- Gezielte Nachwuchsförderung und Aufforderung zur Bewerbung insbesondere in Bereichen, wo Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind
- Bericht über diesbezüglich getroffene Maßnahmen

### 2. Ausschreibung

- Öffentliche und möglichst breite Ausschreibung, Standards für Veröffentlichung von Bewerbungen (alle Infokanäle nutzen, aktuelle Listen von potenziellen BewerberInnen durch AKGL)
- Formulierung des Ausschreibungstextes mit Anforderungsprofil etc.:  
Ist die Ausschreibung geschlechterneutral formuliert?  
Sprechen die Stellenprofile unterschiedliche Personengruppen an?  
Sind alle verlangten Qualifikationen wirklich relevant für die vakante Position?  
Ist der Ausschreibungstext nicht zu allgemein aber auch nicht zu spezifisch gehalten? etc.
- Öffentlichmachen des Ausschreibungstextes

### 3. Kriterien im Verfahren...

### 4. Rahmenbedingungen von Verfahren...

(Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz, 2005)



## Die Optimierung von Berufungsverfahren als Basis für Personalentwicklung

### Berufungsverfahren

- Fachliche Expertise mit Gender- und Diversity-Schlüsselkompetenzen.
- Gender Proofing als Qualitäts- und Evaluationskriterium für die Qualitätssicherung von Berufungsprozessen (Profilbildung).
- Anforderungsprofil über Anforderungsanalysen für jede Professur sowie Kriterien für die Passfähigkeit der künftigen ProfessorInnen individuell ermitteln.
- Workshops mit dem Ziel Optimierung von Berufungsverfahren für aktuell und zukünftig an Berufungsverfahren Beteiligte.

### Personalentwicklung

- **Cross-Gender-Diversity-Analysen der Personalstrukturen:** Laufbahnen, Karrierewege, neue Positionen (Trennung Lehr-/ Forschungsprofessur, tenure track).
- **Professuren und Postdocs:** Weiterbildung im Personal-, Organisations-, Projektmanagement, Drittmittelinwerbung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätssicherung, Hochschuldidaktik.
- **Promovierende:** Promotionsverträge, Qualifizierung (auch der MentorInnen) Schlüsselqualifikationen, Projektmanagement, Vorbereitung auf Karrieren auch außerhalb der Wissenschaft.



Institut für Hochschulforschung Wittenberg

### LITERATUR

- ADVANCE, 2008: Portal Website. **For the Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers:** <http://www.advance-portal.net>
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 2007: **Handreichung Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft:** <http://www.bukof.de/down/handreichung-personalentwicklung.pdf>
- Engler, Steffani, 2001: „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK
- European Commission, DG Research (ed.), 2004: **Gender and Excellence in the making:** [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias\\_brochure\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf)
- Färber, Christine; Ulrike Spangenberg, 2008: **Wie werden Professuren besetzt?** Frankfurt/New York: Campus
- Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz, 2008: **Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen:** <http://www.uni-konstanz.de/universitaet/frauenrat/pdf/TippsAktiveRekrutierung.pdf>
- Georgy, Ursula 2009: **Professionalisierung der Berufungsverfahren – Erfahrungen der Fachhochschule Köln,** in: Richthofen, Anja von; Michael Lent (Hg.), 2009: **Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre.** Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 78-88
- Müller, Barbara; Gabriela Obexer; Katharina von Salis (Hg.), 2006: **Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren.** Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern: [www.crus.ch/dms.php?id=5265](http://www.crus.ch/dms.php?id=5265)
- Simon, Dieter, 2007: **Bei Anruf Mausehelei.** Strenge Vorschriften sollen Vetternwirtschaft in Berufungsverfahren verhindern – machen sie aber nur komplizierter, in: DIE ZEIT, 11.01.2007: <http://www.zeit.de/2007/03/C-Berufung>
- Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung (Hg.), 2005: **Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz,** [http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF)
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hg.), 2009: **So kriegen Sie alle! Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen:** <http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/fin7/1106/so%20kriegen%20sie%20alle.pdf>
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, 2005: **Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen,** Hannover: <http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gdp/wknempfehlungen.pdf>
- Wissenschaftsrat, 2005: **Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren,** Drs. 6709-05, Jena
- Wissenschaftsrat, 2007: **Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern,** Drs. 8036-07, Berlin
- Zimmermann, Karin, 2000: **Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen,** Berlin: Edition Sigma
- Zimmermann, Karin, 2006: **Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?**, in: ZFHE Jg.1 / Nr.2 (Juni 2006): [http://www.zfhd.at/resources/downloads/ZFHE\\_1\\_2\\_03\\_ZIMMERMANN\\_Berufungsverfahren\\_preprint\\_1000804.pdf](http://www.zfhd.at/resources/downloads/ZFHE_1_2_03_ZIMMERMANN_Berufungsverfahren_preprint_1000804.pdf)
- Zimmermann, Karin; Sigrid Metz-Göckel; Kai Huter, 2004: **Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik. Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten,** Wiesbaden: VS-Verlag
- Zimmermann, Karin; Sigrid Metz-Göckel, 2007: **„Vision und Mission“.** Die Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschung. Wiesbaden: VS-Verlag
- Zimmermann, Karin; Marion Kamphans; Sigrid Metz-Göckel (Hg.), 2008: **Perspektiven der Hochschulforschung,** Wiesbaden: VS-Verlag



Institut für Hochschulforschung Wittenberg

- **Kontakt:**

Dr. Karin Zimmermann  
Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Collegienstr. 62  
D - 06886 Lutherstadt Wittenberg  
Tel. +49 (0) 3491 / 466-154  
Fax +49 (0) 3491 / 466-255  
<http://www.hof.uni-halle.de>





Universität Zürich



**Schlüsselprozess  
Begutachtung &  
Fest-  
stellung der Quali-  
fikationskriterien:  
Bemerkungen aus  
der Sicht Abteilung  
Professuren der Uni-  
versität Zürich (UZH).**

Jörg Kehl, Leiter Abteilung Professuren,  
zuständig für Berufungen an der UZH seit Herbst 1995,  
zuerst bis 2001 als Leiter Berufungsstab.



Universität Zürich



**Nach einer kurzen Schilderung der  
Vorgaben für die Berufungen und  
ihres Ablaufs an der UZH sowie des  
Auftrags der Abteilung Professuren  
gehe ich nachher auf die gestellten  
Fragen bezüglich**

- Berufungsbeauftragte und**
- Begutachtung ein.**



### Struktur:

1. Gesetzliche Rahmenbedingungen einer Berufung an der UZH.
2. Der ‚one stop shop‘ der UZH: die Abteilung Professuren.
3. Berufungsbeauftragte / -beauftragter?
4. Bemerkungen zur Begutachtung.



## 1. Berufung an der UZH

### 1. Berufung an der UZH

Beim Studium der Unterlagen, insbesondere Ihrer gesetzlichen Rahmenbedingungen, sind mir Unterschiede aufgefallen. Ich denke aber, dass es auch Gemeinsamkeiten gibt.

Ich stelle folgende Grundsätze aus dem Leitbild der UZH meinen Bemerkungen oder Überlegungen als Leitlinien voran:



Universität Zürich

## 1. Berufung an der UZH



Die UZH ...

- ist der Diversität der Wissenschaft verpflichtet und pflegt alle relevanten Disziplinen;
- hat u.a. die Aufgabe, wissenschaftliche Erkenntnis durch Forschung auf höchstem Niveau zu erweitern und zu vertiefen;
- strebt ein möglichst hohes Mass an Selbstverwaltung und Mitverantwortung ihrer Angehörigen sowie Chancengleichheit auf allen Stufen an;



Universität Zürich

## 1. Berufung an der UZH



Die UZH ...

- fördert fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- ist einem partizipativen Führungsstil verpflichtet.

 Universität Zürich

## 1. Berufung an der UZH



Das Gesetz über die UZH nennt drei Akteure für das Berufungsverfahren:

1. § 29 Abs. 5 Ziff. 9 UZHG:  
Der Universitätsrat (UR), das oberste Organ der UZH, zuständig für Strategie und unmittelbare Aufsicht, ist abschliessend zuständig für Ernennung, Beförderung und Entlassung der Professorinnen und Professoren.
2. § 31 Abs. 3 Ziff. 5 UZHG:  
Die Universitätsleitung (UL), das operative Leitungsorgan, hat folgende Aufgabe:  
Führung der Berufungsverhandlung und Antragstellung zuhanden des UR.

 Universität Zürich

## 1. Berufung an der UZH



Das Gesetz über die UZH nennt drei Akteure für das Berufungsverfahren:

3. § 34a UZHG, Berufungskommission:  
Eine Kommission der Fakultät stellt Antrag auf Berufung und Beförderung zuhanden der UL. Bei Berufungen gehören ihr mindestens zwei externe Expertinnen und Experten an.

## 1. Berufung an der UZH



Universität Zürich



Die Universitätsordnung (§ 10 UZHO) schreibt Zuständigkeiten und den Ablauf vor:

1. Lehrstuhlplanung (Abs. 1 + 2):  
Fakultät über UL an UR mit Begründung für die Ausrichtung: Startschuss für das Verfahren.
2. Einsetzen der Struktur- bzw. Berufungskommission (Abs. 4):  
Meistens auf Antrag des Fakultätsvorstands durch die UL. Mindestens zwei externe Expertinnen und Experten.

## 1. Berufung an der UZH



Universität Zürich



Die Universitätsordnung (§ 10 UZHO) schreibt Zuständigkeiten und den Ablauf vor:

3. Ausschreibung / Direktberufung (Abs. 3 + 6):  
In der Regel öffentliche Ausschreibung. Einbezug von Personen, die sich nicht beworben haben, ist möglich. In dringlichen Fällen Direktberufung.
4. Kriterien und Auswahl (Abs. 5):  
Einer- bis Dreivorschlag durch Berufungskommission mit Begründung und Mitbericht an UL.  
Massgebend sind wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre, soziale Kompetenzen und Führungsqualitäten.

## 1. Berufung an der UZH



Die Universitätsordnung (§ 10 UZHO) schreibt Zuständigkeiten und den Ablauf vor:

5. Prüfung und Berufungsverhandlungen (Abs. 7):  
Die UL überprüft den Antrag und leitet bei Zustimmung die Berufungsverhandlungen ein.
6. Antrag auf Ernennung (Abs. 8):  
Nach erfolgreichem Abschluss der Berufungsverhandlungen stellt die UL dem UR Antrag auf Ernennung der oder des Vorgeschlagenen.

## 2. Die Abteilung Professuren



### 2. Die Abteilung Professuren

Nachdem vorher die Bildungsdirektion bzw. das Ministerium dafür zuständig war, führt die UL seit 1995 die Berufungsverhandlungen selber und hat die Leitung des Berufungsprozesses bis 2001 einem Berufungsstab anvertraut. 2001 wurden die Aufgaben erweitert, die Betreuung von der „Wiege“ - Berufung - bis zur „Bahre“ - Austritt (bzw. z.T. wörtlich bei Ruhegehaltsanspruch) in eine Hand gelegt und deshalb die Abteilung Professuren im Bereich des Rektors eingerichtet.



Universität Zürich

## 2. Die Abteilung Professuren

### Professorinnen und Professoren

- etwa 480
- etwa 51 % Ausländerinnen und Ausländer



Universität Zürich

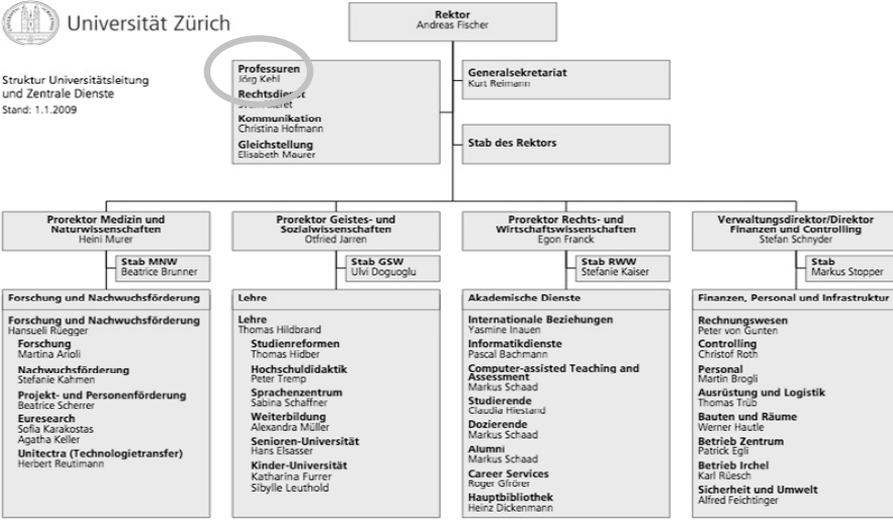
## 2. Die Abteilung Professuren

### Organigramm



Universität Zürich

Struktur Universitätsleitung  
und Zentrale Dienste  
Stand: 1.1.2009



```

graph TD
    R[Rektor  
Andreas Fischer] --- G[Generalsekretariat  
Karl Reimann]
    R --- S[Stab des Rektors]
    R --- P[Professuren  
Iris Kehl]
    R --- R[Rechtsdienst  
Christina Hoffmann]
    R --- K[Kommunikation  
Christina Hoffmann]
    R --- G2[Gleichstellung  
Elisabeth Maurer]
    
    P --- PM[Prorektor Medizin und  
Naturwissenschaften  
Heini Murer]
    P --- PG[Prorektor Geistes- und  
Sozialwissenschaften  
Ottfried Jarren]
    P --- PR[Prorektor Rechts- und  
Wirtschaftswissenschaften  
Egon Franck]
    P --- VD[Verwaltungsdirektor/Direktor  
Finanzen und Controlling  
Stefan Schnyder]
    
    PM --- SMNW[Stab MNW  
Beatrice Brunner]
    PG --- SGW[Stab GSW  
Ulvi Doguoglu]
    PR --- SRWW[Stab RWW  
Stefanie Kaiser]
    VD --- SF[Stab  
Markus Stopper]
    
    PM --- FN[Forschung und Nachwuchsförderung  
Hansueli Rügger  
Forschung  
Martina Aioli  
Nachwuchsförderung  
Stefanie Kahmen  
Projekt- und Personenförderung  
Beatrice Scherrer  
Euresearch  
Sofia Karakostas  
Agatha Keller  
Unictetra (Technologietransfer)  
Herbert Reutimann]
    PG --- LE[Lehre  
Thomas Hillbrand  
Studienreformen  
Thomas Hüder  
Hochschuldidaktik  
Peter Triemp  
Sprachenzentrum  
Sabina Schaffner  
Weiterbildung  
Alexandra Müller  
Senioren-Universität  
Hans Glosset  
Kinder-Universität  
Katharina Furrer  
Sibylla Leuthold]
    PR --- AD[Akademische Dienste  
Internationale Beziehungen  
Yasmine Inauen  
Informationsdienste  
Pascal Bachmann  
Computer-assisted Teaching and  
Assessment  
Markus Schaad  
Studierende  
Claudia Hiesland  
Dozierende  
Markus Schaad  
Alumni  
Markus Schaad  
Career Services  
Roger Girner  
Hauptbibliothek  
Heinz Dickenmann]
    VD --- FI[Finanzen, Personal und Infrastruktur  
Rechnungswesen  
Peter von Gunten  
Controlling  
Christof Roth  
Personal  
Martin Brogli  
Ausrüstung und Logistik  
Thomas Trüb  
Bauten und Räume  
Werner Hautle  
Betrieb Zentrum  
Patrick Egli  
Betrieb Irchel  
Karl Rüesch  
Sicherheit und Umwelt  
Alfred Feichthörner]
                
```

Universität Zürich  

## 2. Die Abteilung Professuren

### Aufgaben

- Berufungsverhandlungen: Organisation, Ausarbeitung Angebote, Formulierung Ernennungsanträge.
- Personal- und lohnadministrative Betreuung aller Professorinnen und Professoren, welche vom UR (ca. 480) ernannt, vom Bund gefördert oder von den Fakultäten auf befristeter Basis als Gastprofessorinnen und -professoren angestellt werden.
- Aufenthaltsgenehmigung, Lohnzahlungen, Forschungssemester, Beratungen etc.

Universität Zürich  

## 2. Die Abteilung Professuren

### Aufgaben

- Anträge an UL und UR.
- Rechtsgrundlagen für Institutsleitungen bzw. Institutsdirektionen.
- Nebenbeschäftigungen, Umsetzung der Bestimmungen, Bewilligungen, Deklarationen, Massnahmen.
- Ruhegehälter im Auftrag des Kantons und Geschäftsführung Pensionskasse für die nach altem System Versicherten.



## 2. Die Abteilung Professuren

### Abteilung Professuren

Personal: 460 Stellenprozent

- Leitung: 100 Stellenprozent
- Stellvertretung: 50 Stellenprozent
- Sekretariat: 90 Stellenprozent
- Sachbearbeitung: 220 Stellenprozent  
(3 Personen)



## 3. Berufungsbeauftragte?

### 3. Berufungsbeauftragte / -beauftragter?

**Aufgrund der langjährigen Erfahrung in dieser Tätigkeit an der UZH habe ich eine kurze und einfache Antwort auf die Frage, ob ich das Einsetzen einer Berufungsbeauftragten oder eines Berufungsbeauftragten empfehlen würde:**

**Ja, vorbehaltlose Empfehlung.**

3. Berufungsbeauftragte?



Universität Zürich



**Aufgliederung des Berufungsprozesses:**

1. UR:  
Letzte Instanz der Qualitätskontrolle und Approbation durch die Ernennung.
2. UL, „process owner“:  
Massgebliche Instanz der Qualitätskontrolle und Hauptakteurin durch Führen der Berufungsverhandlungen.
3. 7 Fakultäten, vertreten durch Berufungskommission:  
Vordergründig sieben - eigentlich noch mehr - „Kulturen“ der Beurteilung bzw. Auswahl.

3. Berufungsbeauftragte?



Universität Zürich



**Rahmen:**

1. Organisatorische Anbindung: möglichst nahe bei Rektorin oder Rektor (siehe auch Referat von Herrn Prof. Dr. H. Weder).
2. Auftrag von Rektor oder Rektorin. An der UZH: Zusammenarbeit ebenso mit Prorektorinnen und Prorektoren.
3. Unterstellung gewährleistet erforderliche Unabhängigkeit innerhalb der Verwaltung und Kompetenzen.
4. Dienstleistungsfunktion: Konzentration auf die wichtigen Tätigkeitsfelder, wie z.B. Betreuung der Spitzenkandidatinnen und -kandidaten während dem Verhandlungsprozess.



Universität Zürich

### 3. Berufungsbeauftragte?



#### **Aufgaben:**

1. Überwachung Berufungsprozess unter Achtung der Autonomie und (Finanz-)Verantwortung der Fakultäten.
2. Enge Führung des Teilprozesses Berufungsantrag an UL, Verhandlungsführung, Antragstellung an UR.
3. Lohn- und personaladministrative Zuständigkeit bis späterem Austritt (meist Pensionierung).



Universität Zürich

### 3. Berufungsbeauftragte?



#### **Einige weitere Bemerkungen:**

1. Es sind verschiedene Modelle der Ausgestaltung denkbar. Das Modell UZH ist vorgestellt. Es ist auch eine intensivere Betreuung bereits im Auswahlverfahren bis zur Rangierung denkbar. Die UL legt die Betreuungsschwerpunkte und die Ressourcen fest.
2. Die Überprüfung der Arbeit der Berufungskommission erfolgt durch die UL nach Einreichen der Liste. Der erforderliche Prozesssupport für eine Berufungskommission muss nicht zwingend zentral erfolgen, insbesondere nicht in der stark föderalistisch aufgebauten UZH: keine Teilnahme an Sitzungen einer Berufungskommission.



### 3. Berufungsbeauftragte?



#### **Einige weitere Bemerkungen:**

3. Wir erachten die Betreuung der Listenplatzierten als zentral: ‚one stop shop‘, siehe auch Referat von Herrn Prof. Dr. H. Weder, der als Rektor mir den Aufbau und Betrieb der Abteilung Professuren anvertraute.
4. Optimierung bzw. Verbesserung der Dienstleistung ist eine dauernde Aufgabe. Eine systematische Evaluierung ist sicher hilfreich. Ebenso wichtig sind die Feed backs der Betroffenen.



### 4. Begutachtung



#### **4. Bemerkungen zur Begutachtung:**

Der Auftrag der Berufungskommission aus der UZHO abgeleitet lautet, prüfen

- der wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre,
- der sozialen Kompetenzen und
- der Führungsqualitäten,

um dann einen begründeten Einer- bis Dreivorschlag an die UL zu richten.

## 4. Begutachtung



Universität Zürich



### Vorbemerkungen:

1. Für die Beurteilung der genannten Kriterien gibt es fachbedingt bemerkenswerte Unterschiede. Dies gilt nicht nur für die Fakultäten an sich, sondern innerhalb der Fakultäten auch für die verschiedenen Fächer.
2. Im Rahmen von gewissen gesamtuniversitären Vorgaben formulieren die Fakultäten ihre Leitbilder, ihre Ziele etc. selber. Das wirkt sich auch aus auf die Berufungspolitik und beeinflusst damit auch die Begutachtung & die Feststellung der Qualifikationskriterien. Aufgrund des langjährigen Lesens der Gutachten aller Berufungsanträge der UZH stelle ich eine grosse Vielfalt fest.

## 4. Begutachtung



Universität Zürich



### Überlegungen zur Begutachtung I:

- Gutachterinnen und Gutachter sind ein knappes Gut. Sie sind zu schützen - Vertraulichkeit -, zu entlasten - minimale Unterlagen, wie Ausschreibungstext, CV, Publikationsliste, sowie Gewährung der nötigen Freiheit für kurze Gutachten - und zu unterstützen - wesentliche Schlüsselfragen.
- Bei einer Gutachterin oder einem Gutachter ist oft bereits seine Reputation die Botschaft.
- Vergleichende Gutachten können der Berufungskommission ihre genuine Aufgabe nicht abnehmen.
- Muster oder Standardisierungen sollen die Gutachtertätigkeit erleichtern.

4. Begutachtung



**Überlegungen zur Begutachtung II:**

- Die Gutachten helfen der Berufungskommission, ihren Auftrag zu erfüllen und die Begründung auszuarbeiten. Innerhalb eines mit abstrakten Regeln möglichst gross ausgestalteten Spielraums beurteilen die Mitglieder der Berufungskommission die Bewerbenden und wählen die Vorzuschlagenden aus.
- Das unausweichliche „Werturteil“ sollte nicht nach aussen delegiert werden.
- Beurteilung der Führungsqualitäten im Klinikbereich: Neben den üblichen Gutachten werden auf Verlangen der Politik auch Assessments durchgeführt.

4. Begutachtung



**Überlegungen zur Begutachtung III:**

- Die Transparenz soll die Verfahrensqualität nicht beeinträchtigen. Die Gutachten sind ausschliesslich für den internen Gebrauch, d.h. gegen aussen - dazu zähle ich auch die sich Bewerbenden - sind sie streng vertraulich. Nur so kann eine gewisse Aussagekraft erwartet werden.
- Fakultätsspezifische Regelungen auch im Berufungsprozess haben sich bewährt.
- Die Berufungskommission regelt die Befangenheitsfrage mit Augenmass selber und berichtet im Berufungsantrag kurz darüber.



universität  
wien

# ProfessorInnenberufungen: Anregungen zur Festlegung und Feststellung von Qualifikationen

Christiane Spiel  
Universität Wien, Fakultät für Psychologie

AQA, Oktober 2009

Christiane Spiel

Faculty of Psychology, University of Vienna

## Festlegung von Kriterien

- Standardmäßige wissenschaftliche Kriterien (genügend differenziert – hier gleich Überlegungen hinsichtlich der Feststellung berücksichtigen)
- Zusätzliche Kriterien nach Bedarf bzgl. Funktion und Institution (z.B. Leitungskompetenz, Teamkompetenz)
- Interne Überlegungen (Kommission) hinsichtlich Priorität der Kriterien, Knock-out-Kriterien, Kompensierbarkeit etc.

*Siehe dazu Beispiel für Ausschreibungstext*

Christiane Spiel

Faculty of Psychology, University of Vienna

## Feststellung von Kriterien

- Was ist quantitativ ermittelbar? Was nur qualitativ?
- Welche Qualitätsindikatoren können direkt von BewerberInnen beigebracht werden?
- Welche Qualitätsindikatoren können nur qualitativ ermittelt werden?
- Welche der nur qualitativ ermittelbaren Qualifikationen sind so wichtig, dass sie festgestellt werden sollen?

## Feststellung von Kriterien - Beispiele

Wissenschaftlich - quantitativ:

Beispiel: Internationale Kooperationen

Namen von KooperationspartnerInnen

Erfolgskriterien: Gemeinsame Publikationen und  
Drittmittelprojekte

Kann/sollte von BewerberInnen geliefert werden

*Wichtig: bereits bei Ausschreibung darauf hinweisen, dass  
dies geliefert werden soll*

## **Feststellung von Kriterien - Beispiele**

Wissenschaftlich - qualitativ:

Beispiel: Innovationsgehalt der Forschung

Anzahl und Qualität der Publikationen nach formalen Kriterien (Bücher, Impactfaktoren Journale, Anteil englischsprachiger Publikationen etc.)

Zusätzlich: von den BewerberInnen selbst bestimmte 2-3 innovativsten Publikationen

*Wichtig: die gewünschte Differenzierung der Publikationen sollte bereits bei Ausschreibung angegeben werden*

*Publikationen ev. erst bei Shortlist anfordern*

Christiane Spiel

Faculty of Psychology, University of Vienna

## **Feststellung von Kriterien - Beispiele**

Zusatzkompetenzen:

Beispiel: Führungskompetenz

Quantitativ: Leitungserfahrung

Projekte, Universitätsinstitute, außeruniversitäre Institute etc. (Dauer, Größe der Einheit/en, etc.)

*Wichtig: bereits bei Ausschreibung darauf hinweisen, dass dies geliefert werden soll*

Christiane Spiel

Faculty of Psychology, University of Vienna

## **Feststellung von Kriterien - Beispiele**

Zusatzkompetenzen:

Beispiel: Führungskompetenz - qualitativ

Wissensfragen: z.B. *Welche Führungsinstrumente sind aus Ihrer Erfahrung besonders gut geeignet für Universitäten? Wieso?*

Critical Incident Fragen: z.B.

*Schildern Sie uns eine Situation, die Sie als Führungskraft als sehr schwierig erlebt haben. Wie sind Sie dabei vorgegangen? Wie bewerten Sie Ihr damaliges Vorgehen aus heutiger Perspektive?*

## **Vorschlag für Procedere**

Erarbeitung von zentralen Qualifikationsbereichen, entsprechenden Kriterien und Fragen für das Hearing durch die Kommission (Achtung: nicht zu viele!!)

Schriftliche Bewertung der Beantwortung von sämtlichen BewerberInnen durch sämtliche Kommissionsmitglieder (globale Bewertung auf Schulnotenskala; offene Kommentare)

Austausch, Diskussion, Bewertung



universität  
wien

**Alles sollte so einfach wie  
möglich sein – aber nicht  
einfacher**

**(Albert Einstein)**

## Gleichstellung bei der Durchführung von Berufungsverfahren

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Christine Färber

Wie, 26.+27. Jänner 2010

## Gliederung des Materials

- Gleichstellungsaspekte für Berufungsleitfäden
- Gleichstellungsbeitrag in Verfahrensstufen
- Gleichstellungsorientiertes  
Bewerbungsmanagement
- Gleichstellungsorientiertes Anforderungen an  
Bewerbungsunterlagen

## Input-Schwerpunkt: Verfahren

- Auswahl der Einzuladenden
- Hearing
- Kommissionsgespräch
- Berufungsvorschlag

## Auswahl der Einzuladenden

- **Gender-Bias bei persönlichen Merkmalen (Alter, Familie) und fachlicher Leistung berücksichtigen**
- Auf gleichwertige Behandlung in der Kommission achten
- Wertschätzende Kommunikation
- **Geschlechterparitätische Auswahl der qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber zum Vortrag**
- Schriftliche und wertschätzende Begründung der Auswahl
- Information aller Eingeladenen über die Mit-Eingeladenen
- Information aller nicht Eingeladenen zum Verfahrensstand

## Vortrag

- **Gleichwertige Bedingungen** für alle Bewerbenden
- Wertschätzendes, gastliches Verhalten
- **Ausreichend Zeit** für alle Bewerberinnen und Bewerber
- **Beachtung eines möglichen Gender-Bias bei der Auswertung**
- eher kein Video
- Probelehrveranstaltung durchführen

## Kommissionsgespräch

- **Einbeziehung der ganzen wissenschaftlichen Persönlichkeit (Lehre, Forschung, Klinik etc.)**
- **Ausreichend Zeit**
- Möglichkeit von **Einzelgesprächen**
- **Führungen**
- **Informelle Begegnungsmöglichkeit**
- **Wertschätzendes Verhalten**
- Thematisierung von **Privataspekten nur auf Wunsch der Kandidatin bzw. des Kandidaten**
- getrennte **Ansprechperson für Dual Career**

## Begründung

- **Positive Würdigung der Bewerberinnen und Bewerber**
- **Berücksichtigung von Frauen auf der Liste**
- Information aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber über die eigene Platzierung

## Durchgängige Gleichstellung

- **Vollständige Information und durchgängige Beteiligung des AKGL mit verfahrensbezogenen Einspruchsrechten**
- Wertschätzender Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern
- Weitgehende Transparenz und Information, u.a. Einsicht in die Gutachten oder Nennung der Namen der Gutachtenden
- Externe Assessments sind genauso geschlechterdiskriminierend
- Schriftliche Dokumentation aller Verfahrensstufen und Begründungen
- **Feststellung von Gleichstellungsbewusstsein bei Kommissionsmitgliedern, Vorsitzenden und GutachterInnen: Wurden schon Frauen promoviert, habilitiert? Wurden bei Beteiligung dieser Person schon Frauen auf Listen platziert? Stimmt der AKGL der Person zu?**

## Grundsatzfragen und Probleme

- Ergebnisquoten
- Fachnähe AKGL ist nicht notwendig
- Entwicklungsplanung: Nachweis zur Einbeziehung des Profils von Wissenschaftlerinnen
- kein vermischter Gleichstellungspassus in der Ausschreibung
- Offenheit der Kommission und Gutachtenden für Frauen
- Information der Kommission über Gender im Berufungsverfahren
- Geschlechterparitätische Kommission, weibliche Vorsitzende
- KEINE Abstimmung am Tag der Anhörung
- Verhandlung: gleichwertige Angebote an Frauen und Männer, Angebote für Kinder und Dual Career.

## Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren

**Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten, Workshop: Durchführung des Berufungsverfahrens**  
**Material von Prof. in Dr. in Christine Färber, HAW**

### 1 Gleichstellungsaspekte für Berufungsleitfäden

**Ziele:** Transparenz und Chancengleichheit in den Verfahren.

**Maßnahme:** transparenter Arbeits- und Zeitplan mit gleichstellungsrelevanten Aspekten bei den jeweiligen Verfahrensschritten.

1. Zielsetzung des Leitfadens und Verbindlichkeit: Gleichstellungsziel mit Verpflichtung zur Chancengleichheit und Ergebnisquote.
2. Einbindung der Stellen in langfristige Ziele und Strategien: Berücksichtigung des Frauenförderplans mit Ergebnisquote, **Berücksichtigung des qualifizierten Potenzials von Bewerberinnen bei der Strukturplanung.**
3. Zusammensetzung der Berufungskommission: 40 bis 50 Prozent **Frauenanteil bei der Zusammensetzung, Frauenanteil bei Professuren und in der Kommissionsleitung.**
4. **Beschreibung der gleichstellungsbezogenen Aufgaben des Fachbereichs, des Rektorats, der Berufungskommission sowie deren Vorsitz, der Berufungsbefragten und des AKGL.**
5. Festlegung der **wichtigsten Qualifikationen für eine Professur und geeigneter Instrumente zur Überprüfung einschließlich genderrelevanter Kriterien**, Festlegung vor der Ausschreibung, Verbindlichkeit der Kriterien für Kommission und Gutachten, **Gender als Kriterium bei der Kriteriengewichtung und -überprüfung.**
6. Maßnahmen zur Gewinnung von interessanten Bewerberinnen und Bewerbern mit besonderem Augenmerk auf Frauen: Ergebnisquoten, Standards für Ausschreibungen und persönliche Ansprache, Sanktionen.
7. Festlegung von Anforderungen an die Bewerbungsunterlagen und **Hinweise zum Gender-Bias.**
8. **Wertschätzender und transparenter Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern, Standards der Bewerberinnen- und Bewerberinformation.**
9. Professionelle Unterstützung des Verfahrens und **Fortbildung der Kommission zu Transparenz und Gender.**
10. **Beschreibung der einzelnen Verfahrensschritte mit konkreten Maßnahmen für Chancengleichheit und Frauenförderung; Berücksichtigung aller gleichstellungsrechtlichen Grundlagen auf aktuellem Stand.**
11. Sprachliche Fassung mit weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen.

Anmerkung zu Quoten und AKGL: Der AKGL wird nicht wegen der Fachnähe einbezogen und muss diese nicht leisten/ sollte dies gar nicht zu leisten versuchen. Vielmehr geht es darum, dass kein Spiel des Austricksens entsteht, bei dem die Kriterien hinter dem Rücken des AKGL gegen Frauen ausgelegt werden. Dagegen helfen letztlich nur Quoten, die von Anreiz- und Sanktionssystemen begleitet werden.

Vgl. Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike 2008, Wie werden Professuren besetzt. Frankfurt.

Kontakt:

Prof. in Dr. in Christine Färber, An der Parforceheide 74, D-14480 Potsdam  
mail@christinefaerber.de

## 2 Gleichstellungsaspekte im Ablauf von Berufungsverfahren

	Verfahrensstufe	Gleichstellungsbeitrag
1.	<p><i>Ausschreibung und Kriterienbildung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Strukturplanung</li> <li>– Ausstattungsplanung</li> <li>– Stellendefinition</li> <li>– Beantragung und</li> <li>– Genehmigung der Freigabe im Fachbereichsrat, bei der Hochschulleitung, im Senat und beim Landesministerium</li> <li>– Festlegung des Ausschreibungstextes, des Ausschreibungsorgans und der Ansprechperson für Interessierte</li> <li>– Festlegung von Auswahlkriterien und Planung des Verfahrensablaufs in der Kommission</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sondierung des potenziellen Feldes von Bewerberinnen und Bewerbern, Berücksichtigung des Profils von Bewerberinnen</li> <li>– <b>Nachweis der Einbeziehung des Profils von Wissenschaftlerinnen</b></li> <li>– <b>Direkte Ansprache</b> von Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung</li> <li>– <b>Breite Publikation der Ausschreibung</b>, gleichstellungsorientierte Auswahl der Publikationsorgane</li> <li>– Benennung einer <b>Ansprechpartnerin</b> für Bewerberinnen in der Ausschreibung</li> <li>– Aufnahme eines <b>Gleichstellungspassus</b> in die Ausschreibung, <b>Frauen sind nicht in anderen Benachteiligungen zu verstecken</b></li> <li>– Geschlechtergerechte Sprache</li> <li>– Kriterienfestlegung vor Kenntnis der konkreten Bewerbungslage</li> <li>– <b>Anforderungen an die schriftliche Bewerbung auf der Homepage</b></li> </ul>
2.	<p><i>Kommission</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einsetzung einer Berufungskommission</li> <li>– Wahl der oder des Vorsitzenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zusammensetzung der Berufungskommission: Geschlechterparitätisch, Frauen als Vorsitzende, Mitglieder mit Offenheit für die Berufung von Frauen*</li> <li>– Professionelle Unterstützung für das Bewerbungsmanagement</li> <li>– Information der Kommission über Gender in Berufungsverfahren und über Frauenförderplan</li> <li>– Konkrete und zügige Zeitplanung</li> <li>– Information der Bewerberinnen und Bewerber über den Zeitplan und die Zusammensetzung der Berufungskommission</li> <li>– Zuleitung der Bewerbungsunterlagen an die Kommission nur bei Vorliegen des Kriterienkatalogs</li> </ul>
3.	<p><i>Gutachten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Festlegung der zu begutachtenden Kandidatinnen und Kandidaten,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bestellung von Gutachterinnen und von <b>gleichstellungsbewussten Gutachtern*</b></li> </ul>

	<p>ggf. schon Festlegung einer Reihung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bestellung auswärtiger, ggf. vergleichender Gutachten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Information der Gutachterinnen und Gutachter über alle Auswahlkriterien, Genderkriterien und Frauenförderplan</li> <li>– Offenlegung von Beziehungen zwischen Gutachtenden und Bewerberinnen/Bewerbern sowie Kommissionsmitgliedern</li> <li>– Offenlegung der Gutachten gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern</li> </ul>
4.	<p><i>Auswahl der Einzuladenden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Eingang der Bewerbungen</li> <li>– Sichtung der Unterlagen durch die Berufungskommission</li> <li>– Versand von Bestätigungsschreiben des Bewerbungseingangs</li> <li>– Auswahl eines engeren Bewerberinnen- und Bewerberkreises durch die Kommission</li> <li>– Ggf. Aufforderung zur Einreichung der Schriften für den engeren Kreis, Prüfung der Schriften in der Berufungskommission</li> <li>– Auswahl zum Probevortrag, ggf. auch zur Probelehrstunde</li> <li>– Einladung der Kandidatinnen und Kandidaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gender-Bias bei persönlichen Merkmalen (Alter, Familie) und fachlicher Leistung berücksichtigen</li> <li>– Auf gleichwertige Behandlung in der Kommission achten</li> <li>– Wertschätzende Kommunikation</li> <li>– Geschlechterparitätische Auswahl der qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber zum Vortrag</li> <li>– Schriftliche und wertschätzende Begründung der Auswahl</li> <li>– Information aller Eingeladenen über die Mit-Eingeladenen</li> <li>– Information aller nicht Eingeladenen zum Verfahrensstand</li> </ul>
5.	<p><i>Vorstellungsvortrag</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Festlegung des Ablaufs der Vorträge: Themen, Raum, Zeit, Publikum, Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>– Vorbereitung der Hearings: Beratung bei Anreise und Unterkunft, Vorbereitung der Technik, Führung durch die Klinik bzw. die Labore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Gleichwertige Bedingungen</b> für alle Bewerbenden</li> <li>– Wertschätzendes, gastliches Verhalten</li> <li>– <b>Ausreichend Zeit</b> für alle Bewerberinnen und Bewerber</li> <li>– <b>Beachtung eines möglichen Gender-Bias bei der Auswertung</b></li> <li>– eher kein Video</li> </ul>
6.	<p><i>Probelehrveranstaltung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Festsetzung des Themas und der Studierendengruppe</li> <li>– Festlegung der Aufgabe für die Kandidatinnen und Kandidaten</li> <li>– Organisation: Zeit, Raum, Medien</li> <li>– Evaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gleichwertige Bedingungen für alle</li> <li>– <b>Beachtung eines möglichen Gender-Bias bei der Auswertung</b></li> </ul>
7.	<p><i>Gespräch mit der Berufungskommission</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gespräche mit den einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten zu Organisation, Ressourcen, Mittelakquisition, Studienplan und akade-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Einbeziehung der ganzen wissenschaftlichen Persönlichkeit (Lehre, Forschung, Klinik etc.)</b></li> <li>– <b>Ausreichend Zeit</b></li> <li>– Möglichkeit von <b>Einzelgesprächen</b></li> <li>– <b>Führungen</b></li> </ul>

	<p>mischer Selbstverwaltung, Ausstattung und Einbindung der Stelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Thematisierung der Vorhaben in Forschung, Lehre und ggf. Krankenversorgung</li> <li>– Kooperationsmöglichkeiten am Fachbereich, an der Hochschule, mit anderen Hochschulen (z.B. Region, Ausland, Wirtschaft)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Informelle Begegnungsmöglichkeit</b></li> <li>– <b>Wertschätzendes Verhalten</b></li> <li>– Thematisierung von <b>Privataspekten nur auf Wunsch der Kandidatin bzw. des Kandidaten</b></li> <li>– getrennte <b>Ansprechperson für Dual Career</b></li> </ul>
8.	<p><i>Festlegung des Berufungsvorschlags (Liste) durch die Kommission</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verfassung eines Kommissionsgutachtens mit Abstimmung einer Reihung in der Kommission</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Positive Würdigung der Bewerberinnen und Bewerber</li> <li>– Berücksichtigung von Frauen auf der Liste</li> <li>– Information aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber über die eigene Platzierung</li> </ul>
9.	<p><i>Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag und Berufung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung des Berufungsverfahrens durch die Hochschulleitung</li> <li>– Berufung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung der Einhaltung der Gleichstellungsvorgaben durch AKGL</li> <li>– Berücksichtigung des Votums des AKGL</li> <li>– Ggf. Zurückweisung des Berufungsvorschlags durch die berufende Stelle</li> <li>– Schiedsstelle</li> </ul>
10.	<p><i>Berufungsverhandlung</i> Berufungsverhandlungen mit Zusage oder Absage</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gleichwertige Angebote an Frauen wie Männer zu Ausstattung und persönlicher Besoldung, Monitoring</li> <li>– Berücksichtigung von Dual Career</li> </ul>
	Durchgängig	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vollständige Information und durchgängige Beteiligung des AKGL mit verfahrensbezogenen Einspruchsrechten</li> <li>– Wertschätzender Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern</li> <li>– Weitgehende Transparenz und Information</li> <li>– Externe Assessments sind genauso geschlechterdiskriminierend</li> <li>– DOKUMENTIEREN</li> <li>– * Feststellung von Gleichstellungsbewusstsein bei Kommissionsmitgliedern, Vorsitzenden und GutachterInnen: wurden schon Frauen promoviert, habilitiert? Wurden bei Beteiligung dieser Person schon Frauen auf Listen platziert? Stimmt der AKGL der Person zu?</li> </ul>

<p><i>Hearing Vorschlag</i>  <i>2-4 Stunden pro Person</i>  <i>(max. 2-3 Personen pro Tag)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Begrüßung</i></li> <li>– <i>Selbstpräsentation</i></li> <li>– <i>Wissenschaftlicher Vortrag mit Diskussion (30+15 min)</i></li> <li>– <i>Lehrprobe (45 min)</i></li> <li>– <i>Konzept für die Stelle mit Diskussion 30 min</i></li> <li>– <i>Nichtöffentliches Interview</i></li> <li>– <i>Einzelgespräche/ Gruppengespräche mit Studierenden, Arbeitsgruppe, AKGL)</i></li> </ul>	<p>Eventuell zweistufig, aber quotiert:          6-8 Leute für 2-stündiges Verfahren          3 Personen für intensive zweite Stufe mit eintägigem Terminplan vor Ort und mehr Fokus auf Konzept, Einzel- und Gruppengespräche.  <b>KEINE Abstimmung der Kommission am Tag der Anhörung</b></p>
---	---

### 3 Gleichstellungsorientiertes Bewerbungsmanagement

#### 3.1 Ausschreibung

In der Ausschreibung wird eine Kontaktperson genannt, von der Bewerberinnen und Bewerber nähere Informationen über die ausgeschriebene Professur erhalten können. Es wird eine weibliche Ansprechperson genannt. Die Ausschreibung enthält einen Hinweis, wie die Interessierten im Internet oder auf Nachfrage Informationen über die Anforderungen der Hochschule an die Bewerbungsunterlagen, zum Strukturplan (Profil und Ausstattung), zu den Auswahlkriterien und zur Zusammensetzung der Berufungskommission erhalten können.

Unmittelbar nach Eingang der Bewerbung erhalten die Bewerberinnen und Bewerber ein kurzes Bestätigungsschreiben, das freundlich formuliert ist und folgende Informationen über das weitere Verfahren gibt:

- Zeitpunkt der nächsten Information der Bewerberin/des Bewerbers (zum Beispiel nach Ablauf der Bewerbungsfrist und Sichtung der Unterlagen durch die Berufungskommission).
- Voraussichtlicher Termin der Auswahl zu den Vorträgen, geplante Zeit der Vorträge.
- Voraussichtliches Ende des Auswahlverfahrens.
- Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber getrennt nach Geschlecht
- Zusammensetzung der Berufungskommission.
- Ansprechperson, bei Frauen zusätzlich AKGL
- Information, ob ein Gutachten eingefordert wurde und bis wann die Gutachten eingehen, ggf. Information über die Namen der Gutachterinnen und Gutachter.

#### 3.2 Auswahl des engeren Kandidatinnen- und Kandidatenkreises und Anhörungen

Mit der Einladung zum Vortrag werden die Bewerberinnen und Bewerber über die Zusammensetzung der Berufungskommission und die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Namen der anderen Eingeladenen informiert, falls dies noch nicht vorher erfolgt war. Bewerberinnen und Bewerber, die nicht eingeladen werden, erhalten ein wertschätzendes Schreiben, ggf. als E-Mail mit Dank für die Bewerbung, und der Information, dass die Auswahl der Einzuladenden zunächst abgeschlossen ist, das Verfahren aber noch andauert. Die eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber erhalten genaue Informationen über die geplanten Abläufe:

- Zeitpunkt und Dauer des eigenen Vortrags.
- Dauer der Diskussion.
- Zusammensetzung des Publikums (Anzahl, Anzahl und Vorbildung der Studierenden, zum Beispiel 4. Fachsemester).
- Erwartungen an den Vortrag (zum Beispiel aktuelle eigene Ergebnisse, Überblick über das Fach, gesetztes Thema etc.).
- Termine der Vorträge und Namen der weiteren eingeladenen Mitbewerberinnen und Mitbewerber.
- Zeitpunkt und Dauer des Gesprächs mit der Berufungskommission.
- Ggf. Einladung zur Teilnahme an den Vorträgen der Mitbewerberinnen und Mitbewerber.
- Einladung zum Mittagessen, zu einer Führung oder einem Gesprächskreis.
- Anfahrtsbeschreibung.
- Angebot zur Unterstützung bei der Suche nach Unterkunft oder Vorschlag einer Unterkunft.
- Kontaktadresse AKGL.
- AnsprechpartnerIn zum Thema Dual Career und Kinderbetreuung bzw. Schulen.
- AnsprechpartnerIn für technische Fragen (Vortragstechnik).
- Angebot einer vorbereitenden Führung durch die Einrichtung, gerade bei Klinika, Laboren, Bibliotheken oder angegliederten Einrichtungen wie zum Beispiel Museen, Archive.
- Angebot zum Vorbereitungsgespräch.
- Information über Vorbereitungszeiten für die Technik, Wartemöglichkeiten und Betreuung.
- Information über die Struktur- und Ausstattungsplanung.

Vorbereitend sollte ein Telefonat erfolgen, um zu überprüfen, ob der Termin für die Bewerberin oder den Bewerber realisierbar ist und alle wichtigen Informationen angekommen sind. Es kann gefragt werden, ob die Bewerberin oder der Bewerber besondere Interessen hat.

Terminliche Flexibilität kann notwendig sein um Bewerberinnen erfolgreich einzuladen.

### **3.3 Am Tag des Vortrags und des Gesprächs mit der Kommission**

- Vorbereitung des Vortragsraumes, Sitzgelegenheiten für wartende Kandidatinnen und Kandidaten.
- Betreuung während der Wartezeit und ggf. bei der Technik.
- Ausreichend Pausenzeiten und Verpflegung, zum Beispiel Wasser für Wartende, Vortragende und die Kommission.
- Vorstellung der Kandidatin oder des Kandidaten durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission, vorher rückgesprochen mit der Bewerberin oder dem Bewerber.
- Die Mitglieder der Berufungskommission sind durchgängig anwesend, Abwesenheiten sollten genau protokolliert werden.
- Die Bewerberinnen und Bewerber werden nach Referenzen gefragt.
- Information der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber über den folgenden Ablauf des Verfahrens und den Zeitpunkt, wann voraussichtlich die Entscheidung der Kommission zu erwarten sein wird.
- Gastliches, wertschätzendes Kommunikationsverhalten.

### **3.4 Nach der Anhörung**

- Information der Eingeladenen, dass eine Liste verabschiedet wurde und voraussichtliche Platzierung (ob platziert, ggf. welche Platzierung) im Verfahren sowie voraussichtlicher Zeitablauf des weiteren Verfahrens. Hinweis bei allen, dass die Bewerbung für die Hochschule sehr wichtig ist.
- Mitteilung über Auswahlentscheidungen (Kriterien, Gründe), über Gutachten (vollständige oder teilweise Einsicht in externe Gutachten und/oder Kommissionsgutachten).

### **3.5 Nach der Erteilung eines Rufes**

- Kontaktaufnahme zum/zur Berufenen.
- Einladung zu vorbereitenden Gesprächen mit möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen.
- Information über den neuesten Stand der Ausbildungsplanung.
- Kontaktangebot zu den letzten neu an die Hochschule berufenen Kolleginnen und Kollegen aus dem Fach und aus anderen Fächern, unter anderem in Bezug auf Besoldungsfragen, Information über Kontakte zu Dual Career, Kinderbetreuung/Schulen, Umzugshilfen.
- Information an alle Platzierten über Stand und die weitere Entwicklung des Verfahrens.

### **3.6 Nach Rufannahme**

- Rücksendung der vollständigen Bewerbungsunterlagen an alle Bewerberinnen und Bewerber mit freundlichem Anschreiben und ausdrücklichem Dank für das Interesse an der Hochschule.
- Individueller Text bei den besonders wichtigen Kandidatinnen und Kandidaten.

## **4 Gleichstellungsorientierte Anforderungen an Bewerbungsunterlagen**

Die Berufungskommission und die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber profitieren gleichermaßen von einer klaren Vereinbarung über die erwarteten Inhalte und die Gliederung der Bewerbungsunterlagen, die auf der Homepage veröffentlicht werden kann.

- Curriculum\*\*
- Schriftenverzeichnis
- Sonderdrucke/Kopien von Schriften
- Wissenschaftliche Projekte
- Betreuung von Promotionen, Bachelor- und Masterarbeiten
- Auslandsaufenthalte
- Auszeichnungen, Stipendien und Preise
- Wissenschaftliche Gutachterinnen- oder Gutachtertätigkeit
- Lehrtätigkeit: Liste der Lehrveranstaltungen
- Hochschuldidaktische Fortbildungen
- Lehrevaluation
- Mitarbeit in der Selbstverwaltung und bei Fachgesellschaften
- Managementfortbildungen
- Spezifische klinische oder andere praktische Tätigkeiten und Weiterbildungen
- Forschungsprofil\*
- Lehrprofil\*
- Praxisprofil\*

\* Profile

Eine für den deutschsprachigen Raum bisher unübliche Ergänzung sind Forschungs- und Lehrprofile, für medizinische Fachbereiche ärztliche Profile oder für Fachhochschulen und andere angewandte Gebiete wie Künste, Pädagogik und Ingenieurwissenschaften Praxisprofile, die die bisherigen Erfahrungen in einem sinnvollen Zusammenhang beschreiben und aus denen auch Perspektiven für die Entwicklung des Faches unter Leitung der Bewerberin oder des Bewerbers im Falle einer Berufung hervorgehen. Diese können nicht nur in quantifizierbaren Übersichten, sondern viel besser in Texten zum Ausdruck gebracht werden, in denen bestehende und künftige Forschungsvorhaben, besondere Lehrschwerpunkte und pädagogische Konzepte und wichtige Konzepte für die Praxis beschrieben werden.

\*\* Persönliche Daten im Curriculum

Die Abfrage der **persönlichen Daten ist mit einem besonderen Gender-Bias** verbunden. In Großbritannien oder den USA zum Beispiel ist die Angabe des **Geburtsdatums** oder des **Geburtsortes** oder die Beilage eines **Bildes** unüblich wegen einer möglichen Diskriminierung nach Alter, Ethnizität und Geschlecht. Der **Familienstand** wird international nicht überall erfragt. Fraglich ist auch, was der Familienstand faktisch an Informationen im Rahmen der schriftlichen Bewerbung bietet: »Verheiratet« muss nicht bedeuten, dass der Bewerber mit jemandem tatsächlich zusammenlebt. Ledig ist auch nicht gleichbedeutend mit ungebunden.

Die **Angabe von Kindern** wird Wissenschaftlerinnen oft zum Nachteil ausgelegt, gleichzeitig sind Angaben zu Betreuungszeiten für Kinder oder andere Angehörige erforderlich, damit diese Leistung berücksichtigt werden kann. Keinesfalls darf deren Geburtsjahr erfragt werden. Die »persönlichen« Informationen und das Foto prägen unterbewusst das Bild der Auswählenden von der Bewerberin oder dem Bewerber. Ob jemand Frau oder Mann, Single oder verheiratet ist und wie die Person auf dem Foto wirkt, beeinflusst die Berufungskommission. Die Frage ist, wozu und in welcher Form sowie an welcher Stelle des Verfahrens der Fachbereich diese Informationen benötigt, um zu entscheiden, ob eine Person für die Wahrnehmung einer Professur geeignet ist. Es wird empfohlen, zumindest **auf die Angabe des Familienstands, der Staatsbürgerschaft, der Konfession und des Fotos zu verzichten**.

## Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten, Workshop 4 - Durchführung des Berufsverfahrens

### Klaus Landfried

Erste Beobachtungen eines externen Beraters, näheres zu Person, Werdegang und schriftlichen Beiträgen unter [www.klauslandfried.de](http://www.klauslandfried.de)

Wenn es richtig ist, dass die Qualität des Personals über die nachhaltige Qualität der Arbeit/Produktion eines Unternehmens, einer Organisation entscheidet, so gilt dies umso mehr dort, wo die Qualität der Lernarrangements und ihrer fachlichen, auf Forschung beruhenden Kompetenz-Ziele auch über die Attraktivität für die „Kunden“/Studenten entscheidet, also in den Hochschulen.

Das Lippenbekenntnis aus Politik und Wissenschaft, auch in den geltenden Gesetzen, zu einer vorrangig unter Qualitätsgesichtspunkten vorzunehmenden Personalauswahl lässt den erfahrenen Beobachter jedoch einigermaßen kalt. Als Teilnehmer und/oder Beobachter/Berater in mehr als 80 Berufsverfahren an deutschen Hochschulen und solchen im EU-Raum erscheint die fixe Kodifizierung gerade bis ins Detail gehender Verfahrensregeln für die Durchführung von Berufungen eher als abschreckend für wirklich gute „Köpfe“ denn als Gewähr für qualitätvolle Berufungen. Daher rate ich dazu, sich auf die wichtigsten Grundregeln zu konzentrieren.

Die hier gestellte Frage nach der Verhältnismäßigkeit des bürokratischen Aufwandes trifft natürlich auf die Frage nach den Entscheidungsspielräumen der zuständigen Gremien und Personen, vor allem aber auch auf die fast nie aktenkundige persönliche Vernetzung (bis hin zur Abhängigkeit) der Akteure. Ich meine damit auch die Versuchungen, die Wolfgang Frühwald, Germanist in München, der hoch angesehener Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Alexander von Humboldt-Stiftung war, mit dem Satz umschrieb:

„Wir müssen aufpassen, dass aus Seilschaften keine Flaschenzüge werden.“

Diese Versuchungen sind in allen Berufsverfahren latent vorhanden. Begünstigt werden sie durch Normen (denen in Deutschland sogar von einigen schon aus Standesgründen interessierten Juristen Verfassungsrang zugebilligt wird, aus meiner Sicht ganz zu Unrecht), die den Fachbereichen/Fakultäten das „Recht der Selbstergänzung“, also der Kooptation zuerkennen. Mit moderner Personalrekrutierung oder Personalentwicklung, die auf Qualität setzt, hat dieser mittelalterlichen Zünften entlehnte „Brauch“ wenig zu tun. Ich lasse offen, ob auch in abgelebten Zeiten, also in der Universität der kleinen Zahlen, dieses Kooptationsverfahren je anderen Zwecken verpflichtet war als dem, die soziale und ideologische Homogenität der „Zunft“ zu sichern. Wer sich je mit der Geschichte von Universitäten intensiver beschäftigt hat, weiß, wie stark das Allzumenschliche auch dort seine Rolle spielt. Literarisch ist übrigens für das 19. Jahrhundert der „Schlüsselroman“ von Gustav Freytag: „Die verlorene Handschrift“ von 1827 ein unterhaltsames Dokument für die „mind-maps“ damaliger Provinz-Unis.

Die gewohnte Methode der „Selbstergänzung“ bedeutet ja, dass jeweils vorhandene Kolleg(inn)en neue für die Berufung auswählen. Die formelle Auswahl, „Wahl“ (in der Schweiz) bzw. Berufung durch Rektor(in) oder auch Minister(in) oder auch Universitätsrat erscheint unter diesem Gesichtspunkt dann als reine Formalie, der notariellen Beurkundung eines in der Sache selbst bereits entschiedenen Rechtsgeschäftes vergleichbar. Dass nach den gesetzlichen Verfahrensregeln (z.B. auch in Österreich, in Deutschland bisher nur in Nieder-

sachsen) externe Fachpersonen, evtl. sogar aus nicht-universitären Positionen kommend, in die Verfahren integriert werden können, bietet nur dann größere Chancen für eine von der „Familien-Kultur“ der jeweiligen Fakultät unabhängige Prüfung der Qualitäten von Bewerber(inne)n oder auch Kandidat(inn)en (also angesprochenen Personen, die sich nicht beworben haben), wenn in der Fakultät selbst wissenschaftliche und didaktische Kompetenz über Gruppenrückhalt gestellt werden. Gerade in Ländern, in denen der jeweilig fachlich geeignete Personenkreis eher klein ist, und in denen außerdem gegenüber „im Hause“ qualifizierten Nachwuchsleuten eine sozusagen „familiäre“ Verpflichtung gespürt wird, wird aber diese Hürde nicht leicht überstiegen. Die oft angeführten Verzerrungen durch Gender-Aspekte können zwar zusätzlich erschwerend wirken, stellen aber nicht das Hauptproblem für die Berufung der „Besten“ dar.

Gleichwohl können die Zusammensetzung der Berufungskommission und die Auswahl der Gutachter(innen) die Fairness und die Ergebnisoffenheit der Verfahren positiv beeinflussen.

Klassisches Einfallstor für „spezielle“, auch Gruppen-Interessen, ist schon die Festlegung der Einladungsliste für die Vorstellungsgespräche. (Ich halte übrigens den in den bisherigen Papieren des Projektes verwendeten amerikanischen Begriff des „Hearing“ für überflüssig.) Der Schlüssel, der dies Einfallstor der speziellen Interessen öffnet oder schließt, ist der schöne Begriff „geeignet“:

Je nachdem, wie eng oder breit das Tor gebaut wird, auch was die formalen Kriterien angeht, lässt sich hier trefflich vorsortieren. Denkt man an die Träger wissenschaftlicher Paradigmen-Wechsel der Vergangenheit, so kann man sicher sein, dass nur wenige unseren heutigen Kommissionen als „geeignet“ erschienen wären. Natürlich gibt es das Dilemma von „innovativ“ und „mainstream“, das Dilemma von „closed shops“ und sozialer Unverträglichkeit. Aber im realen Leben geht es immer um ein Mehr oder Weniger, nicht ums Ganze. Hat man aber jemanden wie jenen Staatssekretär Althoff im preußischen Ministerium, der sich um jede Berufung kümmerte, unerkant in Vorlesungen und Seminaren saß, sich von Studenten Bemerkenswertes berichten ließ, so gab es die Chance, dass auch ungewöhnliche Leute am Ende einen Ruf erhielten. Und eben dies, dass die Fakultäten zwar um ihre Einschätzungen gefragt werden, aber nicht wirklich entscheiden, macht auch die Stärke der erfolgreichen Berufungen an amerikanischen, britischen oder niederländischen Spitzen-Unis aus, heutzutage auch an solchen in Singapore, Hongkong, Shanghai oder Kyoto.

Bei den Vorstellungsgesprächen ist in der Tat die gute Vorbereitung aller Beteiligten Voraussetzung für ein Gelingen. Dass bei der Vorbereitung dieser Workshops in diesem Feld „Problembereiche“ gesehen wurden, deckt sich mit meiner Erfahrung. Ein Frühwarnsystem, also ein Monitoring der Abläufe (z.B. durch Nachlesen aller Sitzungsprotokolle) hilft den Hochschul-Leitungen, eventuell schlampig geführte oder sonst nicht korrekte Verfahren früh zu unterbrechen oder gar abzubrechen. Ich habe dies an der von mir geleiteten Universität einige Male tun müssen. Der danach entstandene Lärm durch den Protest der Fachbereiche beim Minister half aber in der Folge, die Sorgfalt bei weiteren Verfahren zu steigern.

Vor allem zum öffentlichen Teil des Berufungsgesprächs müssen so viele Studenten als möglich eingeladen werden und an ihm teilnehmen. Studenten brauchen überhaupt in den Verfahren eine deutlich stärkere Berücksichtigung, damit die Kompetenzen, forschendes Lernen zu organisieren, mit den Forschungskompetenzen gleichgewichtig bewertet werden können. Dazu muss man ja die KandidatInnen besser kennen lernen als nur durch einen Vortrag, u.a. auch wegen deren sozialen Kompetenzen. Die Bewertung eines einzigen Vortrags von 20 Minuten sagt über die genannten Kompetenzen so gut wie nichts aus. Mindes-

tens müssen die hochschuldidaktischen Konzepte der Kandidaten vorgestellt und auch fachkundig diskutiert werden. Mit dem von mir befürworteten schriftlichen Votum der Studenten muss sich die Berufungskommission in begründeter und dokumentierter Weise auseinandersetzen.

Dem nachträglichen Evaluieren von Berufungsverfahren, das ja fast nie etwas ändert oder sonst bewirkt, ist, wie schon angeführt, eine das Verfahren begleitende Beobachtung des Rektorats vorzuziehen. Nicht nur hinsichtlich der Einhaltung der formalen Richtigkeit, sondern auch, was Fairness und Stringenz der Argumente angeht. Die aus den Papieren hervorgehende durchgängige Protokollierung und die jeweilige meist nur formalen Vor- und Nachprüfungen der diversen Schritte durch das Rektorat verschwenden teure Zeit und Kreativität gut bezahlter Stabskräfte.

Ich bitte, mir nachzusehen, wenn ich die Dokumentation der vielen kleinen (aus meiner Sicht entweder selbstverständlichen oder auch überflüssigen) Detailschritte nicht weiter kommentiere. Die Qualität von Berufungen wird durch derart viel Bürokratie eher verhindert als verbessert. Auf eine gute Auswahl spannender Köpfe kommt es an. Die Unsitte mancher Universitäten, die geografisch peripher liegen, stets nach den Koryphäen der Fächer zu schielen, verlängert die Verfahren, ohne dass die evtl. mit Ruf Versehenen am Ende schier endloser Bleibe-Verhandlungen am Ende zusagen. Da ist es besser, sehr gute Nachwuchskräfte zu wählen, die dann nach drei oder vier Jahren glanzvoller Tätigkeit wieder weiter wandern; oder eben doch bleiben.

Generell fehlt mir bei der Frage nach der Bewertung der Qualitäten der Kandidat(inn)en diejenige nach deren Praxis- bzw. Berufsbezug. Wenn je nach Fach rund 80-90% der Absolventen (und Abbrecher) in Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaft und Forschung ihre berufliche Tätigkeit ausüben, gehört die Fähigkeit, Probleme der Wirtschaft und des Alltags wissenschaftlich „verarbeiten“ zu können, für sie so zu sagen Algorithmen zu erfinden, zu den wichtigen Kompetenzen der Professor(inn)en, auch in den Geisteswissenschaften. Als ausschließlich selbstreferenzielle Subkultur ist die Universität der großen Zahlen (Personen und Geld) viel zu teuer, d.h. vor dem Steuerzahler nicht zu verantworten.

Woher die in den Projekt-Papieren zitierte Einschätzung kommt, Zeitdruck könne sich negativ auf die Qualität und die Einbindung aller Beteiligten auswirken, ist für mich nicht nachvollziehbar. Gute Berufungen müssen nicht länger als maximal 12 Monate dauern, die Ausschreibungsfrist mit eingerechnet. Wer sich bewirbt oder ansprechen lässt für eine Professur, muss selbst ebenso klare Prioritäten setzen wie die intern Beteiligten oder Interessierten. Für die Sitzungen der Berufungskommission sind von Anfang an verlässliche Terminpläne fest zu legen. Die so genannte vorlesungsfreie Zeit ist mit zu verplanen. All dies kann und soll das Rektorat auch sanktionieren, d.h. bei größeren Überschreitungen des Zeitplans (den man natürlich sinnvoll und nicht eng festlegen muss) sollte das Verfahren unterbrochen oder abgebrochen werden. Wir haben an der U-Kaiserslautern (1987-97) mit dem Hinweis, die Professur gegebenenfalls auch umzuwidmen oder gar zu streichen, schöne Erfolge erzielt bei der Steigerung der akademischen Selbstdisziplin. Nie musste dem Hinweis die Tat folgen. Bis heute hat die jetzige TU-Kaiserslautern ihren Ruf, eine der bei Berufungen „schnellsten“ deutschen Unis zu sein, bewahrt.

Zu den komplizierteren Gender-Problemen wie auch zu den aus meiner Sicht „zu netten“ Empfehlungen „zu Schlüsselprozessen und Instrumenten“ werde ich mich mündlich äußern. Wegen des eher fragmentierten Charakters dieser Beobachtungen bitte ich die verehrten Teilnehmer(innen) des Workshops um Nachsicht.

## Benchmarking „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten niedersächsischer Hochschulen“

*Vortrag auf Einladung der Österreichischen Qualitäts-  
sicherungsagentur AQA am 13./14. April 2010 in Wien*

Martina Dömling

### Vorstellung HIS



- Die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) wurde 1969 mit Hilfe der Stiftung Volkswagenwerk gegründet ; seit 1975 sind der Bund (zu 1/3) und die 16 Bundesländer (zu 2/3) Gesellschafter
- Aufgabe von HIS ist es, die Hochschulen in ihrem Bemühen um eine "rationelle und wirtschaftliche Erfüllung" ihrer Aufgaben unterstützen
- **Die HIS GmbH ist die Service-Einrichtung für die Hochschulen in Deutschland**

## Vorstellung HIS



- Arbeitsfelder:
  - UB 1: Das Softwarehaus der Hochschulen
  - UB 2: Hochschulforschung
  - UB 3: Hochschulentwicklung
- Haushaltsvolumen (2009):
  - Grundhaushalt: 8,6 Mio. €
  - Drittmittel: 13,4 Mio. €
- MitarbeiterInnen: >400

## Arbeitsbereich Hochschulmanagement

Beratung von Hochschulen in allen Fragen der Anpassung und Optimierung von Management, Organisation und Abläufen

- Organisationsanalysen und -beratungen für Hochschulverwaltungen und den akademischen Bereich
- Evaluation von Verwaltungsprozessen und Strukturen, Strategieberatung
- Entwicklung und Implementierung von Steuerungs- und Budgetierungsverfahren
- Projekt- und Changemanagement bei der Einführung und Veränderung von Verwaltungs-IT
- Kennzahlenerhebungen, Prozessorientierte Benchmarking-Verfahren

## Vorstellung Projektleiterin



### **Martina Dömling**

Erziehungswissenschaftlerin/Ethnologin M.A.  
Organisationsentwicklerin  
Systemische Beraterin

E-Mail: [doemling@his.de](mailto:doemling@his.de)

Internet:  
<http://www.his.de/hochschulmanagement>

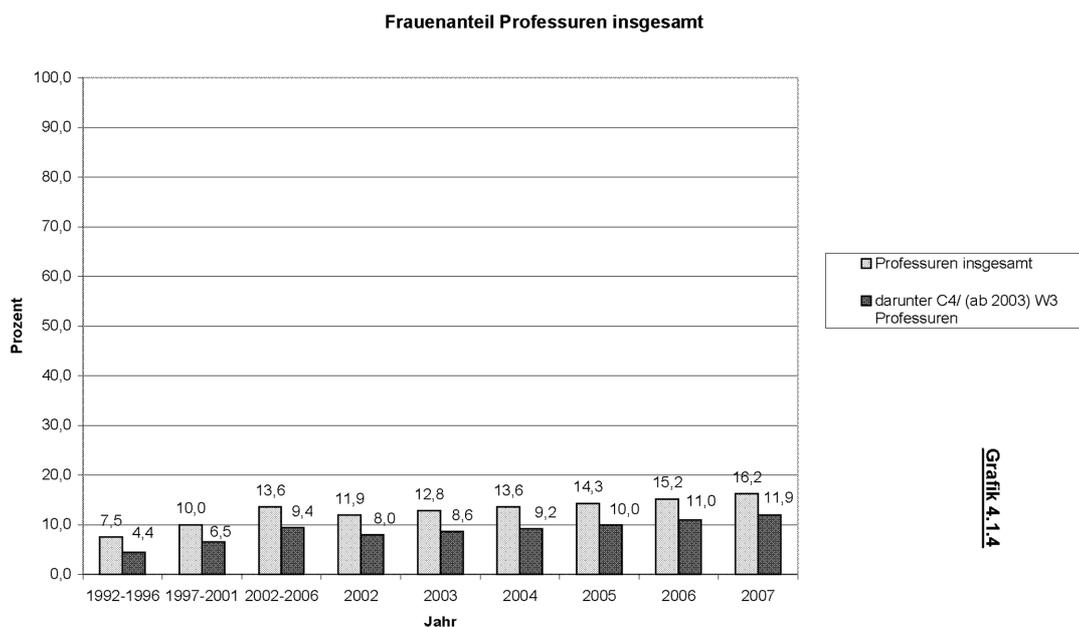
## Hintergrund: Situation in Deutschland

- Das deutsche Wissenschafts- und Hochschulsystem erfährt derzeit tiefgreifende Veränderungen (Stichworte Bachelor/ Master, Hochschulmanagement, Hochschulautonomie, Exzellenzinitiative, Internationalisierung)
- Durch die Hoheit der Länder in der Bildungspolitik ist das Bild heterogen (Studiengebühren, Wettbewerb, Exzellenzausstattung, Ausbildung „für andere Länder“, Gewichtung von Gleichstellung)
- Hohe Standards in den Bereichen Qualität und Gleichstellung sind Parameter, die für Hochschulen im Hinblick auf Positionierung im Wettbewerb mit anderen Hochschulen an großer Bedeutung gewonnen haben (u.a. Frauen als „Kundinnen“ und „Potenzial“ für die Forschung)

## Hintergrund: Situation in Deutschland

- Der Wissenschaftsrat gab 2005 Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren ab, wo die gängigen Verfahren als sehr überarbeitungsbedürftig qualifiziert wurden und sprach sich 2007 in weiteren Empfehlungen für Quotierungen bei der Besetzung von Professuren aus
- Die DFG hat 2008 verbindliche „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ in der Wissenschaft verabschiedet
- In den letzten 10-15 Jahren gab es zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem
- *Aber:* Der Frauenanteil in der Wissenschaft bewegt sich noch immer auf niedrigem Niveau; je höher die Position, umso weniger Frauen sind zu finden

## Frauenanteil Professuren in Deutschland



## Situation in Niedersachsen

### Besonderheiten im Berufungsverfahren in Niedersachsen

- Grundsätzlich liegt Berufungsrecht für Hochschulen in staatlicher Trägerschaft beim Fachministerium (MWK)
- Ausnahme Stiftungsuniversitäten: Berufungsrecht vom Ministerium auf Präsidium übertragen
- Sonderfall Niedersächsische Technische Hochschule, der Fakultäten von 3 Hochschulen angehören: Für die jeweiligen Fakultäten liegt Berufungsrecht beim NTH-Präsidium
- Zusammensetzung der Berufungskommission (BK): lt. Niedersächsischem Hochschulgesetz (NHG) 40% Frauen, davon 50% Hochschullehrerinnen
- Geplante NHG-Novellierung 2010: Besetzungen von Professuren ohne BK – Fragen möglicher Beteiligungsrechte nicht abschließend geklärt

## Initiatoren des Benchmarking

- Landeskonzferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten LNHF
- Landeshochschulkonferenz Niedersachsen LHK
- Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen MWK

## Vorausgegangene Aktivitäten der Initiatoren

- Gründung einer Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen 2007
- Einrichtung eines ständigen Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement 2007
- Aufgabe: Formulieren konkreter Maßnahmen zur Umsetzung definierter Gleichstellungsziele in Verbindung mit Steuerungsinstrumenten und aktueller Hochschulpolitik

## Anliegen

„An den niedersächsischen Hochschulen soll eine Offensive für Gleichstellung erfolgen, die der Qualitätsverbesserung dient, „denn solange Wissenschaft durch einen tradierten *gender bias* gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität“, so die Beurteilung des Wissenschaftsrates. Folgerichtig hat Qualitätsentwicklung in Wissenschaft und Hochschule Chancengleichheit als integralen Bestandteil zu berücksichtigen.“

*Gemeinsame Erklärung der Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen vom  
16.10.2007*

## Frauenanteil Professuren in Deutschland nach Ländern

### Länderrangliste: Frauenanteil an den Professuren 2002 und 2007

Bundesland	Professuren 2002	Frauenanteil an den Professuren 2002	Professuren 2007	Frauenanteil an den Professuren 2007	Steigerung des Frauenanteils 2002 bis 2007
<b>Spitzengruppe</b>					
Berlin	2490	15,8	2696	23,9	8,1
Hessen	3082	11,2	3170	18,1	6,8
Bremen	675	13,9	642	20,4	6,5
Niedersachsen	3173	15,5	3167	20,8	5,3
<b>Mittelgruppe</b>					
Baden-Württemberg	5166	10,1	5357	14,6	4,6
Saarland	413	9,7	416	14,2	4,5
Nordrhein-Westfalen	7384	11,5	7388	15,8	4,3
Hamburg	1678	15,8	1399	19,6	3,8
Bayern	5174	8,3	5249	12,0	3,7
Mecklenburg-Vorpommern	846	10,9	825	13,8	2,9
Sachsen	2210	13,0	2178	15,8	2,8
Rheinland-Pfalz	1686	10,7	1675	13,3	2,5
Sachsen-Anhalt	1107	14,4	1007	16,7	2,3
Schleswig-Holstein	960	10,0	953	11,1	1,1
Thüringen	1053	12,3	1056	13,3	0,9
Brandenburg	764	17,5	842	18,4	0,9

## Rahmenbedingungen Projekt

Beauftragung der HIS GmbH durch das MWK

1 Auftaktworkshop und 5 inhaltliche eintägige Workshops zwischen Juli 2009 und Februar 2010

7 beteiligte niedersächsische Hochschulen:

- TU Braunschweig
- Universität Göttingen
- Universität Hannover
- Leuphana Universität Lüneburg
- Hochschule für Musik und Theater Hannover
- Ostfalia-Hochschule
- Hochschule Vechta

10-13 Teilnehmende: Gleichstellungsbeauftragte, Berufungsbeauftragte

## Ziele des Benchmarkings

- Optimierung, Professionalisierung von Berufungsverfahren (BV) generell
- Gleichstellung in BV verbessern
- Qualität bei akademischer Personalgewinnung steigern
  
- Maßnahmen und Empfehlungen sowie Elemente guter Praxis mit dem Fokus Gleichstellung erarbeiten
- Qualitätsstandards in BV definieren mit dem Ziel, diese auch anderen Hochschulen in Niedersachsen zur Verfügung zu stellen

## Methode Prozessanalyse

Die Methode Prozessanalyse wurde ausgewählt, weil ein Berufungsverfahren

- ein komplexer Prozess ist
  - eine Querschnittsaufgabe unter
  - Einbindung unterschiedliche Ebenen einer HS ist,
  - eine hohe Zahl Akteur/innen beteiligt ist,
  - viele Schnittstellen hat,
- und deshalb
- die Störanfälligkeit insgesamt hoch ist.

Quellen:

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS beim GESIS –  
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Bonn (2009): cews.publik no 13

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und  
Forschung, 13. Fortschreibung 2007/2008

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern,  
in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2007, Band I

---

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen  
**Rechte und Pflichten im Kontext von Berufungsverfahren**

**Karin Riegler**  
Leiterin, Universitätsentwicklung/Qualitätsmanagement  
Akademie der bildenden Künste Wien  
k.riegler@akbild.ac.at

„Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements österreichischer Universitäten“, Workshop 5, 14.  
April 2010

---

1

## Übersicht

---

- Gesetzliche Grundlagen – Universitätsgesetz 2002
- Rechte und Pflichten des AKGL an der Akademie der bildenden Künste Wien
  - Frauenförderungsplan
  - Berufsrichtlinie
- Ausblick – wie könnte die Rolle des AKGL gestärkt werden?

---

2

## Gesetzliche Grundlagen UG 2002 (1)

---

- **§ 19 Universitätsgesetz 2002**
  - AKGL hat Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplans an das Rektorat bzw. Änderung desselben (§ 19 Abs 2 Z 6)
- **§25 Universitätsgesetz 2002**
  - AKGL kann Einspruch bei der Schiedskommission erheben, wenn Frauenanteil in BK weniger als 40% beträgt (§25 Abs 7a, siehe auch §42 Abs 8a)
- **§ 42 Universitätsgesetz 2002**
  - Pflicht zur Entgegenwirkung von Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung; Beratung und Unterstützung in diesen Angelegenheiten (§ 42 Abs 1)
  - Recht auf Auskunft durch das Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten, inkl. Einsicht in Geschäftsstücke, Unterlagen und Daten über das Personal, Recht auf Anfertigung von Fotokopien (§ 42 Abs 4)

3

## Gesetzliche Grundlagen UG 2002 (2)

---

- Dem AKGL sind unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
  - ✓ alle Ausschreibungstexte; innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung kann der AKGL dazu eine Stellungnahme abgeben (§ 42 Abs 6 Z 1)
  - ✓ die Liste der eingelangten Bewerbungen (§ 42 Abs 6 Z 2)
  - ✓ die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen BewerberInnen (§ 42, Abs 6 Z 3)
- AKGL muss vom Rektorat gleichzeitig mit dem Betriebsrat darüber informiert werden, mit welcher/welchem BewerberIn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll (§ 42 Abs 7)
- Recht auf Anrufung der Schiedskommission, falls Grund zur Annahme besteht, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung darstellt (§ 42 Abs 8)
- **§ 98 Universitätsgesetz 2002**
  - RektorIn hat AKGL die Auswahlentscheidung vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben; innerhalb von 2 Wochen kann bei der Schiedskommission dagegen Beschwerde erhoben werden (§ 98 Abs 9)

4

## **Akademie – Frauenförderungsplan (1)**

---

- **§ 16:** Der AKGL ist zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans einzuladen, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Mitglieder des AKGL haben das Recht,
  - zu zweit an Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen
  - Anträge zu stellen
  - Sondervoten zu Protokoll zu geben
  - und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans ins Protokoll aufnehmen zu lassen.
  - Unterbleibt die Ladung, muss die Sitzung neuerlich durchgeführt werden
- **§ 18 Abs 2:** Ausschreibungstexte sind dem AKGL nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen; *vgl. § 42 Abs 6 Z 1 UG 02*
- **§ 18 Abs 4:** Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AKGL; *vgl. § 42 Abs 6 Z 1 UG 02 sieht nur Stellungnahme zum Text vor*

5

## **Akademie – Frauenförderungsplan (2)**

---

- **§ 24 Abs 1:** Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Stelle dem AKGL eine schriftliche Aufzählung der Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AKGL gibt daraufhin eine Stellungnahme ab. Die Akademie hat nach geeigneten BewerberInnen zu suchen. Ein entsprechender Nachweis ist zu dokumentieren.
- **§ 24 Abs 2:** Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens noch einmal auszuschreiben. Die Wiederholung der Ausschreiben kann entfallen, sofern der AKGL in seiner Stellungnahmen keinen begründeten Einwand erhebt. Langen aufgrund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

6

## Akademie – Frauenförderungsplan (3)

---

- **§ 25 Abs 1:** Dem AKGL sind nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen ; *vgl. § 42 Abs 6 Z 2 UG 02*
- **§ 25 Abs 3:** AKGL ist zu Bewerbungsgesprächen sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen.
- **§ 31 Abs 1:** Der AKGL ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen und ist berechtigt, mit zwei VertreterInnen an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen; *vgl. § 16 FFP*. Der AKGL hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen; *vgl. § 42 Abs 4 UG 02*

---

7

## Akademie – Berufungsrichtlinie (1)

---

- Der Ausschreibungstext ist dem AKGL spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen; *vgl. § 42 Abs 6 Z 1 UG 02 und § 18 Abs 2 FFP*
- Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AKGL; *vgl. § 18 Abs 4 FFP*
- AKGL ist berechtigt, mit zwei VertreterInnen an den Sitzungen der BK mit beratender Stimme teilzunehmen; *vgl. §16 und § 31 Abs 1 FFP*
- AKGL ist zu allen Sitzungen der BK sechs Werktage vorher einzuladen; *vgl. § 31 Abs1 FFP*. Unterbleibt die Ladung, hat die BK die Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der VertreterInnen des AKGL neuerlich durchzuführen; *vgl. § 16 FFP*
- AKGL hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten und diese auch zu vervielfältigen; *vgl. § 42 Abs 4 UG 02 und § 31 Abs 1 FFP*

---

8

## Akademie – Berufungsrichtlinie (2)

---

- Bewerbungen sind nach Ablauf der Frist unverzüglich an den Arbeitskreis weiterzuleiten; *vgl. § 42 Abs 6 Z 2 UG 02 und § 25 Abs 1 FFP*
- Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Stelle dem AKGL eine schriftliche Aufzählung der Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AKGL gibt daraufhin eine Stellungnahme ab; *vgl. § 24 Abs 1 FFP*
- Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens noch einmal auszuschreiben. Die Wiederholung der Ausschreiben kann entfallen, sofern der AKGL in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand erhebt; *vgl. § 24 Abs 2 FFP*
- Liste der zum Hearing eingeladenen Personen muss dem AKGL unverzüglich übermittelt werden; *vgl. § 42 Abs 6 Z 3 UG 02*

## Akademie – Berufungsrichtlinie (3)

---

- AKGL ist zu den Hearings sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen; *vgl. § 25 Abs 2 FFP*
- Die Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors ist dem AKGL vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben; *vgl. § 98 Abs 9 UG 02*

## Ausblick – Möglichkeiten zur Stärkung des AKGL?

---

- Stimmrecht für AKGL in Berufungskommissionen?
- „Inhaltliche“ Beteiligung an der Auswahl der BewerberInnen?
- Nennung AKGL-Kontakt im Ausschreibungstext bzw. Link?





# Die Rechte und Pflichten des AKGL in Berufungsverfahren

Katharina Scherke

Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an  
österreichischen Universitäten, Workshop 5, Gruppe 2,  
13042010, Palais Strudlhof

## **Vorbemerkung:**

Die folgenden Ausführungen erheben  
keinen Anspruch auf Vollständigkeit!

Es wurden nur die wichtigsten Punkte  
herausgegriffen.

## **Allgemeines I**

- Generell ist festzuhalten, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) und das Universitätsgesetz 2002 (UG) nur einen allgemeinen Rahmen für die Tätigkeit des AKGL vorgeben.
- An den einzelnen Universitäten sind Frauenförderungspläne (FFP) zu erlassen (gemäß § 41 UG).
- In diesen FFP wird die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen genauer und universitätsspezifisch festgelegt.

## **Allgemeines II**

- An jeder Universität ist gemäß § 42/1 UG ein AKGL einzurichten.
- Genauere Regelungen über die Größe und Zusammensetzung des AKGL finden sich wiederum in den jeweiligen Satzungen der Universitäten.
- Aufgabe dieses Gremiums ist es, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Universitätsangehörige zu beraten und zu unterstützen.

## **Allgemeines III**

### **Rechte/Pflichten der AKGL-Mitglieder**

- Amtsverschwiegenheit § 48 UG
- Akteneinsicht § 42/4 UG
- Einholung zusätzlicher Gutachten § 42/5 UG
- Weisungsfreiheit, Behinderungs- und Benachteiligungsverbot § 42/3 UG
- AKGL-Tätigkeit in der Dienstzeit § 37/3 iVm § 41/3 B-GIBG
- (AKGL-Tätigkeit ist wichtiger Beitrag zur Dienstpflichtenerfüllung § 53/2 FFP/KFU 2005)

## **Allgemeines III**

### **Rechte/Pflichten der AKGL-Mitglieder in Berufungsverfahren**

- Beratung und Unterstützung der BK
- Beschwerde an die Schiedskommission bei Diskriminierungsverdacht (§§ 42/8, 98/9 UG)
- (Teilnahme an Sitzungen inkl. Antrags- und Protokollerklärungsrecht (§ 34/3 FFP/KFU 2005))

# Das Berufungsverfahren

## 1. Fachliche Widmung, Entwicklungsplan

- Keine gesetzlichen (österreichweiten) Regelungen in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung vorhanden

## **1. Fachliche Widmung, Entwicklungsplan - KFUG**

- Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien ist Bedacht zu nehmen (§ 36 FFP/KFU 2005)

## **2. Ausschreibungstext**

- Muss Frauen und Männer gleichermaßen betreffen (§ 7/2 B-GIBG)
- Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, soweit Frauenanteil unter 50% (§ 7/3 B-GIBG)
- Keine Formulierung, die zu einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen könnte (§ 15/1 B-GIBG)

## **2. Ausschreibungstext**

- Dem AKGL ist der Ausschreibungstext vor Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen; er hat das Recht innerhalb von 2 Wochen Stellung zu nehmen (§ 42/6 Z 1 UG)

## **2. Ausschreibungstext - KFUG**

- Ausschreibungstext muss als objektive Entscheidungsgrundlage dienen können, nachvollziehbare hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien (§ 27/1 FFP/KFU 2005)
- Keine Überspezifikation des Ausschreibungstextes (§ 27/7 FFP/KFU 2005)
- Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming (§ 27/5 FFP/KFU 2005)

## **2. Ausschreibungstext - KFUG**

- AKGL kann Einigung mit Rektorat anstreben
- Kommt diese nicht zu Stande, kann der AKGL binnen 3 Wochen die Schiedskommission anrufen (§ 27/7 FFP/KFU 2005)

## **3. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes**

- Keine gesetzlichen (österreichweiten) Regelungen in Hinblick auf aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen vorhanden

### **3. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes - KFUG**

- Ausschreibungen sind auch Karenzierten bekannt zu machen (§ 27/4 FFP/KFU 2005)
- Motivieren zur Bewerbung und nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen (§§ 28ff FFP/KFU 2005)

### **4. Bestellung von GutachterInnen**

- Keine gesetzlichen (österreichweiten) Regelungen in Bezug auf Bestellung von Frauen als Gutachterinnen vorhanden

## **4. Bestellung von GutachterInnen - KFUG**

- Vermehrt Gutachten von Frauen (§ 46/2 FFP/KFU 2005)

## **5. Gutachten**

- Recht des AKGL zusätzliche Gutachten einzuholen (§ 42/5 UG)

## **5. Gutachten - KFUG**

- GutachterInnen sind darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen spezifisch weibliche Lebensläufe zu berücksichtigen sind (§ 46/3 FFP/KFU 2005)

## **6. Einsetzung der Berufungskommission**

- Vorschriften über den Frauenanteil in Kommissionen inkl. Möglichkeit der Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des AKGL (§§ 25/7a, 42/8a UG)

## **7. Sichtung der eingelangten Bewerbungen**

- Dem AKGL ist die Liste der Bewerbungen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42/6 Z 2 UG)

## **8. Auswahlkriterien**

§ 5 B-GIBG - Keine diskriminierende Heranziehung folgender Kriterien:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
- Teilbeschäftigung
- Herabsetzung der Wochendienstzeit
- Lebensalter und Familienstand
- Einkünfte der/des EhegattInnen/LebensgefährtInnen
- Zeitliche Belastung durch Betreuungs-/Pflegeverpflichtungen

## **8. Auswahlkriterien - KFUG**

§ 33 FFP/KFU 2005:

- Grundsätzlich nur Heranziehung von Kriterien, die im Ausschreibungstext genannt sind
- Hilfskriterien nur ausnahmsweise und unter best. Voraussetzungen
- Keine diskriminierenden Kriterien
- Keine benachteiligende Berücksichtigung von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit etc.

## **9. Einbeziehung von Personen, die sich nicht beworben haben**

- Keine gesetzlichen (österreichweiten) Regelungen in Bezug auf Meldungsverpflichtung an AKGL vorhanden, ergibt sich aber implizit aus § 42/6 Z 2 und 3 UG

## **9. Einbeziehung von Personen, die sich nicht beworben haben - KFUG**

- Information darüber an AKGL (§ 34/2 FFP/KFU 2005)

## **10. Auswahl für die Präsentationen**

- Dem AKGL ist die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen BewerberInnen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 46/6 Z 3 UG)

## **10. Auswahl für die Präsentationen - KFUG**

- Es sind jedenfalls alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen (§ 34/4 FFP/KFU 2005)

## **11. Präsentationen**

- Keine gesetzlichen (österreichweiten) Regelungen in Bezug auf die Einladung des AKGL vorhanden
- Im Rahmen der Präsentationen sind die Diskriminierungsverbote des B-GIBG zu beachten

## **11. Präsentationen - KFUG**

- AKGL ist einzuladen (§ 32/3 FFP/KFU 2005)
- Frauendiskriminierende Fragestellungen haben zu unterbleiben (§ 32/4 FFP/KFU 2005)

## **12. Besetzungsvorschlag**

- Gleichbehandlungsgebote des B-GIBG (Geschlecht; ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung)
- Vorrangige Aufnahme von KandidatInnen bei gleicher Qualifikation im Falle von Unterrepräsentation (§ 11b B-GIBG)

## **13. Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors**

- Ist dem AKGL vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen bekannt zu geben (§ 98/9 UG)

## **13. Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors - KFUG**

- Vorrangige Aufnahme von Berufungsverhandlungen mit Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation (§ 34/7 FFP/KFU 2005)

## **14. Beschwerderecht des AKGL**

- AKGL hat gemäß § 98/9 UG das Recht gegen die Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors binnen 2 Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.
- Gibt Schiedskommission der Beschwerde statt, wird Auswahlentscheidung unwirksam. Neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung (§ 98/10 UG).

Diese Präsentation dient Ihrer Information.  
Rechtlich verbindlich sind jedoch nur die im  
Bundesgesetzblatt/Mitteilungsblatt  
kundgemachten Texte!

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

31.03.2010 KSch, US

<p><b>Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements österreichischer Universitäten</b></p>	 <p><b>universität innsbruck</b></p>  <p>Gerhard Fitz</p>
<p><b><u>Hausinterne</u> <u>Evaluierung</u></b></p>	

<p><b>1. Worum es eigentlich geht</b></p>	
Qualität	Facheinschlägigkeit
Begabung/ Potential	Erfahrung
Neues (Innovation)	Selbst-Reproduktion (Homophilie)
Meta-Ebene	Inhaltsebene

- **Berufungskommissionen tendieren dazu, sich selbst zu reproduzieren.**
- **Und dennoch gibt es keine Alternative zu Berufungskommissionen, denn:**
- **Qualität ist nicht messbar.**  
Messbar ist nur die *Wahrnehmung* von Qualität – Bibliometrie).
- **Qualität ist nur diskursiv beschreibbar**
  - **Beschreibung und Definition von Qualität führt zu den Grundfragen des Faches**
  - **Unumgänglichkeit von Berufungskommissionen**

## **2. Derfen's denn des? - Legitimation**

- **Rektor/in benötigt Basis für Entscheidung.**
- **Die bloße Tatsache, dass jemand den Ablauf des Verfahrens überprüft, führt zu Qualitätsverbesserung.**
- **Begründungspflicht fördert Explizitheit, diese wiederum die Reflexion.**
- **Zum Vorwurf der Fachfremdheit:**
  - Auch Rektor ist meist fachfremd ↔ dennoch gesetzlicher Auftrag zur Prüfung
  - Im Verwaltungsrecht unproblematisch, wenn Möglichkeit besteht, sich Expertise zu verschaffen – gegeben durch Gutachten
  - Inhaltliche Expertise ≠ korrekte Abwicklung eines Verfahrens
  - Für eine formale Überprüfung eines Verfahrens bedarf es keiner wissenschaftlichen Qualifikation.

### 3. Von der politischen Entscheidung zur objektivierbaren Feststellung

Qualitätssicherung beginnt nicht erst bei der Evaluierung sondern bereits bei der Strukturierung des Verfahrens:  
Das Verfahren beginnt mit einer politischen („subjektiven“) Entscheidung und endet mit einem Feststellungsverfahren

- Die Festlegung des Stellenprofils (Entwicklungsplan) ist ein politischer Akt.
- Der Ausschreibungstext ist die Umsetzung des Stellenprofils.
- Der Kriterienkatalog ist die Spezifizierung der Anstellungsvoraussetzungen des Ausschreibungstextes.
- Ein Berufungsverfahren ist ein „objektives“ Feststellungsverfahren, keine Wahl: entsprechen die Qualifikationen den Kriterien („pattern matching“)?

### 4. Voraussetzungen für eine gute Evaluierung

#### 4.1. Ausschreibung

- **Aufgaben:** Diese sind auf die Zukunft gerichtet  
→ die Forderung nach Facheinschlägigkeit lässt sich nicht aus den Aufgaben ableiten.
- **Anstellungsvoraussetzungen:** Auf die Vergangenheit gerichtet: bereits erworbene/ vorhandene Qualifikationen.  
Die Anstellungsvoraussetzungen sollen eine Erfüllung der Aufgaben der Professur gewährleisten.

## **4.2. Der Kriterienkatalog**

**Qualifikationen sind aus den Anstellungs-  
voraussetzungen abgeleitet, nicht aus den Aufgaben!**

**Präzisierung der Anstellungsvoraussetzungen:**

- Was ist im betreffenden Fachgebiet unter „Qualität“ zu verstehen?
- alters- und situationsadäquate Definition von Qualität
- Gewichtung: In welchem Ausmaß sollen welche Qualifikationen vorhanden sein?

### **a) Kriterien in den Phasen des Verfahrens – die drei Säulen**

- Bis zum Hearing: wissenschaftliche Exzellenz
- Beim Hearing: soziale Kompetenz und didaktische Fähigkeiten

### **b) Stolpersteine – sine qua non's**

- personenunabhängig
- gewichten
- unterscheiden: Qualitative, quantitative und formale Kriterien
- Gleichbehandlung

### **c) Qualitätsmerkmale von Kriterien**

- **explizit → überprüfbar**
- **Sachbezogen?**
- **Hierarchisierung: Erkenntnisziel von Kriterien unterscheiden**
  - Überlappung (und damit Mehrfachmessung) vermeiden
- **Maßstab brauchbar?**
  - Klarheit, Eindeutigkeit, Zuordenbarkeit usw.

### **d) Qualitative und quantitative Kriterien**

#### **Qualitative Kriterien:**

- **Fähigkeit, Komplexität modellhaft zu erfassen:**
  - Reflexion, Synthese, Methode
- **Originalität (Innovation)**

#### **Quantitative Kriterien:**

- **Jede Form von Erfahrung, z.B. Facheinschlägigkeit oder Lehrerfahrung.**
  - Facheinschlägigkeit - Umstellungszeit

### **4.3. Folgen für den Ablauf**

#### **Ausschreibungstext und Kriterienkatalog**

- **vor Beginn des Verfahrens erstellen**
- **vom selben Organ**

### **4.4. Das Berufungsverfahren**

- **Kriterienkatalog konsistent auf alle Bewerber/innen anwenden**
  - Inkonsistenz → **Beliebigkeit, Ungleichbehandlung**
- **Ein Berufungsverfahren ist ein Feststellungsverfahren, keine Wahl.**
  - **Diskussion und Begründung** (für Einladung, Reihung, Ausschluss) gehen der Abstimmung stets voraus.

## **5. Die Evaluierung**

**Bei einer formalen Überprüfung geht es um folgende Fragen:**

- Eignet sich der Kriterienkatalog als Auswahlinstrument?**
- Wurde der Kriterienkatalog konsistent angewandt?**
- Auseinandersetzung mit den Gutachten?**
- Wurde konsistent argumentiert?**

**Der kritische Teil des Verfahrens ist immer die Vorauswahl der Kandidat/innen für das Hearing. Wenn man jemanden fern halten will, dann passiert dies meist in einem sehr frühen Stadium des Verfahrens → zweimalige Evaluierung unerlässlich!**

**Sammlung möglicher gleichbehandlungsrechtlicher Bestimmungen, die im Zusammenhang mit Berufungsverfahren in das UG aufgenommen werden könnten - AQA-Projekt Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten**

**Katharina Scherke, Ulrike Schustaczek, Universität Graz**

**Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

- Einbindung des AKGL bei Sitzungen der Berufungskommission, vgl. etwa § 34 Abs 3 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

*(3) Zwei seitens des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nominierte Mitglieder haben das Recht mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Erklärungen zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.*

**Ausschreibungstext**

- Allgemeine Regelungen zum Ausschreibungstext wie etwa in § 27 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz, die auch für Berufungsverfahren gelten:

**§ 27. Ausschreibung**

- (1) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtlichen Aufnahmeerfordernissen, ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.*
- (2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.*
- (3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Universität ... strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“*
- (4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.*
- (5) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als ein Auswahlkriterium zu nennen.*

- (6) *Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber drei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.*
- (7) *Ausschreibungstexte sind unzulässig, die den Absätzen 1 - 6 widersprechen oder sonst eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts enthalten. Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen, oder überspezifizierte Ausschreibungen, die den potentiellen Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person bzw. eines Geschlechtes unsachlich einschränken, sind nicht zulässig. Kommt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Auffassung, dass der Ausschreibungstext den Grundsätzen dieses Frauenförderungsplanes widerspricht, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der Arbeitskreis binnen drei Wochen ab nicht erfolgter Einigung die Schiedskommission anrufen. Bis zu deren Entscheidung ist die Ausschreibung aufgeschoben.*

### **KandidatInnen-Suche**

- Motivation zur Bewerbung, nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen, Wiederholung der Ausschreibung wie etwa in §§ 28ff Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

#### **§ 28. Motivieren zur Bewerbung**

*Qualifizierte Bewerberinnen sind durch geeignete Maßnahmen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren.*

#### **§ 29. Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen**

*Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.*

*Es sind die Richtlinien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.*

#### **§ 30. Wiederholung der Ausschreibung**

- (1) *Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen über die Ausschreibung zu informieren und zur Bewerbung zu motivieren.*
- (2) *Wurden keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung zu motivieren, ist die Ausschreibung vor Beginn des Auswahlverfahrens zu wiederholen.*
- (3) *Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.*

- Information über KandidatInnen an AKGL, wie etwa in § 34 Abs 2 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

- (2) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 2. Satz UG auch Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

### Gutachten

- Gutachten von Frauen, vgl § 46 Abs 2 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

(2) Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden.
- Erhöhung der Anzahl der GutachterInnen auf zumindest 3 wäre wünschenswert, um eine bessere Entscheidungsgrundlage bei 2 sich widersprechenden Beurteilungen zu haben.
- Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe, vgl § 46 Abs 3 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

(3) Weiters sind Gutachterinnen und Gutachter bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen spezifisch weibliche Lebensläufe zu berücksichtigen sind.
- Die Gutachten haben einen entscheidenden Einfluss auf den Ausgang der Berufungsverfahren, daher ist es äußerst wichtig, dass diese Gutachten gewissen Mindeststandards entsprechen (Substantiiiertheit, Widerspruchsfreiheit, Unbefangenheit der GutachterInnen usw). Allfällig wären auch Regelungen für die Würdigung von Gutachten zweckdienlich.
- Eine ausschließliche Einordnung der BewerberInnen in „sehr gut geeignet“, „geeignet“ und „nicht geeignet“ kann nicht genügen. Ein Gutachten kann nur dann als Entscheidungsgrundlage dienen, wenn dieser Einstufung eine sachlich nachvollziehbare, schlüssige, widerspruchsfreie Begründung unter Berücksichtigung des Ausschreibungstextes zu Grunde liegt.

### Präsentationen

- Einladung von Bewerberinnen, vgl § 34 Abs 4 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

(4) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen.
- Einladung des AKGL zu Präsentationen wie etwa in § 32 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens für Leitungsfunktionen zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellung- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl. mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.
- Diskriminierende Fragestellungen bzw. Auswahlkriterien, vgl § 32 Abs 4 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

(4) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl. haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien

*kriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.*

### **Auswahlkriterien**

- Regelungen zu Auswahlkriterien wie etwa in § 33 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

#### **§ 33. Auswahlkriterien**

- (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die Notwendigkeit der Heranziehung und die so zu Stande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.*
- (2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.*
- (3) Ist der Frauenanteil iSd § 26 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.*
- (4) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.*
- (5) Außeruniversitäre Qualifikationen sind bei der Auswahl zu berücksichtigen.*

### **Besetzungsvorschlag**

- Vorrangige Aufnahme, vgl § 34 Abs 6 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:
  - (6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.*

### **Auswahlentscheidung**

- Vorrangregelung, vgl § 34 Abs 7 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan der Universität Graz:

*(7) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.*

#### **Verfahren allgemein**

- Stärkere Formalisierungsverpflichtung per Gesetz, z.B. durch Verpflichtung der Universitäten, klare Regelungen für den Ablauf vorzugeben. Dies würde die Transparenz der Verfahren und die Chancen marginalisierter Gruppen erhöhen.

#### **Erforderliche Kompetenzen der befassten Organe**

- Zur Sicherstellung eines qualifizierten und effizienten Rechtsschutzes müsste im UG ein Katalog erforderlicher Sachkompetenzen der Mitglieder der **Schiedskommission** aufgenommen werden, der insbesondere auf Genderkompetenz und einschlägige juristische Kompetenz Bezug nimmt.
- Befangenheitsregelungen für Mitglieder von Schiedskommissionen im Hinblick auf das Agieren an der eigenen Universität erscheinen notwendig.
- Unter Umständen wäre die Etablierung EINER Schiedskommission für alle öst. Universitäten zu überlegen. Diesfalls wäre allerdings auch die diesbezüglichen Fristen zu überdenken. Vorstellbar wäre etwa eine Schiedskommission, die ähnlich konstruiert ist, wie die Bundes-Gleichbehandlungskommission. Dafür würde auch sprechen, dass damit ein einheitlicher Rechtsschutzstandard an allen Universitäten gewährleistet würde. Weiters würde durch die Vielzahl der zu entscheidenden Fälle in der Schiedskommission Fachkompetenz und Erfahrung entwickelt werden, sowie eine einheitlichere – und damit auch vorhersehbarere – Spruchpraxis.
- Zur Sicherstellung eines qualifizierten und effizienten Rechtsschutzes müsste im UG ein Katalog erforderlicher Sachkompetenzen auch für Mitglieder des **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen** aufgenommen werden, der insbesondere auf Genderkompetenz Bezug nimmt. Die Wiederaufnahme des bewährten Vorschlagsrechts des amtierenden **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen** für die Entsendung der Mitglieder des neu zu konstituierenden Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erscheint diesbezüglich zweckmäßig.

Kurzstatement  
zum

## **AQA-Expertenpapier**

**„Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements  
an österreichischen Universitäten“**

AQA-workshop  
der  
Expertengruppe  
13./14.7.2010  
Wien

*W Hauser/Kurzstatement*

## **I. Inhalt**

- Kurzhinweise zum **rechtlichen Rahmen**
- Kurzhinweise zu möglichen „**rechtlichen Aufgriffspunkten**“ im AQA-Papier
- **Ergänzungsvorschläge**
- **Ausblick**

*W Hauser/Kurzstatement*

## II. Rechtlicher Rahmen

- **„Spielregel-Dimension“ des UG 2002**
  - Autonomisierung/Bedeutung der Ziel- und Grundsatzbestimmungen (§§ 1 ff UG 2002)
  - UG 2002 als Handlungsvorgabe/als Handlungsmaßstab
  - rahmenhafte Normen/unbestimmte Gesetzesbegriffe
  - für Berufungsverfahren: zunehmender Verzicht auf bloße „Formalqualifikationen“ („Qualifizierung wofür?“ und nicht: „Qualifizierung wodurch?“)
- **Grundrechtsgeltung**
  - (mittelbare) Drittwirkung für privatrechtliche (Arbeits-)Verträge
  - einschlägige Parameter (Auswahl)
    - Grundrecht auf Gleichbehandlung
    - Wissenschafts- und Lehrfreiheit
- **Beachtung des allgemeinen Zivil- und Arbeitsrechts** (insbes: vorvertragliche Aufklärungspflichten)

*W Hauser/Kurzstatement*

### III.1. Hinweise/„Aufgriffspunkte“

- **Titel des papers:** ev auf § 98 UG 2002 einschränken
- **Anzahl der studentischen Mitglieder** („zwei“): Auswirkung auf Gesamtzusammensetzung ist zu beachten  
Ausschreibung auch im **Mitteilungsblatt** der Universität (§ 20 Abs 6 Z 10 UG 2002)

*W Hauser/Kurzstatement*

## III.2. Hinweise/„Aufgriffspunkte“

- **„aktive Bewerber/innen-Suche“:**
  - Beachtung von vorvertraglichen Aufklärungspflichten
  - Einholung der Kandidat/innen-Zustimmung (ErläutRV)
  - (verpflichtende) Einbeziehung in die „Vorauswahl“ gem § 98 Abs 5 UG 2002

*W Hauser/Kurzstatement*

## III.3. Hinweise/„Aufgriffspunkte“

- Information an Bewerber/innen betreffend **(Bewerbungs-)Datenweitergabe**
- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** (AKGL) bzw **Mitglied:** (nur) Antrags- bzw Anhörungsrechte (nicht: Einspruchsrechte)
- Einladung zur **Präsentation/„Hearing“**
  - Bewertung des Hearings im Auswahlverfahren wäre zu definieren und
  - im Vorfeld an Bewerber/innen zu kommunizieren („vorvertragliche Aufklärungspflicht“)
  - (kein) Kostenersatz für Anreise/Präsentationsaufwand

*W Hauser/Kurzstatement*

### III.4. Hinweise/„Aufgriffspunkte“

- Definition/Person, die (ausschließlich) **Kandidat/innenkontakt** mit rechtserheblichen Inhalt pflegt (zB: Info bezgl Ausscheiden aus Verfahren) und Abstimmung mit „**Mentorenschaft**“ uä
- **Informationen über „Mit-Eingeladene“** nur mit Zustimmung der Bewerber/innen
- **Evaluierung von „Probe-LV“** durch Studierende: Gleichbehandlungsdimension bedenken

*W Hauser/Kurzstatement*

### III.5. Hinweise/„Aufgriffspunkte“

- „**Gewichtung von Forschung und Lehre**“ nicht als grundsätzliche, sondern nur als (sachlich begründete) Ausnahme-Dimension zulässig (arg: § 97 Abs 1 UG 2002)
- ad **Dokumentation des Verfahrens**: „Zugänglichmachung“/Ergebnisse ev problematisch
- **Bewerber/innen-Einsicht** in (anonymisierte) **Gutachten**: aus haftungsrechtlicher Sicht ev problematisch

*W Hauser/Kurzstatement*

## IV. Ergänzungsvorschläge

- Ausschreibungsfrist: mind 3 Wochen (§ 107 Abs 1 UG 2002)
- Bewerbungsliste ist an AKGL zu übermitteln (§ 42 Abs 6 Z 2 UG 2002)
- Mitwirkungsrechte des Betriebsrates: § 99 ArbVG (Sanktion: § 160 ArbVG)
- Bei „3er-Vorschlag“ (gem hL) beachten:
  - Vergleichende Gegenüberstellung der Qualifikationen
  - Begründung, weshalb geeignete Kandidat/innen nicht im Vorschlag sind

*W Hauser/Kurzstatement*

## V. Ausblick

- ev „Fruchtbarmachung“ der bestehenden Professoren-Bestellungsdimension durch **„Tenure track-System“** (TTS)
- **Skizze/TTS**
  - nach Promotion: Assistent Professor
  - nach 6-8 Jahren: Associate Professor (nach ca 3 Jahren: Evaluation)
  - nach ca 6 Jahren: Full Professor
  - danach: „Spezialisierungs-Professur“/„Prominenter Lehrstuhl“

*W Hauser/Kurzstatement*



## **ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**

Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Scherke

1. stv. Vorsitzende: VAss. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

2. stv. Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Dr. Edith Gößnitzer

3. stv. Vorsitzende: HR Dr. Liselotte Mayerl

Büroleiterin: Mag. Ulrike Schustaczek; Office: Irene Fritz, Karin Schranz



**UNI  
GRAZ**

### **Anregung der Aufnahme von gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen in das UG im Zusammenhang mit Berufungsverfahren; K. Scherke, U. Schustaczek**

#### **AQA-Projekt Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an öst. Universitäten**

Im Folgenden möchten wir eine Auswahl von Vorschlägen aus der „Sammlung möglicher gleichbehandlungsrechtlicher Bestimmungen, die im Zusammenhang mit Berufungsverfahren in das UG aufgenommen werden könnten“ vom 18052010 näher darstellen und diese damit gleichzeitig als Anregung für eine Änderung des Universitätsgesetzes 2002 in das Projekt Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten zur weiteren Befassung einbringen.

#### **1) Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

Die Erfahrung mit Personalangelegenheiten im allgemeinen und zahlreichen Berufungsverfahren im besonderen hat gezeigt, dass eine unmittelbare Information in Sitzungen über gleichbehandlungsspezifische Gegebenheiten und rechtliche Vorgaben Diskriminierungen weitgehend hinan zu halten vermag. Die diesbezügliche Expertise kann von Mitgliedern des AKGL rasch und unkompliziert eingebracht werden, wenn der AKGL zu den entsprechenden Terminen eingeladen wird. Dies geschieht zwar in der Praxis vielfach auch auf freiwilliger Basis, da das Know-how des AKGL sehr geschätzt wird, ist aber keineswegs durchgängig der Fall.

Aus diesen Gründen wäre eine gesetzliche Bestimmung zweckmäßig, welche die Einbeziehung des AKGL bei Sitzungen von Kommissionen, damit auch Berufungskommissionen, vorsieht.

So könnte etwa § 42 Universitätsgesetz 2002 durch einen Abs 4a mit folgendem Wortlaut ergänzt werden:

*Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen von Kommissionen, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.*

## **2) Ausschreibungstext**

Ausschreibungstexte stellen die wesentlichen Weichen für jedes Personalauswahlverfahren durch die verbindliche Festlegung von Auswahlkriterien an Hand derer in weiterer Folge Bewerbungen ausgewählt oder ausgeschieden werden. Eine klare Regelung, was in diesem Zusammenhang erlaubt ist und was nicht, ist daher von tragender Bedeutung um Diskriminierungen entgegenzuwirken.

So könnte etwa § 107 Universitätsgesetz 2002 durch Abs 1a-1h mit folgendem Wortlaut ergänzt werden:

*(1a) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtlichen Aufnahmeerfordernissen, ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.*

*(1b) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.*

*(1c) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Universität ... strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“*

*(1d) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.*

*(1e) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als ein Auswahlkriterium zu nennen.*

*(1f) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber drei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.*

*(1g) Ausschreibungstexte sind unzulässig, die den Absätzen 1a – 1f widersprechen oder sonst eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts enthalten. Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen, oder überspezifizierte Ausschreibungen, die den potentiellen Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person bzw. eines Geschlechtes unsachlich einschränken, sind nicht zulässig.*

*(1h) Kommt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Auffassung, dass der Ausschreibungstext einer Bestimmung der Abs 1a-g widerspricht, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der Arbeitskreis binnen drei Wochen ab nicht erfolgter Einigung die Schiedskommission anrufen. Bis zu deren Entscheidung ist die Ausschreibung aufgeschoben.*

In § 98 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 sollte ein Verweis auf § 107 Abs 1a-1g Universitätsgesetz 2002 aufgenommen werden.

### **3) Auswahlkriterien**

Eine Auswahl von BewerberInnen nach sachlichen Gesichtspunkten stellt eine unabdingbare Voraussetzung für diskriminierungsfreie Besetzungsverfahren dar. Um dies zu gewährleisten bedarf es sachadäquater Auswahlkriterien und klarer diesbezüglicher Verfahrensabläufe.

Eine Regelung, welche dies fördert, könnte etwa in § 107 Universitätsgesetz 2002 als Abs 3a-3e eingefügt werden:

*(3a) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die Notwendigkeit der Heranziehung und die so zu Stande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.*

*(3b) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.*

*(3c) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.*

*(3d) Außeruniversitäre Qualifikationen sind bei der Auswahl zu berücksichtigen.*

*(3e) Besetzungsvorschläge und diesbezügliche Stellungnahmen sind zu begründen, wobei alle Bewerbungen an Hand der Auswahlkriterien des Ausschreibungstextes zu beurteilen sind.*

In § 98 Abs 7 Universitätsgesetz 2002 sollte ein Verweis auf § 107 Abs 3a-3e Universitätsgesetz 2002 aufgenommen werden.

## 5.2 Zitierte Gesetzestexte

### Universitätsgesetz 2002 (UG), Stand 1. Oktober 2009

#### Leitung und interne Organisation

**§ 20.** (6) Jede Universität hat ein Mitteilungsblatt herauszugeben und im Internet auf der Homepage der Universität öffentlich zugänglich zu machen. Im Mitteilungsblatt sind insbesondere kundzumachen:

[..]

10. Ausschreibung von Stellen und Leitungsfunktionen;

#### Schiedskommission

**§ 43.** (1) An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten. Zu ihren Aufgaben zählen:

1. die Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität;
  2. die Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans; *(BGBl. I Nr. 81/2009)*
  3. Entscheidung über Einreden der unrichtigen Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen; *(BGBl. I Nr. 81/2009)*
  4. Entscheidung über Einreden der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen 14 Tagen. *(BGBl. I Nr. 81/2009)*
- (2) Angelegenheiten, die einem Rechtszug unterliegen, und Leistungsbeurteilungen sind von der Prüfung durch die Schiedskommission ausgenommen.
- (3) Die Schiedskommission soll bei der Erfüllung ihrer Aufgaben möglichst auf ein Einvernehmen zwischen den Beteiligten hinwirken. *(BGBl. I Nr. 81/2009)*
- (4) Alle Organe und Angehörigen der Universität sind verpflichtet, den Mitgliedern der Schiedskommission Auskünfte in der Sache zu erteilen und an Kontaktgesprächen teilzunehmen.
- (5) Die Schiedskommission hat in den Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 2 innerhalb von drei Monaten mit Bescheid darüber abzusprechen, ob durch die Entscheidung des Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorliegt. Betrifft die Beschwerde den Vorschlag der Findungskommission oder den Vorschlag des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, so hat die Schiedskommission binnen 14 Tagen zu entscheiden. *(BGBl. I Nr. 81/2009)*
- (6) Bejaht die Schiedskommission in den Fällen des Abs. 1 Z 2 das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen. Betrifft die Diskriminierung den Vorschlag der Findungskommission oder des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, ist der Vorschlag an die Findungskommission oder den Senat zurückzustellen. Die Findungskommission und der Senat sind in diesem Fall verpflichtet, den der Rechtsanschauung der Schiedskommission entsprechenden Rechtszustand unverzüglich herzustellen. *(BGBl. I Nr. 81/2009)*
- (7) Gegen den Bescheid der Schiedskommission ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan haben das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen.
- (8) Arbeitsverträge, die von der Rektorin oder vom Rektor während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission oder trotz eines negativen Bescheids der Schiedskommission abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(9) Die Schiedskommission besteht aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der betreffenden Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein. Vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jeweils ein Ersatzmitglied zu nominieren. (BGBl. I Nr. 81/2009)

(10) Die Mitglieder der Schiedskommission sind bei der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG). (BGBl. I Nr. 81/2009)

(11) Die Schiedskommission entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(12) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht der Schiedskommission zu übermitteln.

### **Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes**

**§ 44.** Auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, mit Ausnahme des vierten und fünften Abschnitts des dritten Teils und des § 50 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 10 Abs. 1 B-GBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 41 Abs. 1 B-GBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

### **Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren**

**§ 97.** (1) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind für die Forschung oder die Entwicklung und Erschließung der Künste sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet verantwortlich und stehen in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität. Sie sind Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte.

(2) Zu Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren können in- oder ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen oder künstlerischen und beruflichen Qualifikation für das Fach bestellt werden, das der zu besetzenden Stelle entspricht.

(3) Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren werden von der Rektorin oder vom Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 bestellt.

### **Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren**

**§ 98.** (1) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen.

(2) Jede Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschriften. In das Berufungsverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden.

(3) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs mindestens zwei – davon mindestens eine externe oder einen externen - Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen. Die Rektorin oder der Rektor hat das Recht, eine weitere Gutachterin oder einen weiteren Gutachter zu bestellen. (BGBl. I Nr. 81/2009)

(4) Der Senat hat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mitglied. (BGBl. I Nr. 81/2009)

(5) Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die übrigen Bewerbungen sind den

Gutachterinnen und Gutachtern zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben. (BGBl. I Nr. 81/2009)

(6) Die Rektorin oder der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren.

(7) Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

(8) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält.

(9) Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(10) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

(11) Die Rektorin oder der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag.

(12) Die Universitätsprofessorin oder der Universitätsprofessor erwirbt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das Fach, für das sie oder er berufen ist. Eine allenfalls früher erworbene Lehrbefugnis wird hievon nicht berührt.

(13) Die Lehrbefugnis (venia docendi) einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

### **Ausschreibung und Aufnahme**

**§ 107.** (1) Alle zur Besetzung offen stehenden Stellen sind vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs. 1 Z 4 sind international, zumindest EU-weit auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest drei Wochen zu betragen. (BGBl. I Nr. 81/2009)

(2) In folgenden Fällen kann von einer Ausschreibung abgesehen werden:

1. bei der Besetzung von Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind, und
2. bei Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, wenn die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen.

(3) Arbeitsverträge sind von der Rektorin oder vom Rektor auf Vorschlag oder nach Anhörung der Leiterin oder des Leiters der Organisationseinheit und der oder des unmittelbaren Vorgesetzten, der oder dem die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, abzuschließen.

(4) Arbeitsverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Vorhaben gemäß § 27 Abs. 1 Z 3 sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus zweckgebundenen Mitteln der Forschungsförderung finanziert werden, sind von der Rektorin oder vom Rektor auf Vorschlag der oder des unmittelbaren Vorgesetzten, der oder dem die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, abzuschließen.

(5) Arbeitsverträge von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind von der Rektorin oder vom Rektor nach Durchführung des Berufungsverfahrens gemäß §§ 98 oder 99 abzuschließen.

## **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

### **Gleichbehandlungsgebot**

#### **Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

**§ 4.** Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

### **Begriffsbestimmungen**

**§ 4a.** (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder
2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Auswahlkriterien**

**§ 5.** Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
  - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
  - b) Teilbeschäftigung oder
  - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

### **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen**

**§ 6.** Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

### **Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen**

**§ 7.** (1) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Arbeitsplätzen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen.

(2) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Unbeschadet des Abs. 2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

1. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt und

2. - wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c geboten sind - den Hinweis auf diesen Umstand.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

### **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)**

#### **Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

**§ 13.** (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

### **Begriffsbestimmungen**

**§ 13a.** (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Ausnahmebestimmungen**

**§ 13b.** (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von öffentlichen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,

2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und

3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

### **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen**

**§ 14.** Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

### **Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen**

**§ 15.** (1) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die das Vorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

### **Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)** **Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern**

**§ 99.** (1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die Einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

(3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4) Jede erfolgte Einstellung eines Arbeitnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers, den Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92 sind sinngemäß anzuwenden.

### **Strafbestimmungen**

§ 160. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 15, 55 Abs. 3, 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und der hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 Euro zu ahnden.

(2) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 55 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 15, 89 Z 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1 und 117 Abs. 1 bis 4 der Betriebsrat,
3. des § 108 Abs. 3 oder des § 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 113 zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft und,
4. des § 115 Abs. 4 der Betriebsinhaber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

(3) Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden.