

Leitfaden zur Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren

Informationen für Berufungskommissionen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Anfang an, d.h. vom Zeitpunkt der Beratung über die künftige Denomination einer Professur sowie den Antrag auf Freigabe der Stelle zu beteiligen¹ und über die Freigabe durch das MWK und das anstehende Berufungsverfahren frühzeitig und umfassend zu informieren.

Stellenausschreibung

- Bei der Ausschreibung ist sowohl die **männliche als auch die weibliche Form** zu verwenden. Es ist folgender Hinweis in die Ausschreibung aufzunehmen: „Die Universität Hildesheim hält es für erforderlich, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.“
- Bei der Ausschreibung ist darauf zu achten, dass die **Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung** aufgenommen ist².
- Die Ausschreibung darf inhaltlich nicht so gestaltet werden, dass sie zum Ausschluss von Frauen führt. Vielmehr sollte die Denomination so ausgerichtet sein, dass sie für Frauen attraktiv ist³.
- In geeigneten Fällen können, unter Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten, Stellen nur für Frauen ausgeschrieben werden⁴.
- Die erforderliche **Eingangsqualifikation ist festzulegen und in der Stellenausschreibung anzugeben** und darf während des Verfahrens nur mit Zustimmung aller Beteiligten geändert werden.
- Dem **Ausschreibungstext** müssen folgende **Gremien, Kommissionen und Beauftragte zustimmen**:
 - Fakultätsrat
 - ggf. (bei Professuren, die dem Lehramt zugeordnet sind) Gemeinsame Kommission für Lehrerausbildung (GKL)
 - Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)
 - Gleichstellungsbeauftragte
 - Senat

¹ vgl. Erlass des MWK vom 18.10.1996, S.2 und Erlass des MWK vom 14.09.1999, S.3

² vgl. RdErl. des MWK v. 05.05.95, 404B. 1-03110/10(9)

³ vgl. Erlass des MWK vom 14.09.1999, S.2

⁴ vgl. Erlass des MWK vom 18.10.1996, S.3 und Erlass des MWK vom 14.09.1999, S.2

- Die **Ausschreibung ist in geeigneten Medien** (überregionale Tages- oder Wochenzeitung, Fachzeitschrift, Internet und hausintern an zentralen Stellen) **öffentlich bekannt zu machen**.
- Wenn sich keine Frauen beworben haben, die die Voraussetzungen für die Stelle erfüllen, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine **Nachbewerbungsfrist** verlangen bzw. sind qualifizierte Frauen zur Nachbewerbung aufzufordern⁵. Ebenso ist zu prüfen, ob die Stelle zu einem späteren Zeitpunkt mit mehr Aussicht auf Erfolg erneut ausgeschrieben werden kann⁶. Über eine erneute Ausschreibung entscheidet ggf. die Hochschulleitung im Benehmen mit dem Fakultätsrat, den zuständigen Kommissionen und der Gleichstellungsbeauftragten⁷.

Einberufung und Zusammensetzung der Berufungskommission

- In der Berufungskommission sollen mindestens 40 vom Hundert ihrer stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, die Hälfte davon muss der Hochschullehrergruppe angehören.⁸
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist **schriftlich, rechtzeitig und umfassend über die Eröffnung des Berufungsverfahrens, über die Zusammensetzung der Berufungskommission und über die eingegangenen Bewerbungen zu informieren**.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist **zu allen Sitzungen der Berufungskommission wie ein Mitglied zu laden und erhält alle Sitzungsprotokolle und sonstige das Verfahren betreffende Mitteilungen und Unterlagen**.

Auswahlverfahren

- Die **Auswahlkriterien** sind von der Berufungskommission **gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen schriftlich festzulegen**.
- **Generell ist darauf zu achten, dass bei der Festlegung von Kriterien für eine Auswahl nicht automatisch die männliche Normalbiographie im Vordergrund steht, sondern auch die oft aufgrund struktureller Bedingungen umwegig verlaufenden Frauenkarrieren mit in den Blick genommen werden**. Das Bundesversorgungsgesetz kennt keine starren Altersgrenzen mehr für die Besetzung von Professuren. Frauen haben - z.B. wegen zwischengeschalteter Erziehungszeiten - oftmals ein etwas höheres Alter als gleichqualifizierte Männer⁹.

⁵ vgl. Erlass des MWK vom 18.10.1996, S.3 und Frauengleichstellungsplan Abschn. 1, I, Nr. 1

⁶ vgl. Erlass des MWK vom 14.09.1999, S.2

⁷ vgl. Frauengleichstellungsplan Abschn. 1, I, Nr. 1

⁸ vgl. § 26 Abs. 2 Satz 3 NHG und Frauengleichstellungsplan Abschn. 1, II, Nr.2

⁹ vgl. Erlass des MWK vom 18.10.1996, S.5

- **Folgende und ähnliche Kriterien dürfen sich bei Feststellung der Qualifikation nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken:**
 - Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Pflege- oder Erziehungsarbeit;
 - Zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen;
 - Die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- **Die Bewerbungsunterlagen sind der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig zur Einsicht zu zuleiten.**
- Bei der Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber, die zu einem Vortrag eingeladen werden, ist darauf zu achten, dass **in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert¹⁰ sind, mindestens zur Hälfte Frauen in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Grundvoraussetzungen erfüllen¹¹.**

Berufungsvorschlag und Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

- **Bei der Erstellung des Berufungsvorschlages ist zu beachten, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden sollen¹².**
- **Hat die Gleichstellungsbeauftragte begründete Zweifel an dem erstellten Berufungsvorschlag, kann sie innerhalb von zwei Wochen Widerspruch einlegen und eine Neubefassung verlangen.** Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen (siehe unten).
- Der Berufungsvorschlag ist vom Präsidium zurückzuweisen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags (§ 3 Abs. 3 NHG) geltend macht¹³. Begründete Zweifel der Gleichstellungsbeauftragten können auch mündlich vorgetragen werden. Es ist darauf zu achten, dass diesbezügliche Ausführungen der Gleichstellungsbeauftragten sorgfältig protokolliert werden¹⁴.

¹⁰ Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn der Frauenanteil an Stellen in einem Fachbereich, einer zentralen Einrichtung oder der Verwaltung innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe bzw. einer Laufbahn unter 50% liegt (vgl. Frauengleichstellungsplan Abschn. 1, I)

¹¹ vgl. RdErl. des MWK vom 05.05.1995, 404B. 1-03110/10(9)

¹² vgl. § 21 Abs. 3 Satz 2 NHG

¹³ vgl. § 26 Abs. 2 Satz 6 NHG

¹⁴ vgl. Erlass des MWK vom 18.10.96, S. 6

Besonderer Einigungsversuch

- Wird eine Entscheidung im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Votum getroffen, kann sie innerhalb von zwei Wochen **Widerspruch** einlegen und eine erneute Entscheidung verlangen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen **Einigungsversuch** erfolgen¹⁵
- Zur Durchführung des besonderen Einigungsversuchs ruft die Hochschulleitung die **Schlichtungsstelle** ein¹⁶.
- Der von der Schlichtungsstelle eingeleitete Einigungsversuch soll innerhalb eines Monats abgeschlossen sein. Die gesetzliche Zuständigkeit für die Entscheidung über den Widerspruch bleibt unberührt¹⁷.

Anlagen:

Erlass des MWK vom 14.09.1999, 22 A.2-38 282

Erlass des MWK vom 18.10.1996, 407-38 282/5

RdErl. des MWK v. 05.05.1995, 404 B. 1-03110/10(9)

NHG § 3 Abs. 3, § 21 Abs. 3, § 26 Abs. 1 und 2, § 42 Abs. 3 und 4

Frauengleichstellungsplan der Universität Hildesheim

¹⁵ vgl. § 42 Abs. 4 NHG

¹⁶ vgl. Frauengleichstellungsplan Abschn. 8, Nr. 3

¹⁷ vgl. Frauengleichstellungsplan Abschn. 8, Nr. 3