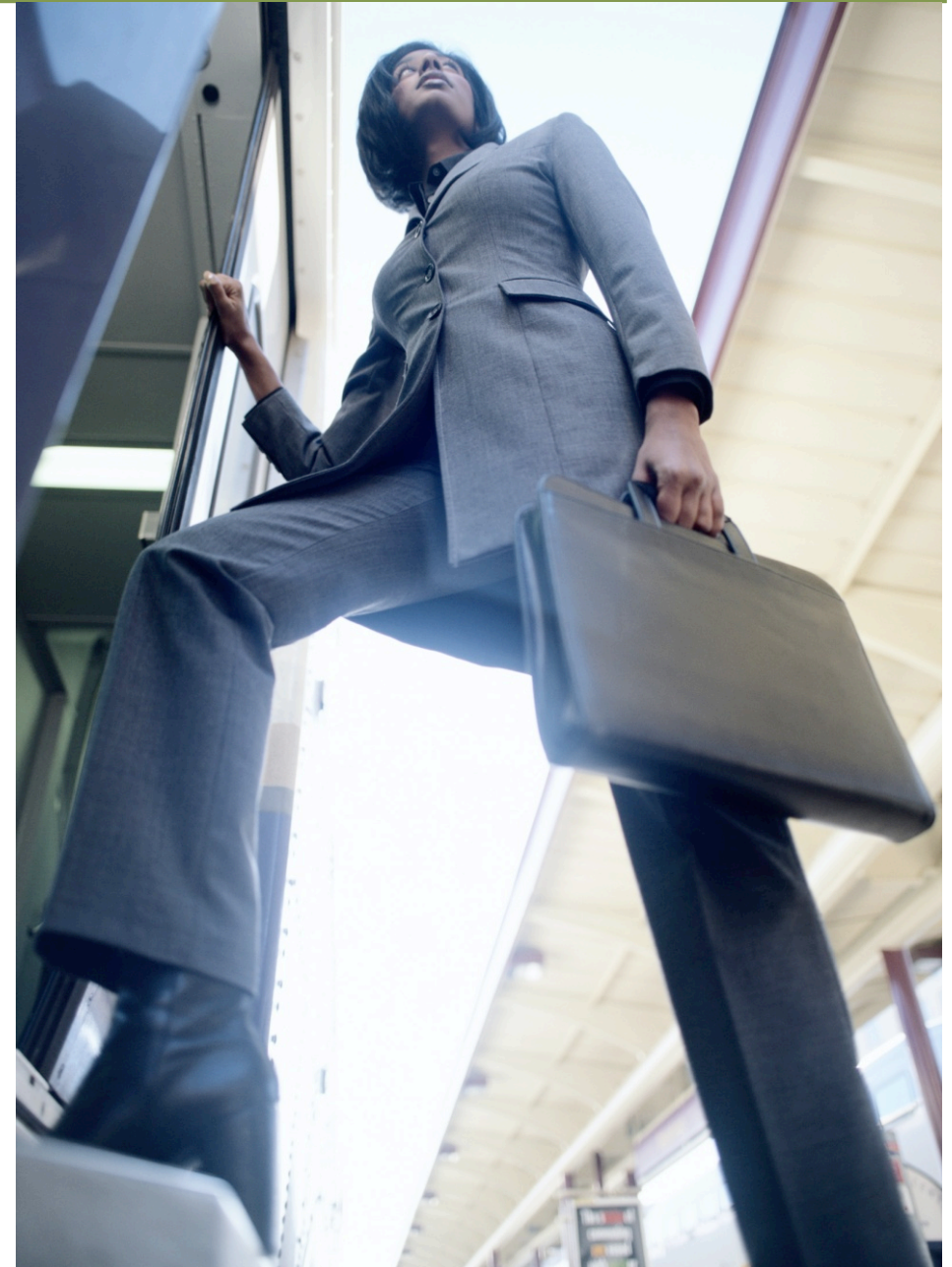


Inhalt

1. Zur Hochschule
2. Hintergrundinformationen
3. Zielsetzung
4. Prozess und Umsetzung
5. Effekte und Nutzen der Maßnahmen
6. Dos and Don'ts



Steuerungsverständnis

Partizipativer Führungsstil

Angepasst an...

- hohe Autonomie der Fachbereiche und die dezentralen Strukturen
- die Innovationsfähigkeit der Verwaltungs-/ Managementstruktur, welche aus Fachabteilungen heraus entwickelt und umgesetzt wird.

Gleichstellungsverständnis

- Gleichberechtigung der Geschlechter ist eines der 6 Leitziele – zentraler Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Land
- Referat Chancengleichheit und Antidiskriminierung
- Fokus
 - Verbesserung der Qualität der Berufungspolitik
 - Geschlechtergerechte Karriere- und Personalentwicklung

Stand 2013	Anzahl	m %	w %
Studierende	18.353	49	51
Anzahl an Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	308	54	46
Anzahl an Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	14	74	26
Juniorprofessuren	9	89	11
Professuren C3/W2	96	56	44
Professuren C4/W3	149	79	21
Gründungsjahr	1971		
Fakultäten/ Fachbereiche	12		

Statistische Zahlen aus: DFG - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Abschlussbericht der Universität Bremen zur Umsetzung, (Stand 13.06.2013)

- **Zauberwort: Personalentwicklung**
 - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts, insbesondere Frauen
 - Schaffung von verschiedenen Weiterbildungsangeboten

- **Qualitätsstandards in Berufungs- und Personalbesetzungsverfahren**
 - Zweiter Baustein in der Gesamtstrategie
 - Installiert in Berufungsverfahren sowie
 - für Personalbesetzungsverfahren bei hohen Positionen in der Verwaltung.



- „Neutralisierung“ persönlicher Interessen Einzelner in den verschiedenen Personalbesetzungsverfahren in Wissenschaft und Verwaltung
- Fokus bei Auswahl der „besten Köpfe“: Explizit Leistung und Eignung der Bewerber/-innen
- Investition in Karriere- und Nachwuchsförderung = Steigerung der Qualität von Forschung und Lehre



Berufungen

- Verankerung der Berufsordnung in das Gleichstellungskonzept
- Laufende Aktualisierung / Weiterentwicklung von Leitfaden und Vorgaben
- Bereits in Freigabevereinbarungen zwischen Fachbereichen und Hochschulleitung
Benennung des Ziels: Suche nach geeigneter Wissenschaftlerin
- Nachweis aktiver Recherche potentieller Bewerberinnen
- Teilweise Beifügung recherchierter Listen potentieller Kandidatinnen bereits in Freigabeverhandlung



Externe Berater/-innen

- Einbindung externer Berater/-innen für ausgewählte Berufungsverfahren
- Aufgaben:
 - z.B. internationale Marktanalyse für Wissenschaftsfeld
 - Beurteilung außerfachliche Kompetenzen der Bewerber/-innen

Verfahren

- Kleines Verfahren: Assessment für engere Auswahl an Kandidat/-innen
- Großes Verfahren: Begleitung des Verfahrens durch Mitarbeiter/-in der Beratungsfirma.

Fachfremde Beratung (Zusätzlich zum Nachweis der Recherche und Hinzunahme der Beratungsfirma)

- durch Professor/-innen anderer Fachbereiche
- Aufgabe u.a. : auf gendergerechte Verfahrensweise achten



Verwaltung

- Für Besetzung zentraler Leitungsfunktionen:
Einschaltung **externer Personalberatungsagentur**
 - Aufgaben: Begleitung des Verfahrens, Einbezug beim formalen Auswahlverfahren
 - Berücksichtigung der Vorschläge der Agentur bei Endentscheidung
 - Personalvertretung begleitet und unterstützt Verfahren
- Im Vorfeld: Festlegung von **Zielerreichungsquoten** für bestimmte Verwaltungsbereiche und -positionen
 - Sofern nicht erreicht, Besetzung der Positionen - wenn möglich - mit Frauen
 - Quotenfestlegung und Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen der Frauenförderpläne



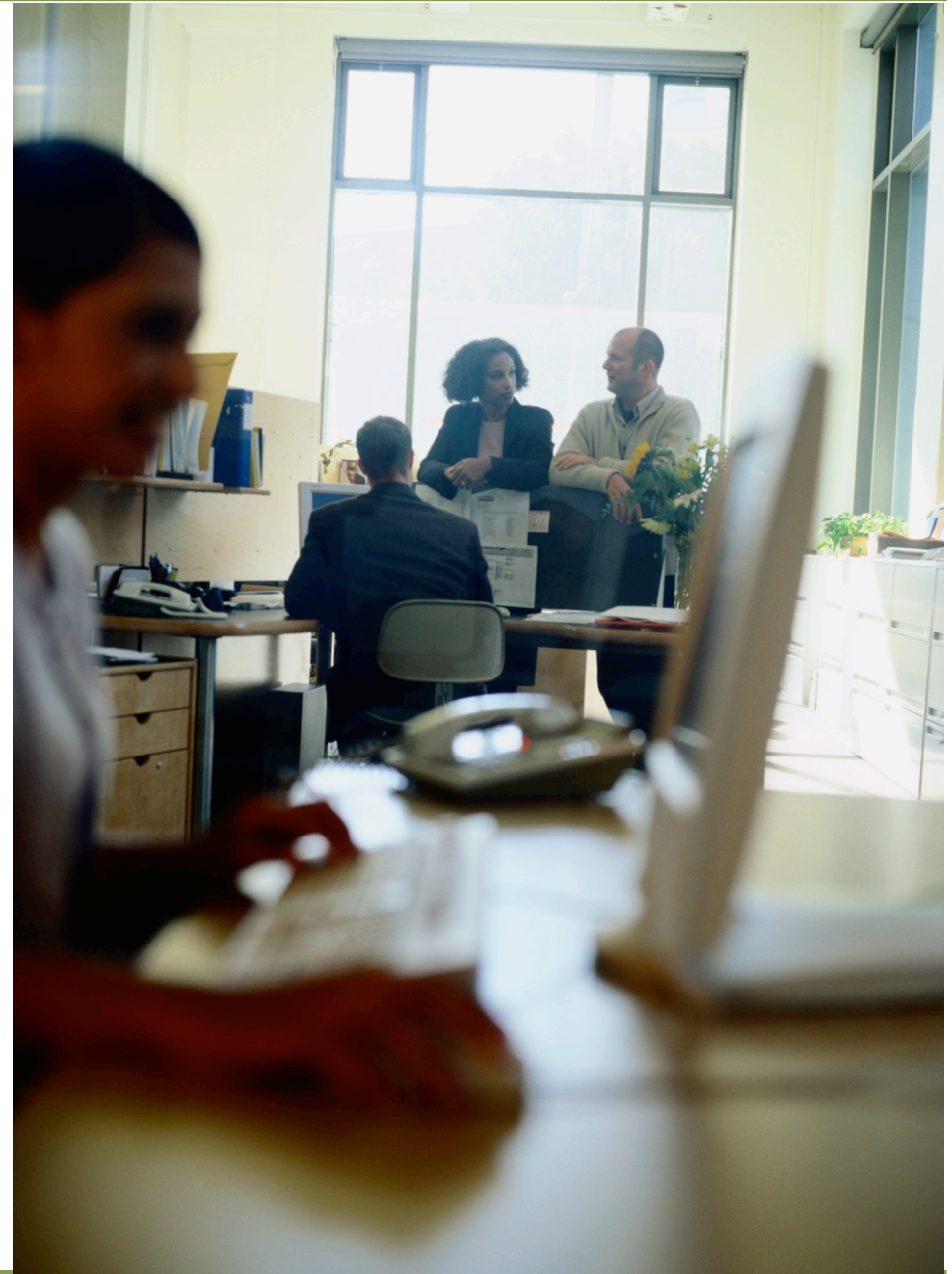
- **Unterschiedliche Einschätzung** der praktischen Auswirkungen auf Berufungsverfahren
- **Beteiligung externer Berater/-innen:** Qualitätsverbesserung der Verfahren
- **Rechtliche Maßnahmen** zur Erhöhung der Transparenz der Verfahren:
 - wichtiger Impuls für Fachbereiche
 - Erhöhung des Kommunikations- und Diskussionsbedarf, bzgl. Begründung der Personalauswahl
- **Leitfaden:** dient Kommissionsmitgliedern als Handlungshilfe und Übersicht über die notwendigen formalen Schritte
- **Entscheidungsbefugnis** über Listenplatzierung in strittigen Verfahren: Rektor
Allerdings: Berücksichtigung der Interessen und Rechte der Fachbereiche als Instanz zur Beurteilung der Qualifikation in Forschung und Lehre



- Klare und transparente Regelungen
- Überzeugungsarbeit der Hochschulleitung in den Fachbereichen.
Setzen von Anreizen und Impulsen zur
 - verstärkten Recherche und Ansprache potentieller Kandidatinnen
 - Gestaltung der Denomination der Professur um Zahl möglicher Kandidatinnen bereits im Vorfeld von Freigabeverhandlungen zu steigern
- Einsatz von externen Berater/-innen
 - Geben zusätzliche Anregungen
 - Stärken den Blick auf außerfachliche Qualifikationen: Ausgewogener Blick auf die Kandidat/-innen
 - Unterstützung der Kommissionsmitglieder durch Personal-Fachkompetenz



- Begleitung der Verfahren durch die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten
 - Wichtig für die Sicherstellung des Verfahrensablaufs wie im Leitfaden festgehalten
 - Schulung der dezentralen Frauenbeauftragten durch zentrale Frauenbeauftragte hinsichtlich Gestaltungsmöglichkeiten und -rechte in den Verfahren, aber auch bzgl. Argumentationshilfen und Umgang mit Konflikten.
 - Sie tragen bei zur Gestaltung der Berufungspolitik der Hochschule.
- Weiterentwicklung des Leitfadens bei wiederkehrenden strukturellen Problemen in Berufungsverfahren



- **Strukturierte Berufungsverfahren an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg:**
 - das Arbeitsmarkt-Screening vor der Ausschreibung einer Professur
 - die direkte Ansprache von potentiellen Bewerberinnen
 - die Quotierung der einzuladenden Bewerberinnen und des Professorinnenanteils der Ausschussmitglieder
 - Berichtspflichten seitens des/der Ausschussvorsitzenden und der Dekanin bzw. des Dekans.

- **Berufungsmanagement an der Ruhr-Universität Bochum:**
 - Stelle für Berufungsmanagement, angesiedelt im Personaldezernat
 - Bausteine: Berufungspolitik, Berufungsstandards, Berufungsbeauftragte, Berufungsprogramme
 - Serviceangebote für Fakultäten und Bewerber/-innen bzw. Neuberufene (Leitfäden, Checklisten, Datenbanken etc.)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!