



Gleichstellungskommission

INFORMATIONEN

Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Ein Beitrag zur Qualitätssicherung

Die Realisierung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren ist ein Qualitätsmerkmal transparenter universitärer Personalpolitik. Sie dient der Vielfalt, der Innovation und dem partnerschaftlichen Forschen und Lehren und führt zur notwendigen Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Kader.

Die vorliegende Broschüre richtet das Augenmerk auf Fragen nach der Wirkung unbewusster Rollenvorstellungen oder Vorurteile. Mitglieder von Berufungskommissionen sowie weitere Interessierte erhalten nachfolgend gezielte Hinweise auf notwendige Diskussions- und Reflexionspunkte in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens. Dies verschafft dem Anliegen der Chancengleichheit die notwendige Beachtung und leistet einen Beitrag zur Qualitätssicherung an Universitäten.

Wiederbesetzung resp. Neueinrichtung einer Professur

Eine fakultätsinterne Fach- oder Strukturkommission umschreibt Profil und Aufgaben der einzurichtenden Professur.

- Ist das anvisierte Profil in Einklang mit der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität resp. Fakultät?
- Besteht in der Fakultät Einigkeit bezüglich des angestrebten Profils und des geplanten Aufgabenbereichs?
- Ist die fachlich-inhaltliche Beschreibung der Stelle breit genug formuliert und klar?
- Ist zu erwarten, dass dem vorgesehenen Stellenprofil auch Wissenschaftlerinnen entsprechen?
- Welche Professur-Kategorien kommen für die einzurichtende Stelle in Frage?
- Kann die Professur grundsätzlich im Job-Sharing wahrgenommen oder in Teilprofessuren aufgeteilt werden?
- Sind im betreffenden Fach auch Kompetenzen in Gender Studies selbstverständlich einbezogen?

Ausschreibung

Die Fakultät ist dafür verantwortlich, dass fachrelevante Kriterien für die Besetzung der Professur formuliert werden. Gestützt auf diesen Kriterienkatalog wird die Professur ausgeschrieben.

- Ist die Ausschreibung offen und breit formuliert, so dass die Zahl der Bewerbungen nicht zu vornherein zu sehr eingeschränkt wird?
- Wird der «Frauen–Formel» Rechnung getragen?
(Bsp.: «Die Universität Luzern strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an. Bewerbungen von Frauen sind deshalb besonders erwünscht».)
- Wer erteilt Auskünfte über die offene Stelle und wie weit sollen diese Auskünfte gehen?

Einsetzung der Berufungskommission

Die Fakultätsversammlung setzt eine Berufungskommission ein.

- Ist die Verteilung der Geschlechter bei den stimmberechtigten Mitgliedern sowie in Bezug auf die verschiedenen Statusgruppen ausgewogen?
- Gibt es interne Fachvertreterinnen und externe Expertinnen?

Bewerbungen

Mit der Ausschreibung sollen möglichst viele Bewerberinnen für die ausgeschriebene Professur angesprochen werden.

- Liegen Richtlinien oder Formulare für die Bewerbungen vor, damit eine gewisse Standardisierung gewährleistet ist?
- Wird die Ausschreibung möglichst breit und international an die einschlägigen Fachzeitschriften, Berufsverbände und Datenbanken versandt?
- Wird die Ausschreibung in Mailinglisten und Datenbanken von Frauennetzwerken platziert?
- Erfolgt eine Information an die Berufungskommission über Quantität und Art der telefonischen Anfragen und Auskünfte?

Erste Selektion

Die Berufungskommission beurteilt die eingegangenen Bewerbungen nach den in der Ausschreibung formulierten Kriterien.

- Werden die persönlichen und/oder beruflichen Beziehungen der Kommissionsmitglieder zu den Bewerbenden offen gelegt?
- Wurden Kriterien schriftlich festgehalten? Sind diese trennscharf, stichhaltig und plausibel?
- Welches sind die Ausschlusskriterien?
- Kann das Ausschlussverfahren in transparenter Weise begründet und dokumentiert werden?
- Werden die Kriterien durchgehend konstant angewendet?
- Wird bei Frauen mit Kindern das «wissenschaftliche Alter» miteinbezogen?
- Stehen die Bewerbungsdossiers allen Mitgliedern der Kommission offen?
- Ist nach der Selektion der Anteil der Frauenkandidaturen in Bezug auf die Bewerbungslage gleich geblieben?

Weiteres Auswahlverfahren

Über die bei der ersten Selektion verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber wird innerhalb der Berufungskommission anhand eingereicherter Schriften referiert. Unter Beizug der Bewerbungsunterlagen erfolgt eine Gesamtbeurteilung mit dem Ziel, Kandidatinnen und Kandidaten für Probenvorträge auszuwählen.

- Wurde die Anforderung an die einzureichenden Schriften klar formuliert?
- Wer referiert über wen und ist Befangenheit auszuschliessen?
- Werden in der fachlichen Diskussion Einschätzungen und Wertungen vorgenommen, die überprüfbar und klar sind?
- Wie wird mit den verschiedenen «Schulen» umgegangen?
- Findet ein ständiger Abgleich mit der Ausschreibung bzw. mit den festgelegten Kriterien statt?
- Kommen in der Diskussion geschlechtsspezifische Kriterien zur Sprache?
- Wie werden vom verlangten Profil abweichende oder zusätzliche fachliche Kompetenzen beurteilt?
- Ist nach dieser Selektion der Anteil der verbliebenen Frauenkandidaturen in Bezug auf die Vorauswahl gleich geblieben?

Probenvortrag und Fachdiskussion

Probenvorträge und die anschließende fachliche Diskussion sind in der Regel öffentlich; die Moderation erfolgt durch das Kommissionspräsidium.

- Werden innerhalb der Berufungskommission Kriterien für die Beurteilung der Vorträge vereinbart?
- Werden thematische Schwerpunkte, Zeitrahmen, Form, Zielgruppe und Sprache allen Vortragenden klar vorgegeben?
- Werden bei der Vorstellung und der abschliessenden Fragerunde im Plenum alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich behandelt?

Gespräch mit der Berufungskommission

Das kommissionsinterne Gespräch mit den Kandidierenden dient dem Ziel, die Kandidatinnen und Kandidaten näher kennen zu lernen und damit ein Gesamtbild zu erhalten.

- Hat die Berufungskommission Leitfragen für das Gespräch zusammengestellt?
- Besteht eine offene und sachliche Atmosphäre?
- Werden alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich behandelt?
- Haben die Kandidierenden die Gelegenheit, Fragen zu stellen?
- Werden Fragen betreffend des Lehr- und Forschungsbereichs Gender Studies gestellt?
- Werden die Kandidatinnen und Kandidaten gefragt, wie sie dem Anliegen der Chancengleichheit an ihrer neuen Position Rechnung tragen würden?
- Werden – falls überhaupt – familienbezogene Fragen sowohl Frauen als auch Männern gestellt?

Beratung und Beschluss

Die Diskussion führt objektiv und transparent zur Festlegung der Rangfolge der Kandidatinnen und Kandidaten und zu einem Vorschlag zuhanden der Fakultätsversammlung.

- In welcher Weise werden die verschiedenen Kompetenzen – fachliche, soziale, pädagogische – gegeneinander abgewogen?
- Spielen die zuvor festgelegten Kriterien weiterhin eine Rolle?
- Sind die Argumente sachbezogen?
- Sind die Abweichungen innerhalb der Berufungskommission in der Beurteilung der Bewerbenden transparent?
- Sind die Ausschlusskriterien sachlich, nachvollziehbar und transparent?
- Welches Gewicht haben persönliche oder fachliche Verbindungen von Kommissionsmitgliedern zu Kandidatinnen und Kandidaten in dieser Phase des Verfahrens?
- Wird der Berufsungsbericht der Kommission vorgelegt und vor der Abgabe an die Fakultät diskutiert?

Abschluss und Berichterstattung

Im Anschluss an das Verfahren innerhalb der Berufungskommission befindet die jeweilige Fakultätsversammlung über den Vorschlag.

Der/die Delegierte verfasst einen Bericht für den Senat und die Gleichstellungskommission. Zusätzlich wird das Berufsungsverfahren im Hinblick auf das Gleichstellungscontrolling zahlenmässig erfasst.

Gleichstellungskommission der Universität Luzern
Weitere Informationen unter www.unilu.ch/chancengleichheit