



Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten  
und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen

Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen

## II. Informationen für Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Erstellt von der BuKoF-Kommission "Personalstruktur",  
Sprecherin: Heidi Degethoff de Campos,  
Frauenbeauftragte der TU Berlin, [zen.frau@tu-berlin.de](mailto:zen.frau@tu-berlin.de)  
<http://www.tu-berlin.de/~zenfrau/>  
Erscheinungsjahr: 2005  
Weitere Informationen: [www.bukof.de](http://www.bukof.de)

Liebe Kollegin,

die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf Professuren gestaltet sich oft sehr schwierig und aufwändig. Verantwortlich dafür ist durchaus nicht immer ein Mangel an Bewerberinnen, sondern manchmal auch ein Mangel an Informationen seitens der Bewerberinnen. Auch heute noch sind die informellen Beziehungsgeflechte in der Wissenschaft meist männlich dominiert und erweisen sich daher als hinderlich für den Zugang von Frauen zu Professuren - den Führungspositionen in Wissenschaft und Bildung. Es ist daher notwendig, Frauen nicht nur gut zu qualifizieren, sondern sie auch mit Informationen und Strategien auszustatten und darüber hinaus in Berufungsverfahren entsprechend aktiv mitzuwirken.

Mit diesem Informationsblatt wollen wir Ihnen einige Hinweise geben, wie die Chancen von Frauen bei Bewerbungen für eine Professur oder Juniorprofessur erhöht werden können. Es soll Ihnen auch ermöglichen, Strategien zu entwickeln und anzuwenden, mit dem derzeitigen Kooptationssystem im Berufungsverfahren angemessen umzugehen.

Informieren Sie sich auf jeden Fall über die rechtlichen Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Berufungsverfahren und über die Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in diesen Verfahren gemäß des Hochschulrechtes Ihres Bundeslandes. Wenn Sie sich im laufenden Verfahren bei rechtlichen oder sonstigen Details unsicher sind, können Sie sich, sofern Sie die Anonymität der Verfahrens-Beteiligten wahren, Rat bei Ihrer (hauptberuflichen) Hochschulfrauen- bzw. Hochschulgleichstellungsbeauftragten oder Ihrer Landeskonzferenz holen.

### 1. Schritt: Die Widmung und Freigabe der Professur

- Sie sollten von Anfang an am Diskussionsprozess um die Stellenplanungen beteiligt sein; die Anforderungen an Stellen werden in der Regel vom Profil eines Studiengangs bzw. von den Forschungsschwerpunkten bestimmt. Achtung: Einmal festgelegte Widmungen von Stellen sind später nur schwer zu ändern. Sie sollten sich dafür einsetzen, dass das Profil der Professur/Juniorprofessur Bereiche einschließt, in denen Frauen einschlägig qualifiziert sind. Lassen Sie prüfen, ob geschlechterrelevante Themen/Inhalte einbezogen werden können (Genderbezug).
- Die Fachgesellschaften führen Listen der WissenschaftlerInnen, die unmittelbar für eine Professur qualifiziert sind. Lassen Sie sich die jeweilige Liste von einer/einem FachvertreterIn geben und machen Sie geeignete Frauen auf die Ausschreibung aufmerksam.
- Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen lassen sich auch in Datenbanken als potentielle Gutachterinnen oder Kandidatinnen für wissenschaftliche Gremien und auch als potentielle Bewerberinnen für Professuren oder Juniorprofessuren registrieren. Nutzen

Sie diese Datenbanken. Deren Adressen finden Sie über die homepage der BuKoF ([www.bukof.de](http://www.bukof.de), siehe auch unten).

### 2. Schritt: Das Ausschreibungsverfahren

- Sie sollten darauf achten, dass der Ausschreibungstext die Bewerbung von Frauen nicht immanent verhindert, dass alle notwendigen und relevanten Informationen im Text enthalten sind und dass eine angemessene Bewerbungsfrist festgesetzt wird.
- Sorgen Sie dafür, dass qualifizierte Frauen gezielt angesprochen werden und dass bei Fachgesellschaften, Berufsverbänden und Datenbanken (s. u.) nachgefragt wird.
- Sie haben das Recht, Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern.
- Es berührt Ihre Verschwiegenheitspflicht nicht, wenn Sie potentielle Bewerberinnen über folgendes informieren: die auszuschreibende oder neu ausgeschriebene Stelle, deren Profil, Aufgabengebiet, Einstellungs Voraussetzungen, die Arbeitsmöglichkeiten und die Ausstattung mit Stellen und Sachmitteln, die Situation von Lehre, Forschung und Dienstleistungen am Fachbereich bzw. an der Fakultät sowie zu ähnlichen, die potentielle Bewerberin weiter interessierenden Fragen. Dabei können Sie auch informieren über die vom Fachbereich (Fakultät) und von den ProfessorInnen oder Studierenden besonders gewünschten Qualifikationen.
- Sie können Bewerberinnen aktiv ansprechen und über die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren informieren.
- Die Bewerberin hat das Recht, sich bei Ihnen ebenso wie bei der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission oder der Dekanin bzw. dem Dekan über den Stand des Verfahrens zu informieren. Sie sollten die Bewerberin darauf hinweisen und sie zu Anfragen ermutigen. Stellt die Bewerberin Fragen im weiteren Verlauf des Verfahrens, so können Sie je nach Stand des Verfahrens zu folgenden Punkten Auskunft geben:
  - Stadium, in dem sich das Verfahren jeweils befindet,
  - die an Ihrer Hochschule übliche Verfahrensweisen bei Berufungsverfahren,
  - beteiligte Instanzen mit den Namen, z.B. die Mitglieder des Fachbereichsrats oder die im Verfahren stimmberechtigten Professorinnen und Professoren,
  - Anzahl der Bewerbungen getrennt nach Geschlecht,
  - Namen und Themen der zum Probenvortrag eingeladenen Personen, falls dies vorab hochschulöffentlich bekannt gemacht wird,
  - Anzahl der eingeholten Gutachten und Geschlecht der Gutachtenden, getrennt nach Gutachten zu den Einzelpersonen bzw. vergleichenden Gutachten,
  - Ggf. Hinweise zur Residenzpflicht und zum Umgang mit ihr.

### 3. Schritt: Die Berufungskommission

- Sie sollten darauf bestehen, dass Sie von Beginn an zu den Sitzungen der Kommission eingeladen werden, und daran teilnehmen.
- Legen Sie Wert darauf, dass Frauen zu den stimmberechtigten Mitgliedern der Kommission gehören.
- Suchen Sie nach BündnispartnerInnen unter den stimmberechtigten Mitgliedern der Kommission. Grundsätzlich gilt: Die Arbeit der Berufungskommission soll so transparent wie möglich sein, ohne dass vertrauliche Vorgänge preisgegeben werden.

### 4. Schritt: Die Vorauswahl für die Anhörungen und die Begutachtung

- Wirken Sie darauf hin, dass nicht zu viele Kriterien festgelegt und keine Kriterien beschlossen werden, die nur noch die Auswahl eines bestimmten Bewerbers zulassen. Kontrollieren Sie die inhaltliche Übereinstimmung zwischen dem Ausschreibungstext und den ausgewählten Kriterien. Versuchen Sie, wenn Ihnen die Bewerbungslage bekannt ist, strategisch vorzugehen, d.h. ggf. einen möglichst breiten Qualifikationsbegriff durchzusetzen, und achten Sie auf Qualifikationen wie Lehrleistungen, soziale Kompetenz, Organisations- und Managementenerfahrung.
- Sie sollten darauf bestehen, dass Qualität und Zahl der Publikationen in Relation zum wissenschaftlichen Werdegang bewertet werden.
- Die Geburt von Kindern, Erziehungszeiten und Zeiten der Betreuung von pflegedürftigen Angehörigen dürfen nicht zum Nachteil von Bewerberinnen ausgelegt werden.
- **Achtung:** Alter ist kein rechtsgültiges Ausgrenzungskriterium. Sollte bei der Bewerbung um eine Professur das Alter von 50 Jahren überschritten sein, ist auch eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis möglich.
- Sorgen Sie dafür, dass nach Möglichkeit so viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Wenn sich nur wenige Frauen beworben haben, sollten Sie sich darum bemühen, dass diejenigen Bewerberinnen, welche die formalen Auswahlkriterien erfüllen, eingeladen werden.
- Haben sich keine oder nur sehr wenige Frauen beworben, besteht rechtlich die Möglichkeit, Nichtbewerberinnen in das Verfahren einzubeziehen. Die Berufungskommission kann Frauen auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist gezielt zur Bewerbung auffordern, d. h. Sie können dies ggf. beantragen.
- Achten Sie darauf, dass die eingeladenen Bewerberinnen über die Erwartungen an die Anhörungen rechtzeitig vorher hinreichend informiert sind.

### 5. Schritt: Die Anhörungen

- Die Anhörungen sind in der Regel in zwei Teile unterteilt, einen hochschulöffentlichen Vortrag mit Aussprache und ein vertrauliches Gespräch der BewerberInnen mit der Berufungskommission.

- Sie sollten prüfen, ob die Bedingungen hinsichtlich Zeitpunkt, ZuhörerInnenschaft, Themenvorgabe oder Auswahl des Themas für alle Vortragenden gleich gehalten sind. Bitten Sie ggf. interessierte WissenschaftlerInnen und Studierende, bei dem hochschulöffentlichen Teil zuzuhören.
- Rechtlich möglich ist auch ein Vorgespräch vor dem Probevortrag zwischen Ihnen und der eingeladenen Bewerberin. Sie können dabei insbesondere informieren über allgemeine Gepflogenheiten bei Probevorträgen am Fachbereich. Hierzu gehören unter anderem folgende Punkte:
  - voraussichtliche Zahl und Zusammensetzung (Qualifikation) der ZuhörerInnenschaft,
  - besondere Erwartungen, z.B. spezialwissenschaftliche Erörterung vs. Darstellung des Gebietes in seiner Breite oder spezielle didaktische Anforderungen, Einsatz von Medien, Zeitvorgaben, Beantwortung der Fragen von Studierenden, ggf. auch Präsentation usw.,
  - technische Rahmenbedingungen im Vortragsraum.
- Achten Sie in den anschließenden vertraulichen Gesprächen mit der Berufungskommission auf eine sachliche und faire Atmosphäre. Persönliche Fragen nach Karriere- und Familienplanung sollten entweder an alle gestellt werden oder gar nicht. Dasselbe gilt für Motivation und Belastbarkeit der BewerberInnen. Achten Sie bei diesem Gespräch darauf, dass alle BewerberInnen gleichwertige Informationen erhalten.

### 6. Schritt: Begutachtungen

- Achten Sie bei der Auswahl der GutachterInnen für die nach den Vorträgen in die engere Wahl genommenen BewerberInnen zunächst auf den üblichen Auswahlmodus: Schlagen die BewerberInnen vor oder benennt die Kommission? In beiden Fällen ist auf Gleichbehandlung zu achten. Zentrales Moment ist die Beziehung zwischen GutachterInnen und zu Begutachtenden. Bestehen persönliche Abhängigkeiten wie ein LehrerIn-SchülerIn-Verhältnis, gehören sie der gleichen (Hoch-)Schule an usw.?
- Lesen Sie die Gutachten sehr genau, um versteckte Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierungen zu erkennen.
- Prüfen Sie, ob die Kriterien aus dem Ausschreibungstext Anwendung finden.

### 7. Schritt: Die Erstellung der Liste und Stellungnahme der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten

- Prüfen Sie, ob bei der Erstellung der Liste die persönliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der BewerberInnen ausreichend gewürdigt werden.
- Nutzen Sie jede Chance, um Frauen auf den Berufslisten zu platzieren. Im Interesse der Bewerberin lohnt sich auch der Einsatz für den zweiten oder dritten Platz, auch ein solcher ist für die Karriere förderlich. Liegt eine gleichwertige Qualifikation von

Frau und Mann vor, sollten Sie darauf bestehen, die Frau auf die vordere Position zu setzen. Eine gleichrangige Platzierung wäre in einem solchen Fall schon ein falscher Kompromiss.

- Achten Sie auf eine gleiche Bewertung von Forschung und Lehre. Dabei sind die bloße Anzahl und der Seitenumfang von Veröffentlichungen (Quantität) kein Qualitätsnachweis für Forschung. Die vorrangige Betonung eines Qualifizierungsmerkmals entgegen der verabredeten Gewichtung (vgl. 4. Schritt, erster Spiegelstrich) sollten Sie nicht hinnehmen.
- Akzeptieren Sie keine Diskriminierung weiblicher Karriereverläufe.
- Ist Ihrem Votum für die Platzierung einer Frau nicht entsprochen worden, sollten Sie offiziell Einspruch erheben und in Ihrer schriftlichen Stellungnahme die Ungleichbehandlung deutlich machen. Suchen Sie BündnispartnerInnen unter den Stimmberechtigten in den mit der Berufung befassten Gremien, damit diese Ihrer Position zustimmen und ggf. Minderheitenvoten einlegen können.
- Sind nur noch männliche Bewerber im Verfahren, achten Sie darauf, dass für die jeweiligen Listenplatzierungen nicht nur nach rein fachlicher Qualifikation entschieden wird, sondern Konzepte zur Gleichstellung und Qualifikationen in Frauen- und Genderforschung in besonderer Weise gewürdigt werden.
- Nutzen Sie im Verfahren Ihre Rechte zur gesonderten Stellungnahme, Ihr Antrags- und Ihr Einspruchsrecht, wenn immer Sie dies für notwendig erachten. Achten Sie auf eine schriftliche Fixierung Ihrer Positionen in den Protokollen der zuständigen Gremien; diese müssen alle an diejenige Stelle weitergereicht werden, die den Ruf erteilt.
- Achten Sie bei Ihrer abschließenden Stellungnahme nochmals darauf, dass sie auf evtl. eingetretene Verfahrens- und Abwägungsmängel sowie auf die Handhabung Ihrer Beteiligungsrechte aufmerksam macht: Wurden Ihre Stellungnahmen und Anträge korrekt in den Protokollen und im Bericht der Berufungskommission wiedergegeben?
- Von der Berufungskommission geht die Liste in den Fachbereich/in die Fakultät. Anschließend wird sie in der Regel dem jeweiligen Hochschulsenat vorgelegt und schließlich von der Hochschulleitung dem zuständigen Ministerium zur Ruferteilung zugeleitet. (Allerdings geht das Recht der Ruferteilung immer mehr an Hochschulräte o. ä. bzw. direkt an die Hochschulleitungen über.) In jedem Stadium kann eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der jeweiligen Instanz tätig werden.

## 8. Schritt: Die Berufung

- Wenn die zuständige Stelle den Ruf auf eine Professur erteilt hat, werden Berufungsverhandlungen geführt. Seit der Dienstrechtsreform und der Einführung der W2- und W3-Besoldung muss die Bewerberin/der Bewerber immer über die Höhe der Zulage zum Grundgehalt verhandeln. Achten Sie darauf, dass die Bewerberin, an die der Ruf ergangen ist, über den Spielraum informiert wird, innerhalb des-

sen diese Zulagen an Ihrer Hochschule üblicherweise gewährt werden. Des Weiteren sollte sie vor Annahme des Rufs die Bedingungen für Funktions- und Leistungszulagen kennen. Sorgen Sie dafür, dass sie die entsprechende Landesverordnung und/oder Hochschulsatzung bzw. -richtlinie erhält.

- Zu Bewerberinnen, die keinen Ruf erhalten haben bzw. nicht platziert sind, können Sie nach Abschluss des jeweiligen Berufungsverfahrens den Kontakt weiter aufrecht erhalten, wenn beide Seiten dies wollen.

Datenbanken:

[www.femconsult.de](http://www.femconsult.de): Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht das vorhandene Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen, d.h. Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen sichtbar. Sie dient der Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von (Junior-) Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung. Weitere Informationen, auch zu internationalen Datenbanken: [www.cews.org](http://www.cews.org)