

Checkliste

zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren

Für Sie zum **Hintergrund:**

Im Frauenförderplan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften wurde im Fakultätsrat im Dezember 2010 beschlossen, dass bei der Besetzung von Professuren folgende Grundsätze gelten sollen:

- „Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur soll überprüft werden, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann und soll.
- Zukünftig sollen biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung) bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben

Darüber hinaus werden bei gleicher Eignung und Qualifikation - solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 30 % liegt - Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben.

Diese Grundsätze sollen mit Hilfe einer **Checkliste** für Berufungsverfahren umgesetzt werden“.

Checkliste

zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren

Wurden die Gleichstellungsbeauftragte, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie der/die Berufungsbeauftragte in sämtliche Verteiler für das Berufungsverfahren aufgenommen?

Wurden die Auswahlkriterien inhaltlich so festgelegt, dass sich Bewerberinnen mit ihren Stärken einbringen können?

Wurden mögliche Bewerberinnen und mögliche Bewerber aktiv angesprochen, z.B. durch direkte Ansprache oder durch die aktive Suche in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, bzw. in allgemeinen Datenbanken?

www.femconsult.de

(FEMCONSULT: Datenbank promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen in Deutschland)

www.academia-net.de

(ACADEMIANET: umfasst exzellente Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachbereiche)

www.femtech.at

(FEMTECH: Österreichische Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Forschung und Technologie)

www.femdat.ch

(FEMDAT: Datenbank für Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen in der Schweiz)

www.epws.org

(EPWS: European Platform for woman Scientists)

<http://www.ruhr-unibochum.de/chancengleich/serviceangebote/onlineangebote/wissenschaftlerinnen-datenbanken/index.html>
eine Liste von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken

Welche anderen Datenbanken wurden genutzt?

www. _____

Welche möglichen Kandidatinnen wurden aktiv angesprochen?

- 1.
- 2.
- 3.

Wurden Bewerberinnen zu den Berufungsvorträgen eingeladen? Ja Nein

Wenn nein, welche der Auswahlkriterien haben diese nicht erfüllt?

- 1.
- 2.
- 3.

Erhielten Bewerberinnen einen Listenplatz? Ja Nein

Wenn nein, welche der Auswahlkriterien für die Liste haben diese nicht erfüllt?

Bitte überprüfen Sie anhand der gewählten Kriterien ob es hier ggf. zu einer Bevorteilung von männlichen Kandidaten kommen kann, z. B.

Netzwerk und MentorInnen: Frauen promovieren oft extern und profitieren dadurch seltener von Wissenschaftsnetzwerken, werden dadurch seltener mit zu Konferenzen genommen oder haben weniger Möglichkeit in Verbänden zu publizieren.

Anzahl Publikationen: Im Falle von 2 BewerberInnen, die beide 40 Jahre alt sind, sollte einer Kandidatin, die Kindererziehungszeiten aufweisen kann, dies bei der Anzahl der Publikationen angerechnet werden, z.B. indem man der Kandidatin 2 oder 3 Jahre (vom Lebensalter) abzieht.

Eingeworbene Drittmittel: Da Frauen nach dem universitären Abschluss seltener an einer Universität arbeiten und während dessen promovieren oder habilitieren, haben sie weniger Möglichkeiten in ForscherInnen-Netzwerken Drittmittel zu akquirieren.

Bisherige Lehrleistungen: Frauen schneiden in der Lehrevaluation meistens besser ab als Männer. Da die Lehre aber meistens weniger gewichtet wird, können Frauen ihren Bonus hier seltener ausspielen.

Vortrag: Frauen gelten generell als sozial kompetenter. Weil dies bei Frauen als eher „normal“ angesehen wird, erhalten Frauen bei der Beurteilung des Vortrags weniger gute Bewertungen, da man etwas nicht als herausragend bewerten muss, was als „normal“ gilt. Bei Männern dagegen erwartet man weniger soziale Kompetenz. Schon durchschnittliche Leistungen beim Vortrag werden deshalb als besonders herausragend gewichtet.

Zum Werdegang generell:

Generell wird der Einfluss von Kontextfaktoren (z.B. MentorInnen, KollegInnen, Netzwerken) eher unterschätzt und der Einfluss der Person selber überschätzt, d.h. man macht die Kandidatin „für ihr Schicksal selber verantwortlich“ und unterschätzt die fördernden Kontextfaktoren der bisherigen Forschungseinrichtung. Das nennt man auch den „Causal-attribution-error“: Erfolge werden bei Frauen eher dem förderlichen Umfeld zugeschrieben und Misserfolge dem persönlichen Versagen, während Männern eher die Erfolge als persönliche Fähigkeit zugeschrieben werden und Misserfolge auf die Situation/Kontext attribuiert werden.