

Berlin, 30.09.2024

Gleichstellung in Berufungsverfahren endlich absichern!

In Berlin soll das Berufungsrecht an die Hochschulen übertragen werden. Das beeinflusst die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren und die Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die sich seit Jahrzehnten erfolgreich für die Erhöhung des Professorinnenanteils einsetzen.

Was muss jetzt getan werden, wenn die Hochschulen zukünftig eine höhere Eigenverantwortung durch die Übertragung des Berufungsrechts erhalten?

Wie ist langfristig die Umsetzung der Gleichstellung an den Berliner Hochschulen im Bereich Berufungen zu steuern?

NOTWENDIGE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DAS BERUFUNGSRECHT:

1. Gleichstellungskriterien bei der Übertragung des Berufungsrechts und seiner Evaluation
2. Einheitliche Standards an Hochschulen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
3. Verbindliche Gleichstellungsstandards in den Berufungsverfahren
4. Sicherstellung der Partizipation von Frauen an Entscheidungen und in Berufungsverfahren
5. Absicherung von Beratung und rechtlicher Prüfung der Berufungsverfahren in Hochschulen
6. Festlegung einheitlicher Entscheidungsinstanzen in den Hochschulen

Die Empfehlungen für Rahmenbedingungen beruhen auf dem langjährigen Engagement der LakoF für eine Verbesserung der Gleichstellung in Berufungsverfahren an den Berliner Hochschulen. Da sich die Professorinnenquote in Berlin zu langsam erhöht und teilweise sogar stagniert, hat die LakoF die strukturellen Gründe dafür in Berufungsverfahren untersucht. Im Jahr 2020 wurde die Berufungspraxis an den Hochschulen in den Blick genommen und deutliche Unterschiede festgestellt. Als nächsten Schritt hat die LakoF Qualitätsmerkmale definiert und daraus Leitfäden erarbeitet.

Nur einheitliche und transparente Verfahren sichern eine gute Gleichstellungspraxis!

1. GLEICHSTELLUNGSKRITERIEN BEI DER ÜBERTRAGUNG UND EVALUATION

Eine Übertragung des Berufungsrechts an eine Hochschule sollte erst ab einem Anteil von 40% Professorinnen möglich sein. Fehlende Entwicklungen bzw. das Absinken von Frauenanteilen auf Professuren und bei Neuberufungen sind als Gründe für einen Entzug des Berufungsrechts vorzusehen.

- Kriterien für die Übertragung des Berufungsrechts müssen Gleichstellung und Diversität verbindlich beinhalten.
- Evaluationskriterien (inklusive Gleichstellung und Diversität) müssen schon vor der Übertragung des Berufungsrechts verbindlich festgelegt werden.
- Ein professionelles Berufungsmanagement ist zwingend an der Hochschule einzurichten und dessen Aufgaben zu standardisieren (Aktive Rekrutierung, Prüfung der formalen Berufungsfähigkeit, Beratung von Berufungskommissionvorsitzenden).
- Regelmäßiges Monitoring ist Voraussetzung für den Erhalt des Berufungsrechts.
- Einrichtung eines Lenkungsausschusses zur Evaluation der Berufungsverfahren an der Hochschule und regelmäßige Berichte an die Senatsverwaltung.

2. EINHEITLICHE STANDARDS AN HOCHSCHULEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG

Transparenz ist für die Qualitätssicherung unabdingbar, daher muss eine kontinuierliche und aktuelle Dokumentation der Verfahren für alle berechtigten Personen jederzeit einsehbar sein. Ein Verfahren muss automatisch gestoppt werden, wenn die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht gegeben ist.

- Klare, verbindliche und vor allem einheitliche Strukturen an den Berliner Hochschulen werden etabliert.
- Alle Mitglieder der Berufungskommission erhalten (digitalen) Zugang zu Unterlagen und Stand des Verfahrens.
- Die Beteiligung und frühzeitigen Information der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Verfahrensschritten wird abgesichert.

3. VERBINDLICHE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS IN BERUFUNGSVERFAHREN

Berufungskommissionsvorsitzende verantworten im Auswahlverfahren den grundgesetzlichen Auftrag zur Umsetzung der Gleichstellung. Sie sollen regelhaft vorab entsprechende Informationen (Verfahrensstandards, aktuelle Frauenanteile und Zielzahlen) erhalten.

- Die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung ist Teil der Strukturplanung und der Zweckbestimmung (verpflichtende Marktanalyse, Aktive Rekrutierung und Einsatz von Instrumenten wie Vorgezogene Nachfolgeberufung bei Unterrepräsentanz).
- Die Gleichstellungskompetenz und das Wissen um Diversitätskriterien wird bei allen Kandidat*innen regelhaft im Verfahren überprüft.
- Berufungskommissionsmitglieder erhalten regelmäßig empirisch validierte Fortbildungen/Informationen insbesondere zu Unconscious Gender Bias.
- Zur Vermeidung eines Gender Pay Gaps bei Berufungsverhandlungen wird Transparenz über Verhandlungsspielräume hergestellt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

4. SICHERSTELLUNG DER PARTIZIPATION VON FRAUEN

Um sicherzustellen, dass Frauen an den Entscheidungen angemessen partizipieren, sind in Fächern mit Unterrepräsentanz für weibliche Kommissionsmitglieder mit hoher Gremienbelastung Kompensationsregelungen vorzusehen.

- Familienfreundliche Sitzungszeiten der Berufungskommissionen sind zwingend.
- Verfahren ohne Ausschreibung sind nur in Ausnahmefällen möglich und/oder mit dem Ziel, den Frauenanteil in Fächern mit Unterrepräsentanz zu steigern.
- Bei der Bestellung von Gutachtenden ist die Parität zu beachten.

5. ABSICHERUNG VON BERATUNG UND RECHTLICHER PRÜFUNG

Die Beteiligung der nebenamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits an den Planungsschritten und am Berufungsverfahren werden durch Unterschrift dokumentiert. Die Information und Beteiligung der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an soll ebenfalls durch Unterschrift sichergestellt werden.

- Die Berufungskommission erhält rechtliche Beratung zum Berufungsverfahren.
- Die formalen Kriterien für die Berufungsfähigkeit werden vereinheitlicht.
- Die formalen Kriterien werden während des Auswahlverfahrens durch ein professionelles hochschulzentrales Berufungsmanagement geprüft.
- Am Ende des Berufungsverfahrens findet eine obligatorische Verfahrensprüfung durch eine weitere, juristisch qualifizierte Person statt.

6. FESTLEGUNG EINHEITLICHER ENTSCHEIDUNGSINSTANZEN

Für Verfahrensverstöße müssen bereits vor der Übertragung des Berufungsrechts an die Hochschulen die entsprechenden Konsequenzen festgelegt werden. Dafür sind einheitliche Entscheidungswege (Gremienbeteiligungen) an den Berliner Hochschulen notwendig.

- Einrichtung eines zusätzlichen unabhängigen Gremiums der Hochschule, das die Verfahren prüft und die Liste freigibt.
- Vetorechte sind ein Instrument der Qualitätssicherung. Zur Klärung wird eine zuständige Kommission (paritätisch besetzt, externe Mitglieder) eingerichtet und ein einheitliches Klärungsverfahren aufgesetzt.
- Es wird regelhaft ein Abschlussvotum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingeholt.
- Die nebenamtlichen und hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden bei allen Abweichungen von der beschlossenen Liste beteiligt.