



LEITFADEN

**für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms
Universität-Bonn**

Gleichstellungsbüro

Belderberg 6

53111 Bonn

0228/73-6574

sekretariat@zgb.uni-bonn.de

gleichstellung.uni-bonn.de

Inhalt

1. Gleichstellung an der Universität Bonn	2
2. Einführung in das Amt	3
3. Kernaufgaben	4
3.1 Berufungsverfahren	4
3.2 Weitere Aufgaben	6
Anhang	1
Checkliste für den Amtseintritt	1
Exkurs: Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren	2
'Puzzlestücke' für Stellungnahmen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten	5
Schreiben des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW zu Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Regelungen in Berufungsverfahren	6

Sehr geehrte Kolleg*innen,
wir beglückwünschen Sie zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten!
Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen einen Überblick über das Spektrum Ihrer neuen Aufgaben geben und Sie über konkrete Vorgaben des Landes NRW und der Universität Bonn im Bereich Gleichstellung an Hochschulen informieren.
Darüber hinaus stehen wir Ihnen stets beratend und unterstützend zur Seite und freuen uns über regelmäßigen Austausch und auf eine gute Zusammenarbeit.
Ihr Team des Gleichstellungsbüros

1. Gleichstellung an der Universität Bonn

Chancengerechtigkeit wird an der Universität Bonn als zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklung verstanden, um so die bestmögliche Studien-, Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen gewährleisten und weiterentwickeln zu können. Ein strategischer Schwerpunkt liegt dabei, wie auch im Hochschulentwicklungsplan festgehalten, in der Etablierung einer geschlechtergerechteren Teilhabe. Die Universität Bonn greift damit die in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, im Hochschulgesetz NRW und im Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgegebene Aufgabe des Staates zur Förderung der tatsächlichen Umsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv auf.

Gleichstellung, Diversität sowie Familienpolitik sind als Querschnittsaufgaben der Hochschule unter besonderer Verantwortung der Hochschulleitung nachhaltig verankert und werden von zahlreichen Akteur*innen an der Universität umgesetzt:

Auf zentraler Ebene sind dies das Rektorat, insbesondere das Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität zusammen mit der Stabsstelle, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team sowie die Gleichstellungskommission. Auf dezentraler Ebene sind dies besonders Sie als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten sowie zahlreiche weitere Gleichstellungsakteur*innen an den Fakultäten, den Exzellenzclustern und in der Verwaltung.

Die Verantwortung für Gleichstellung ist an der Universität Bonn unter anderem im Leitbild für Chancengerechtigkeit und Diversität, im Gleichstellungskonzept für Parität an den Hochschulen (PP2030) und in der Berufsordnung abgebildet. Der Gleichstellungsrahmenplan der Universität sowie die Gleichstellungspläne der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen konkretisieren diese gleichstellungspolitischen Zielsetzungen für alle Bereiche der Universität und bilden diese öffentlich ab.

Auszug [Leitbild](#) Chancengerechtigkeit und Diversität zu Geschlechtergerechtigkeit

„Die Universität Bonn strebt eine gerechtere Teilhabe aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten an. Dazu zählt vor allem die Gleichstellung von Frauen mit dem Ziel der Parität, insbesondere in Führungspositionen, und darüber hinaus die verstärkte Berücksichtigung von unterrepräsentierten Geschlechtsidentitäten in Wissenschaft und Verwaltung. Hierzu wird vermehrt für das Thema geschlechtliche Vielfalt sensibilisiert und somit die Akzeptanz für Geschlechtsidentitäten außerhalb des binären Geschlechtersystems verbessert.“

2. Einführung in das Amt

Das Hochschulgesetz NRW legt zusammen mit dem Landesgleichstellungsgesetz die Rechte und Pflichten der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten fest. Zu den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten heißt es in **§ 24 Abs. 3 HG NRW**:

„Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. [...]“

Die Amtszeit der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre, für Studentinnen ein Jahr (**§ 21 Abs. 5 GO**). Des Weiteren ist in **§ 15 Abs. 2 LGG NRW** festgehalten, dass als Gleichstellungsbeauftragte eine Frau zu bestellen ist.

Es gilt, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer fachlichen Weisungsfreiheit nach **§ 16 LGG NRW** allgemeine oder einzelfallbezogene Kompetenzen, Aufgaben und Pflichten auf die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und deren Stellvertreterinnen überträgt.

Wesentliche Aufgaben liegen in der Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, der Mitwirkung bei der Erstellung der Gleichstellungspläne sowie in der Beratung und Information von Hochschulangehörigen.

Abgeleitet aus den Rechten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen Ihnen als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät somit folgende Befugnisse zu:

- Umfassendes Recht auf Unterrichtung und Anhörung sowie Akteneinsicht in alle Akten in jedem Stadium von (organisatorischen und personellen) gleichstellungsrelevanten Maßnahmen.
- Teilhabe an allen Gremien und Kommissionen in der Fakultät mit Antrags- und Rederecht.
- Ladung zu Berufungskommissionen wie ein Mitglied.
- Beratung und Information aller Angehörigen und Mitglieder der Fakultät zu gleichstellungsrelevanten Fragen.

Ihren umfassenden Zuständigkeiten stehen wirksame Widerspruchsrechte der zentralen Gleichstellungsbeauftragte zur Seite:

Wurden Sie zu spät oder gar nicht an einer Maßnahme Ihres Zuständigkeitsbereiches beteiligt, kann - nach Abstimmung mit bzw. Bericht an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte - eine Stellungnahme oder ein **Widerspruch nach § 18/19 LGG NRW** durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an die Fakultäts- bzw. Hochschulleitung verfasst werden. Die entsprechende Maßnahme ist dann zu prüfen, umgehend auszusetzen, die Beteiligung nachzuholen oder eine erneute Entscheidung vorzunehmen.

Die Frist für die Stellungnahme oder den Widerspruch beträgt sieben Tage ab dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung. Gibt die Dienststellenleitung der Stellungnahme oder dem Widerspruch der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht statt, kann die Gleichstellungsbeauftragte ggf. gegen diese Ablehnung wiederum innerhalb der Frist von einer Woche eine Stellungnahme der Gleichstellungskommission einfordern. Bis zur Stellungnahme der Kommission muss die Durchführung der Maßnahme wiederum ausgesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und ihre Stellvertretungen vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungsverfahren und im Fakultätsrat ihrer jeweiligen Fakultät. Hierbei achten sie auf die Umsetzung der Vorgaben nach dem LGG NRW, d.h. auf eine chancengerechte Durchführung des Berufungsverfahrens.

3.1 Berufungsverfahren

Je nach Fach besteht noch eine erhebliche Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf professoraler Ebene. Dies liegt nicht nur daran, dass sich weniger ausgewiesene Bewerberinnen als Bewerber finden. Vielmehr werden Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren bisweilen benachteiligt. Ursächlich hierfür sind u.a. die Intransparenz der Verfahren und der Netzwerke, strukturelle Ungleichheiten, Befangenheiten sowie genderunsensible und häufig männerdominierte Berufungskommissionen. Dies kann dazu führen, dass nicht stets der*die beste Bewerber*in auf Platz eins gesetzt wird, sondern eine weniger qualifizierte - aber protegierte - Person. In den letzten Jahren ist bei den Verantwortlichen der Universität eine zunehmende Sensibilisierung und große Bereitschaft zu beobachten, diesen Phänomenen entgegenzuwirken.

Ihre Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät besteht in der Mitwirkung, Aufklärung, Sensibilisierung sowie der Kontrolle der durchgeführten Verfahren.

Sie sind ebenso wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu den Sitzungen der Berufungskommissionen wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (**§ 4 Abs. 8 BO**). Sie sind als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme (**§ 24 HG NRW**). Daraus folgt, dass Sie kein Stimmrecht haben. Sie haben jedoch das Recht auf Akteneinsicht in alle das Verfahren betreffende Dokumente.

Nur die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat zu jedem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens das Recht zur Stellungnahme und zum Widerspruch. Sie übt dieses Recht, sofern sie - wie in den meisten Fällen - nicht selbst am Verfahren teilnimmt, nach Information durch und Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät aus. Sie ist daher über Unregelmäßigkeiten und Auffälligkeiten jederzeit unmittelbar und frühzeitig zu informieren. Sofern das jeweilige Verfahren nicht im Berufungsportal der Universität Bonn erfasst ist, sind Protokolle und Gutachten zeitnah an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte weiterzuleiten.

Bezogen auf das Berufungsverfahren sind insbesondere, aber nicht ausschließlich, folgende Maßnahmen widerspruchsfähig im Sinne des **§ 19 Abs. 1 LGG NRW**:

- Festlegung der Auswahlkriterien in Bezug auf die inhaltliche Übereinstimmung der Ausschreibung
- Einladung zum Probevortrag und Vorstellungsgespräch
- Entscheidung über die Einbeziehung der Kandidat*innen in die externe Begutachtung
- Reihenfolge der Listung der Kandidat*innen
- Berufungsvorschlag der Kommission
- Abbruch des Berufungsverfahrens

Im Regelfall übermitteln Sie, nach Bewertung der externen Gutachten und Festlegung der Platzierung der Kandidat*innen durch die Berufungskommission, via formloser E-Mail Ihren Eindruck und Ihre vorbehaltliche Zustimmung zur Umsetzung von Gleichstellung in dem Verfahren an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Dieser kurze Bericht bildet die Grundlage der Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Berufungsverfahren nach LGG NRW, den Sie der Fakultätsleitung übermitteln. Die Fakultät übermittelt die Stellungnahme im Rahmen der Beschlussfassung über die Liste der Kandidat*innen an den Senat und das Rektorat.

Gemäß HG NRW, LGG NRW, Berufsordnung gilt:

a) Gleichstellungsquoten bezüglich der Berufung von Professorinnen sind rechtlich verankert. In **§ 37 a HG NRW und in § 9 BO** ist das Prinzip der fächergruppenspezifischen Zielquote gemäß Kaskadenmodell festgeschrieben. Die von den Fakultäten, Fachbereichen bzw. Fachgruppen angestrebten Zielzahlen für die Berücksichtigung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen sind im jeweiligen [Gleichstellungsplan](#) festgelegt. Zusätzlich hat das Rektorat in Abstimmung mit den Fakultäten [die angestrebten Gleichstellungsquoten](#) parallel mit der Erstellung der Gleichstellungspläne festgelegt und öffentlich bekannt gemacht. Die Gleichstellungsquote gibt an, welcher Anteil der Neuberufungen unter Einhaltung der Bestenauslese mit Frauen besetzt werden soll.

b) Die **§§ 11b Abs. 1 HG NRW und § 9 Abs. 2 LGG NRW** schreiben vor, dass Berufungskommissionen im Rahmen des Möglichen geschlechterparitätisch besetzt sein müssen. Zumindest ist der Anteil von Frauen „im Fach“ auch in der Kommission nachzuweisen. Die Berufungskommission kann also als Mindestanforderung den Anteil an Professorinnen abbilden, der prozentual in der Fakultät oder in der Fachgruppe ausgewiesen ist. Eine aktuelle Liste der Anteile von Professor*innen in den jeweiligen Bereich finden Sie im Serviceportal [hier](#). Dann sollte die Kommission jedoch ihre Bemühungen zur geschlechterparitätischen Besetzung zu Protokoll geben. Voraussetzung ist zudem, dass die weiteren Gruppen (Wissenschaftliche Mitarbeitende, Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung und Studierende) geschlechterparitätisch in der Kommission vertreten sind.

c) **§ 9 Abs. 1 BO** legt fest, dass jede Berufungskommission erfolgsversprechende Kandidat*innen mit der Ausschreibung persönlich ansprechen und zur Bewerbung einladen soll. In Fächern, in denen Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, soll eine aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen durchgeführt werden. Der Vorgang sowie alle Bemühungen der Berufungskommission, die Gleichstellungsquoten zu erreichen, werden protokolliert.

d) In der ersten Sitzung der Berufungskommission ist die Gewichtung der Kriterien gemäß Ausschreibung festzulegen. Es ist zu beachten, dass die Diskussion und Bewertung der Bewerber*innen anhand dieser Kriterien geführt wird, das Ausscheiden eines*einer Bewerber*in durch sie begründet wird und dies im Protokoll festgehalten wird.

e) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die geforderten Qualifikationskriterien gemäß der Ausschreibung erfüllen (**LGG NRW § 9 Abs. 1 und § 10 Abs. 1 BO**). Sollte dann eine gleiche Eignung vorliegen, sind Frauen nach **§ 7 Abs. 1 LGG NRW** zu bevorzugen.

f) Im Vorstellungsgespräch sind „Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken“ verboten (**§ 9 LGG NRW**). Dies sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit oder wenn danach gefragt wird, wie Familien- oder Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden.

g) Zur Gewährleistung der Perspektivenvielfalt ist es nach **§ 11 Abs. 2 BO** sinnvoll, Gutachter*innen verschiedenen Geschlechtes einzubeziehen. Eine entsprechende gesetzliche Vorgabe existiert jedoch nicht.

h) Die Festlegung der Reihenfolge der Listung der Kandidat*innen erfolgt auf Grundlage des gesamten Auswahlverfahrens. Hierbei greift auch letztmalig das Widerspruchsrecht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach **§ 19 Abs. 1 LGG NRW**. Sollten im Berufungsvorschlag keine Bewerberinnen berücksichtigt sein, müssen die Bemühungen der Kommission zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen sowie die Gründe einer Nichtberücksichtigung besonders festgehalten werden (**§ 12 Abs. 1 BO**).

3.2 Weitere Aufgaben

Alle drei bis fünf Jahre sind nach § 5a LGG NRW die Gleichstellungspläne der zentralen Einrichtungen und Fakultäten der Universität neu zu erstellen. Das Einbringen Ihrer Expertise und Unterstützung ist hierbei erwünscht.

Viermal jährlich finden Netzwerktreffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt, die gegenseitigen Austausch, Information und ggf. Skill Sharing und kollegiale Beratung ermöglichen. Sie werden frühzeitig über die Termine informiert und zu den einzelnen Treffen eingeladen.

Checkliste für den Amtseintritt

Basistexte/Rechtliche Grundlagen

- Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)
- Hochschulgesetz NRW (HG), insb. § 24
- Berufungsordnung der Universität Bonn
- Berufungshandbuch (Stand 2024) der Universität Bonn
- Gleichstellungsrahmenplan der Universität Bonn, sowie die Gleichstellungspläne der eigenen Fakultät sowie evtl. der jeweiligen Bereiche
- Richtlinie zum Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn (SDG) + Anlage 1

Berufungsverfahren

- Abgleich des aktuellen Stands der Verfahren mit dem Dekanat bzw. der Amtsvorgängerin

Beratungen

- Formaler Beschwerdeweg bei (sexualisierter) Diskriminierung
- Anlaufstellen an der Universität Bonn und darüber hinaus (Anlage 1 Richtlinie SDG) für eventuelle Erstkontakte und Vermittlungen bereithalten
- Die Entscheidung, ob Sie als Erstkontakt genannt werden möchten, geben Sie zeitnah nach Ihrer Wahl an das Gleichstellungsbüro weiter

Entlastung für das Amt

- Nach **§ 16 Abs. 2 LGG NRW** ist die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Es sind Personalmittel zur Entlastung für die Übernahme von Aufgaben im Bereich Gleichstellung zur Verfügung zu stellen. Für weitere Informationen und die individuelle Gestaltung einer Entlastung setzen Sie sich bitte mit dem*der Dekan*in Ihrer Fakultät in Verbindung. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team unterstützen Sie dabei gerne.

Schulungen

- Nach **§ 16 Abs. 4 LGG NRW** steht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und somit auch den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an mindestens einer Fortbildung pro Jahr teilzunehmen. Für diese Fortbildungen sind die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von ihren anderen Dienstplichten freizustellen. Dadurch verringern sich die Ansprüche auf weitere Fortbildungen jedoch nicht.
- Das Gleichstellungsbüro informiert regelmäßig über Weiterbildungsmöglichkeiten und bietet einmal im Jahr eine Schulung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte an.
- Der [Deutsche Hochschulverband \(DHV\)](#) bietet regelmäßig Workshops und Schulungen im Bereich Gleichstellung an.

Vorstellung

- Vorstellung im Fakultätsrat
- Kontaktaufnahme mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Exkurs: Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren

Berufungsverfahren können grundsätzlich formell (Verfahrensfehler) oder materiell (inhaltliche Fehler) rechtswidrig sein. Inhaltliche Fehler führen dazu, dass nicht der*die beste Bewerber*in als erstplatzierte Person aus dem Verfahren hervorgeht. Sie stellen immer einen substantiellen Fehler da. Die formellen Regeln, zum Beispiel die Pflicht, alle Sitzungen zu protokollieren, dienen der Sicherung der materiellen Vorgaben. Eine Verletzung von Verfahrensvorgaben führt aber nicht zwangsläufig dazu, dass auch materielles Recht verletzt wird. Deswegen sind diese Verstöße nicht immer schwerwiegend.

Materiell-rechtlich, oder einfacher gesagt, inhaltlich, geht es bei der Begleitung von Berufungsverfahren um die Durchsetzung des Grundsatzes der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Die Bestenauslese bedeutet, dass alle Deutschen (für Ausländer*innen können Ausnahmen zugelassen werden) nach ihren Eignungen, Fähigkeiten und fachlichen Leistungen gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt, also auch zu einer Professur, haben müssen. Mit dem Geschlecht der Bewerbenden, hat dies zunächst einmal nichts zu tun. Es gibt jedoch geschlechtsspezifische Leistungsbewertungen in Berufungsverfahren, die dazu führen können, dass Frauen gegenüber weniger oder gleich qualifizierten Männern benachteiligt werden.

Geschlechtsspezifische Leistungsbewertung in Berufungsverfahren:

Grundsätzlich stellt die objektive und gerechte Leistungsbewertung in Berufungsverfahren zum Zweck der Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Bewerber*innen eine der größten Herausforderungen für die Arbeit der Berufungskommission dar. Hierbei gilt es, die Unterschiedlichkeit von Lebensläufen, die Vielschichtigkeit der erbrachten Leistungen sowie mögliche Potenziale angemessen und qualitätsgesichert zu gewichten und zu beurteilen. Die Grundlage hierfür bilden die eingereichten Bewerbungsunterlagen der Kandidat*innen, deren Selbstpräsentation während der Vorträge und Auswahlinterviews sowie allgemeingültige Parameter zur Erfassung der erbrachten Forschungsleistungen. Obwohl diese Aspekte einer möglichst großen Standardisierung unterliegen, zeigen eine Vielzahl von Studien, dass es bei der Bewertung trotzdem zu Verzerrungseffekten kommen kann, die sich insbesondere für Frauen negativ auswirken können. Hierbei sollten nicht nur jene berücksichtigt werden, die die Bewertung durch die Kommission betreffen, sondern auch solche, die bereits Einfluss auf den gesamten wissenschaftlichen Karriereverlauf bzw. entsprechende wissenschaftliche Leistungsparameter genommen haben können. Zwei dieser grundlegenden Effekte möchten wir im Folgenden kurz erläutern:

Der Begriff (Un)conscious Bias bezeichnet (un)bewusste kognitive Verzerrungen. Als Gender Bias werden solche Verzerrungseffekte bezeichnet, die aufgrund von Geschlechterstereotypen, heteronormativen Rollenvorstellungen und Vorurteilen entstehen. Ein Beispiel hierfür ist, dass gleiche Eigenschaften oder Kenntnisse bei Frauen und Männern oft unterschiedlich bewertet werden. Ein breites Forschungsinteresse wird bei Männern häufig gelobt und ihre Interdisziplinarität hervorgehoben, während bei Frauen kritisiert wird, dass sie zu wenig spezialisiert seien. Ganz grundsätzlich ist das gesellschaftliche Stereotyp des „Wissenschaftlers“ noch immer männlich konnotiert, vor allem in Forschungsgebieten mit einem höheren Anteil von männlichen Forschern (vgl. Carli et al. 2016) und in Bereichen, die besonders mit „Talent und Brillanz“ in Verbindung gebracht werden (vgl. Leslie et al. 2015).

Diese Effekte können sich auf wichtige Leistungskriterien in Berufungsverfahren auswirken:

Publikationen

Der sog. Gender Publication Gap bezeichnet den Effekt, dass es für Frauen schwerer ist, wissenschaftlich zu publizieren und dass ihre Werke weniger Anerkennung finden. So werden Frauen seltener zu Publikationen eingeladen, ihre Beiträge werden in Reviewverfahren häufiger abgelehnt und ihre Texte weniger rezipiert (vgl. Conley/Stadmark 2012). Zudem werden Frauen bei der Veröffentlichung von Ergebnissen von Forschungsteams seltener als Beitragende genannt (vgl. Ross et al. 2022).

Zitationen

Der Gender Citation Gap beschreibt den Effekt, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts weniger zitiert werden als Männer. Hinzu kommt, dass Männer häufiger sich selbst zitieren, was beides letztlich zu einem Verzerrungseffekt in dem vermeintlich objektiven Leistungsparameter Anzahl der Zitationen führt (vgl. Lariviere et al. 2013).

Drittmittel

Bei der Bewilligung von Drittmittelanträgen lässt sich übergreifend kein Gender Gap feststellen. Die Förderquoten bei der DFG etwa unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen den Geschlechtern.

Die geringere Anzahl der Drittmittelanträge (ca. 25 % der Anträge bei der DFG werden von Frauen gestellt, bei einem großen Unterschied zwischen den Fächern, vgl. DFG Chancengleichheits-Monitoring 2022), lassen sich weitgehend mit dem geringeren Frauenanteil auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen erklären, da die meisten Anträge von Wissenschaftler*innen auf hohen Qualifikationsstufen gestellt werden. Es gibt jedoch einen Zusammenhang zwischen Antragsaktivität und der Zeit, die für Lehre und Prüfungsverpflichtungen aufgebracht wird (vgl. Böhmer et. al. 2011) – was sich negativ auf die Antragsstellung von Frauen auswirken kann (vgl. Gender Care Gap).

Gutachten, Empfehlungsschreiben und Stellenausschreibungen

Neben Kennzahlen sind auch Texte wie Gutachten oder Empfehlungsschreiben für die Bewertung wissenschaftlicher Leistung zentral. Hier lassen sich Unterschiede ausmachen, wie die Leistung von Frauen und Männern beschrieben wird (vgl. Gender Bias).

In Bezug auf Empfehlungsschreiben lässt sich bspw. festhalten: Frauen werden gewöhnlich als gemeinschaftsorientiert und kommunikativ beschrieben, Männer hingegen als leistungsstark und entscheidungsfreudig. Frauen zugeschriebene Attribute wirken sich dabei negativ auf Einstellungsentscheidungen aus. (Vgl. Madera et al. 2019)

Schon das Wording in Stellenausschreibungen kann einen Einfluss darauf haben, ob sich Frauen angesprochen fühlen oder nicht (vgl. Gaucher et al. 2011). Der Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement der TU München hat einen "[Gender Decoder](#)" entwickelt, der dabei hilft zu überprüfen, ob Stellenanzeigen oder andere Texte gender-fair formuliert sind.

Quellenverzeichnis

Böhmer, Susan et al. (2011): Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. iFQ-Working Paper No. 8.

Carli, L.L., Alawa, L., Lee, YA., Zhao, B., Kim, E. (2016) Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly* 40(2), 244-260

Conley, D., & Stadmark, J. (2012). Gender matters: A call to commission more women writers. *Nature*, 488

Gaucher, Danielle/Friesen, Justin/Kay, Aaron (2011): „Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality“. *Journal of Personality and Social Psychology* 101,1, 109-128.

Larivière, Vincent/Ni, Chaoqun/Gingras, Yves/Cronin, Blaise/Sugimoto, Cassidy R. (2013): „Bibliometrics: Global Gender Disparities in Science“. In: *Nature* 504, 211-213

Leslie, Sarah-Jane & Cimpian, Andrei & Meyer, Meredith & Freeland, Edward. (2015). Expectations of Brilliance Underlie Gender Distributions Across Academic Disciplines. *Science (New York, N.Y.)*. 347. 262-5. 10.1126/science.1261375

Madera, Juan M./Hebl, Michelle R./Dial, heather/Martin, Randi/Valian, Virginia (2019): Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and their Impact. In: *Journal of Business and Psychology* 34, 287-303

Ross, Matthew B./Glennon, Britta M., Murciano-Goroff, Raviv et al. (2022): Women are credited less in science than men. *Nature* 608, 135-145

'Puzzlestücke' für Stellungnahmen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Eine Stellungnahme darf nur im Namen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten abgegeben werden. Daher können Sie die Stellungnahme beispielsweise wie folgt beginnen/beenden:

- In Rücksprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten...
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in cc gesetzt.

Des Weiteren kann eine Zustimmung zu dem Ergebnis des Verfahrens in drei Abstufungen vorgenommen werden.

- ... erteile/versichere/usw. ich vollumfängliche Unterstützung für die am xy getroffene Entscheidung für die geplante Maßnahme XY
- ...erhebe ich keine Einwände gegen die am xy getroffene Entscheidung.
- ...erhebe ich keine Einwände gegen die am xy getroffene Entscheidung, gebe aber zu bedenken....

Nun gibt es vieles zu bedenken, beispielsweise:

- ... dass einmal mehr die in den Gleichstellungsplänen beschlossenen Ziele von.... mit dieser Entscheidung in der Erreichung erheblich erschwert werden Hier Verweis auf § 5 LGG NRW
- ...oder ggf. Verweis auf das Hochschulgesetz NRW § 37a Absatz 3: „(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.“

Schreiben des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW zu Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Regelungen in Berufungsverfahren

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An die
Hochschulleitungen der Hochschulen
in Trägerschaft des Landes NRW

Nachrichtlich
An die Landeskonferenz
der Gleichstellungsbeauftragten
der Hochschulen und Universitätsklinika
des Landes NRW

14. Juni 2021
Seite 1 von 2

Aktenzeichen:
114-1.06.01.04-152475
bei Antwort bitte angeben

Dr. Sonja Wrobel
Telefon 0211 896-4055
Telefax 0211 896-4504
sonja.wrobel@mkw.nrw.de

Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Regelungen in Berufungsverfahren

Sehr geehrte Rektorinnen und Rektoren,
sehr geehrte Präsidentinnen und Präsidenten,
sehr geehrte Kanzlerinnen und Kanzler,
sehr geehrte Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Inhalt dieses Schreibens dient der Klarstellung der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) bezogen auf Berufungsverfahren. Ich bitte Sie höflich um entsprechende Berücksichtigung:

1. Vorstellungsgespräche/Probenvortrag

Das LGG NRW sieht in § 9 Absatz 1 vor, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen. Diese Vorgabe ist auch auf Einladungen zu sämtlichen Formen der Vorstellung der Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des Berufungsverfahrens anzuwenden. Dies bedeutet, dass sowohl Einladungen zu Kennenlerngesprächen in jedweder Form (digital

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon 0211 896-04
Telefax 0211 896-4555
poststelle@mkw.nrw.de
www.mkw.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
S-Bahnen S 8, S 11, S 28
(Völklinger Straße)
Rheinbahn Linie 709
(Georg-Schulhoff-Platz)
Rheinbahn Linien 706, 707
(Wupperstraße)

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Seite 2 von 2

oder persönlich) als auch die Einladungen zum Probevortrag damit umfasst sind. Dabei ist die geforderte Qualifikation gleichzusetzen mit den Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle genauso, wie sie im Ausschreibungstext veröffentlicht worden ist.

2. Zeitpunkt des Widerspruchs in Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte kann gemäß § 19 Abs. 1 LGG NRW einer Maßnahme, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann hält, innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

Bezogen auf das Berufungsverfahren sind *insbesondere* folgende Maßnahmen widerspruchsfähig im Sinne des § 19 Absatz 1 LGG NRW:

- 1) Festlegung der Auswahlkriterien (in Bezug auf die inhaltliche Übereinstimmung des Ausschreibungstextes)
- 2) Einladung zum Vorstellungsgespräch, einschließlich Probevortrag
- 3) Entscheidung über die Einbeziehung in die externe Begutachtung
- 4) Reihenfolge der Listung der Kandidatinnen und Kandidaten/
Berufungsvorschlag
- 5) Abbruch des Berufungsverfahrens

Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie diese Klarstellung den Gleichstellungsbeauftragten als deren Beitrag zu qualitätssichernden Maßnahmen in Berufungsverfahren vermitteln könnten.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

(Dr. Herr)