



Sehr geehrte, liebe Gleichstellungsbeauftragte,

um Ihnen den Einstieg in Ihre Tätigkeit im Bereich von Berufungsverfahren und Personalauswahlverfahren zu erleichtern, haben wir als Stabsstelle Gleichstellung einen Überblick über die verschiedenen Phasen der Verfahren erstellt, in dem wir uns besonders auf die gleichstellungsrelevanten Aspekte fokussieren.

Für das Ziel der Universität Hamburg, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich der Universität zu verwirklichen, ist ein gleichstellungssensibles Berufungsverfahren zentral. Hierfür wirken insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität durch ihre Einbindung in das Verfahren mit.

Wichtige Informationen rund um das Berufungsverfahren sind auf der Internetseite der Stabsstelle Berufungen verfügbar. Dort finden sich neben der Checkliste für Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten auch die rechtlichen Grundlagen, die für das Berufungsverfahren maßgebend sind. Spezifische rechtliche Regelungen haben wir auch in der untenstehenden Übersicht aufgeführt.

Bei Fragen und Anmerkungen können Sie sich gern an die Stabsstelle Gleichstellung wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angelika Paschke-Kratzin
Gleichstellungsbeauftragte der Universität

DAS BERUFUNGSVERFAHREN AUS GLEICHSTELLUNGSPERSPEKTIVE

01 VOR DER AUSSCHREIBUNG

PLANUNG DER ZU VERGEBENDEN STELLE

Zielvorgaben für die Besetzung frei werdender Professuren mit Wissenschaftler:innen sind in den jeweiligen [Fakultätsgleichstellungsplänen](#) festgelegt. Das grundsätzliche Ziel ist ein Frauen- oder Männeranteil von 50 Prozent in allen Fakultäten und Fachbereichen.

Bei der Überprüfung der Verwendung einer freien oder frei werdenden Professur oder Juniorprofessur gemäß [§ 14 Abs. 1 HmbHG](#) ist die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Es ist durch das Präsidium und die Dekanate jeweils zu prüfen, ob eine (Teil-)Widmung als Genderprofessur in Frage kommt. (→ [Gleichstellungsrichtlinie II.3.1](#))

SCOUTING

Das Dekanat der Fakultät, an der das Berufungsverfahren durchgeführt wird, recherchiert vor der Ausschreibung der Stelle mögliche geeignete Bewerber:innen und erstellt eine Scoutingliste. Die Liste muss potenzielle Kandidatinnen sowie internationale Kandidat:innen beinhalten.

Eine Auflistung von Frauennetzwerken, entsprechenden Verteilern und Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen stellt die Stabsstelle Gleichstellung auf ihrer Webseite zur Verfügung: www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gender/fachspezifische-frauenverteiler-und-datenbanken.html

Die erstellte Scoutingliste ist der bzw. dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vorzulegen. (→ [Gleichstellungsrichtlinie II.3.1](#))

02 VERÖFFENTLICHUNG DER AUSZUSCHREIBENDEN PROFESSUR

AUSSCHREIBUNG

Das Dekanat sendet die Scoutingliste und einen Textentwurf für die Ausschreibung an das Präsidium. Der Ausschreibungstext ist vorher zur eventuell notwendigen Kommentierung der bzw. dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vorzulegen. (→ [Gleichstellungsrichtlinie II.3.1](#))

Um genügend Möglichkeiten zu haben, Frauen bzw. Männer für Professuren zu gewinnen, ist eine über das Erforderliche hinausgehende fachliche Verengung zu vermeiden. (→ [HmbHG § 14 Abs. 1 S. 3](#))

In der Stellenausschreibung sind Frauen bzw. Männer ausdrücklich anzusprechen, solange der jeweilige Frauen- bzw. Männeranteil an den Professuren in einer Fakultät 50 Prozent nicht erreicht. (→ [Gleichstellungsrichtlinie II.3.1](#))

Die Ausschreibung erfolgt in der Regel international, dieses gilt sowohl für den Text als auch für den Ort der Veröffentlichung. (→ [HmbHG § 14 Abs. 1](#); [BO § 1 Abs. 1](#)) Eine Ausschreibung über (Frauen-)Netzwerke hat stets zu erfolgen. (→ [Gleichstellungsrichtlinie II.3.1](#)) Die Auflistung von Frauennetzwerken und Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen der Stabsstelle Gleichstellung kann hierfür herangezogen werden: www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gender/fachspezifische-frauenverteiler-und-datenbanken.html

GEWINNUNG VON BEWERBER:INNEN

Parallel zur Ausschreibung sind das Dekanat und/oder der Berufungsausschuss dazu angehalten, weiter nach geeigneten Wissenschaftler:innen im In- und Ausland zu suchen, um auch Personen für das Verfahren zu gewinnen, die sich nicht beworben haben. Hierbei geht es explizit auch um die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen. (→ [BO § 1 Abs. 4](#))

03 EINSETZEN DES BERUFUNGS-AUSSCHUSSES

EINBERUFUNG DES BERUFUNGS-AUSSCHUSSES

Der Fakultätsrat veranlasst die Einsetzung eines Berufungsausschusses. Die oder der entsprechende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät muss zu allen Sitzungen eingeladen werden. Sie oder er ist beratendes Mitglied des Ausschusses. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte hat kein Stimm- oder Vetorecht. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte kann zusätzlich stimmberechtigtes Mitglied in einer anderen Kategorie sein. (→ [BO § 5 Abs. 3](#))

In einigen Fakultäten (z. B. MIN) muss von Beginn an eine Stellvertretung für die oder den Gleichstellungsbeauftragte:n benannt werden, da das Fehlen eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten laut aktueller Rechtsauffassung einen schweren Verfahrensfehler darstellen kann, auch wenn nur noch männliche Kandidaten in der engeren Auswahl sind. Die Vertretung muss ebenfalls vom Fakultätsrat gewählte Gleichstellungsbeauftragte oder gewählter Gleichstellungsbeauftragter sein, kann aber gleichzeitig auch stimmberechtigtes Mitglied des Ausschusses sein. Dies hat den Vorteil, dass die Vertretung bereits das Verfahren kennt, falls es zur einer Vertretung kommt, allerdings können dann auch Interessenskonflikte auftreten.

Im Berufungsausschuss muss jedes Geschlecht bei den stimmberechtigten Mitgliedern mit mindestens 40 % vertreten sein. (→ [HmbHG § 14 Abs. 2](#); [BO § 5 Abs. 3](#)) Über Ausnahmen von dieser Quotenregelung kann auf Antrag des Dekanats das Präsidium in Abstimmung mit der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität entscheiden.

ERARBEITUNG DES KRITERIENKATALOGS

Der Berufungsausschuss plant das weitere Berufungsverfahren. Dabei ist darauf zu achten, dass der geplante Zeitrahmen für die Bewerber:innen transparent gemacht wird. Zu einem transparenten Verfahren gehört auch, dass die Anforderungskriterien aus der Ausschreibung zwar im Kriterienkatalog konkretisiert, aber nicht verändert oder durch neue ergänzt werden können. (→ [BO § 6 Abs. 2](#)) Die „Fähigkeit, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen“ muss als Auswahlkriterium aufgenommen sein. (→ [BO § 6 Abs. 1](#))

04 AUSWAHL GEEIGNETER BEWERBUNGEN

ERSTE BERATUNGSPHASE DES BERUFUNGSAUSSCHUSSES

Der Berufungsausschuss prüft formal die Eignung der eingegangenen Bewerbungen. Gehen Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung ein, ist die bzw. der Schwerbehindertenbeauftragte des wissenschaftlichen Personals hinzuzuziehen. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber:innen sind bisherige Nachteile aufgrund einer Behinderung zu berücksichtigen (→ [HmbHG § 14 Abs. 3](#); [BO § 18 Abs. 2](#))

Nachdem eine engere Wahl von Bewerbenden zusammengestellt wurde, berät der Berufungsausschuss darüber, ob weitere Personen, insbesondere weitere Bewerberinnen gesucht und zur Bewerbung aufgefordert werden sollen.

ZWEITE BERATUNGSPHASE DES BERUFUNGSAUSSCHUSSES

Der Berufungsausschuss nimmt die inhaltliche Prüfung der engeren Auswahl von Bewerbungen vor, um darüber zu entscheiden, wer zur Anhörung eingeladen wird. Bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Alters werden Zeiten für Erziehung und Pflege von Kindern und Angehörigen berücksichtigt.

Das Vorliegen der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach [§ 15 Absatz 4 HmbHG](#) ist jeweils im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen der Stelle zu bewerten. (→ [BO § 8 Abs. 2](#))

IM FALL DER BESETZUNG EINER JUNIORPROFESSUR: PRÜFUNG DER 4-JAHRES-FRIST

Mit der Einrichtung von Juniorprofessuren wird u. a. das Ziel verfolgt, das Berufungsalter zu senken. Im Hamburgischen Hochschulgesetz werden deswegen Vorgaben zu zeitlichen Fristen genannt. Das Präsidium der Universität Hamburg legt diese Vorgaben so aus, dass die Beschäftigungszeit nach Promotion nicht länger als vier Jahre betragen soll.

Auf diese Frist können u. a. Zeiten für die Betreuung oder Pflege von Kindern oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, Elternzeiten und Mutterschutz sowie längere Krankheitszeiten angerechnet werden. (→ [HmbHG § 18 Abs. 4](#); [WissZeitVG § 2 Abs. 5](#)) Erziehungs- und Betreuungszeiten werden pauschal mit zwei Jahren pro Kind bei der Berechnung der sog. 4-Jahresfrist anerkannt.

05 ANHÖRUNG UND PERSÖNLICHE BEURTEILUNG DER BEWERBER:INNEN

ANHÖRUNG DER BEWERBER:INNEN

Der Berufungsausschuss lädt zur Anhörung. Zur Anhörung sollen alle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Falls dies aufgrund der großen Anzahl nicht möglich ist, werden mindestens genauso viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen. (→ [BO § 12 Abs. 3](#))

Bei der Anhörung müssen vergleichbare Rahmenbedingungen für alle Bewerber:innen herrschen. Dabei ist es neben dem Probevortrag zudem möglich, eine Lehrprobe durchzuführen. Vortrag und Lehrprobe sind in den meisten Fällen hochschulöffentlich. Im Anschluss findet das nicht-öffentliche Gespräch mit dem Berufungsausschuss statt. In diesem werden den Bewerber:innen Fragen gestellt, auf die sich der Berufungsausschuss im Vorwege verständigt hat. Meist wirft die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte die Genderthematik auf, wenngleich es allen Ausschussmitgliedern samt der bzw. des Vorsitzenden offensteht, diesen Themenkomplex zu behandeln. Zur Orientierung ist im Folgenden eine Liste mit Fragstellungen, die sich eignen können:

- Bitte verdeutlichen Sie anhand Ihres Probevortrags, inwiefern Sie die Genderthematik bei der didaktischen Konzeption berücksichtigt haben.
- Welche Bedeutung haben für Sie die Gleichstellungsstrukturen an der UHH und wie gedenken Sie diese in eine mögliche Arbeit am Fachbereich mit einzubeziehen?
- Inwiefern haben Gender- und Diversityaspekte Einfluss auf die Ausrichtung Ihrer Forschung?
- Wo sehen Sie Chancen und Herausforderungen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Diversität für Sie als Vorgesetzte:n und Lehrperson?
- Inwiefern sehen Sie sich selbst als Role Model in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit, Diversität sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf?
- Wie würden Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen in Ihrem Fachbereich fördern?

ABSCHLIEßENDE SITZUNG

Nach der Anhörung legt der Berufungsausschuss fest, für welche Bewerber:innen externe Gutachten einzuholen sind. Im Fall der Besetzung von W3-Professuren wird damit auch entschieden, welche Bewerber:innen ein Assessment Center durchlaufen.

GUTACHTEN

Der Berufungsausschuss soll zur Würdigung der fachlichen und pädagogischen Eignung der in die engere Wahl gezogenen Bewerber:innen mindestens zwei Gutachten von auswärtigen Professor:innen einholen. Unter diesen Gutachten soll mindestens ein vergleichendes Gutachten sein. (→ [BO § 13 Abs. 1](#))

Bei der Einholung von Gutachten sollen Professorinnen als Gutachterinnen im Rahmen der vorgesehenen Anzahl von Gutachten anteilig berücksichtigt werden. (→ [BO § 13 Abs. 2](#))

IM FALL DER BESETZUNG VON W3-PROFESSUREN: ASSESSMENT CENTER

Bei der Vergabe von W3-Professuren findet zur zusätzlichen Überprüfung der Eignung der Bewerber:innen ein Assessment Center statt. Dieses wird von einer externen Personalberatung durchgeführt, allerdings steht es den Mitgliedern des Berufungsausschusses offen, als Beobachter:innen zugegen zu sein.

Das Assessment Center ist dazu angehalten, in seiner Konzeption auch die Genderthematik zu berücksichtigen und dementsprechende Kompetenzen bei den Teilnehmenden zu prüfen.

Im Anschluss an das Assessment Center erstellt die beauftragte Personalberatung einen Bericht, der dem Berufungsausschuss und allen weiteren Verfahrensbeteiligten zur Verfügung gestellt wird.

IM FALL DER BESETZUNG VON W1/WITT-PROFESSUREN: POTENTIALDIAGNOSEN

In W1 Tenure-Track-Verfahren werden von der Strategischen Personalentwicklung parallel zu den Anhörungen potenzialdiagnostische Verfahren durchgeführt. Diese Verfahren werden durchgeführt, um Kompetenzen und Potentiale von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase einschätzen zu können. Im Anschluss an die Diagnostik wird ein Bericht erstellt, der dem Berufungsausschuss und allen weiteren Verfahrensbeteiligten zur Verfügung gestellt wird.

Der Berufungsausschuss bezieht die Gutachten der Potentialdiagnostik neben den fachlichen Gutachten in den Entscheidungsprozess ein.

06 ERSTELLEN DES BERUFUNGSVORSCHLAGS

Der Berufungsausschuss stellt nach der Anhörung und der Würdigung der Gutachten und der Berücksichtigung der eingereichten Lehrkonzepte einen Berufungsvorschlag zusammen.

Sollten Bewerber:innen bei dem Vorschlag nicht berücksichtigt werden, muss ihr Ausscheiden sorgfältig begründet werden. Das heißt, dass mangelnde Passung individuell begründet werden muss.

Falls der Anteil von Frauen und Männern in der entsprechenden Fakultät ungleich ist, ist bei der Auswahl der Gelisteten das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. (→ [HmbHG § 14 Abs. 3](#); [BO § 18 Abs. 2](#))

Bei dieser Aufstellung der Berufsliste soll zudem darauf geachtet werden, dass jedes Geschlecht auf der Liste vertreten ist. (→ [BO § 18 Abs. 2 S. 2](#))

Auch in der Abstimmung hat der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte kein Stimmrecht, allerdings besteht auch hier die Möglichkeit, beratend zum Entscheidungsprozess beizutragen. Zudem besteht die Möglichkeit, durch die einschätzende Stellungnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät das Verfahren aus Gleichstellungsperspektive zu beurteilen.

Es besteht für alle Mitglieder des Berufungsausschusses die Möglichkeit, einen Minderheitenvorschlag einzureichen. Darin muss eine Begründung enthalten sein, warum dem Mehrheitsvorschlag nicht gefolgt wird. (→ [BO § 15](#))

07 PRÜFUNG DES VERFAHRENS

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER FAKULTÄT

Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät prüft den Vorschlag und das Berufungsverfahren hinsichtlich der Gleichstellungsaspekte. Orientierung bietet dabei die „[Checkliste für Gleichstellungsbeauftragte](#)“. Nach der Prüfung aller aufgeführten Aspekte, bietet dieses Formular auch die Möglichkeit, unter der Rubrik „Zusammenfassende Stellungnahme“ darüberhinausgehende Anmerkungen zum jeweiligen Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive zu machen. (→ [BO § 16](#))

Die Stabsstelle Berufung bietet die Möglichkeit über einen [Verfahrensmonitor](#) den aktuellen Stand der laufenden und kürzlich abgeschlossenen Berufungsverfahren.

DEKANAT UND FAKULTÄTSRAT

Nach der einschätzenden Stellungnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wird der Vorschlag über das Berufungsbüro an den Fakultätsrat geleitet. Der Fakultätsrat prüft den Berufungsvorschlag und würdigt die Stellungnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Nach einer Entscheidung über den Vorschlag leitet ihn der Fakultätsrat an das Dekanat der Fakultät weiter. (→ [BO § 16](#))

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT

Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte der Universität prüft das Berufungsverfahren und den Vorschlag und gibt eine abschließende Stellungnahme dazu ab. Jeder Verfahrensschritt wird aus Gleichstellungsperspektive geprüft. Besonders wird hierbei auch die einschätzende Stellungnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät berücksichtigt. (→ [BO § 19](#))

Stimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität dem Berufungsvorschlag nicht zu, so gibt die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät den Berufungsvorschlag über das Präsidium an die Fakultät zurück. Die jeweilige Fakultät muss dann erneut Stellung nehmen.

UNIVERSITÄTSPRÄSIDIUM

Das Präsidium prüft das gesamte Verfahren. Dabei berücksichtigt es die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und ggf. eine erwiderte Stellungnahme der Fakultät. Auf dieser Grundlage entscheidet das Präsidium abschließend, ob weiterer Klärungsbedarf besteht oder ob ein Ruf erteilt wird. (→ [BO § 19 Abs. 1](#))

08 AUßERORDENTLICHE BERUFUNGEN NACH § 14 Abs. 6 Nr. 4 HmbHG

Nach [§ 14 Abs. 6 Nr. 4 HmbHG](#) besteht die Möglichkeit einer außerordentlichen Berufung, wenn eine Person herausragend geeignet ist und an deren Gewinnung ein besonderes Interesse der Hochschule besteht. Diese Möglichkeit sollte insbesondere für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen genutzt werden. Dies ist als Maßnahme im [Zentralen Gleichstellungsplan \(2023-2027\)](#) verankert.

09 PROFESSUREN NACH § 17 HmbHG

Personen, die sich durch hervorragende Leistungen ausgezeichnet und in der Regel seit mindestens drei Jahren an der UHH erfolgreich selbständig gelehrt haben, kann nach [§ 17 Abs. 1 HmbHG](#) durch die Universität Hamburg die akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ verliehen werden. Bei der Vergabe dieser § 17-Professuren muss es eine stärkere Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen geben. Auch wenn diese Professuren in die W2/W3-Statistik keinen Eingang finden, erhöhen diese, mit dem §17 Professuren-Titel ausgezeichneten Frauen den Anteil an weiblichem, wissenschaftlichen Führungskräften und die Frauen fungieren in Lehre und Forschung als role model.

010 VERTRETUNGSPROFESSUREN

Bei Einstellung von Vertretungsprofessuren ist ebenfalls verstärkt die Möglichkeit zu nutzen, den Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Personals allgemein zu erhöhen. Vertretungsprofessuren stellen eine zusätzliche Möglichkeit der (weiblichen) Nachwuchsförderung dar und gehen in folgenden Berufungsverfahren mit einem Qualifikationsvorteil einher. Hier ist eine stärkere Sensibilisierung der Fakultäten in Hinblick auf die vermehrte Gewinnung von Frauen für Vertretungsprofessuren erforderlich. Da es sich bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren um Personaleinstellungsverfahren handelt, sind in Bezug auf Gleichstellungsaspekte die Ausführungen in „Gleichstellungen in Personalauswahlverfahren“ zu beachten.