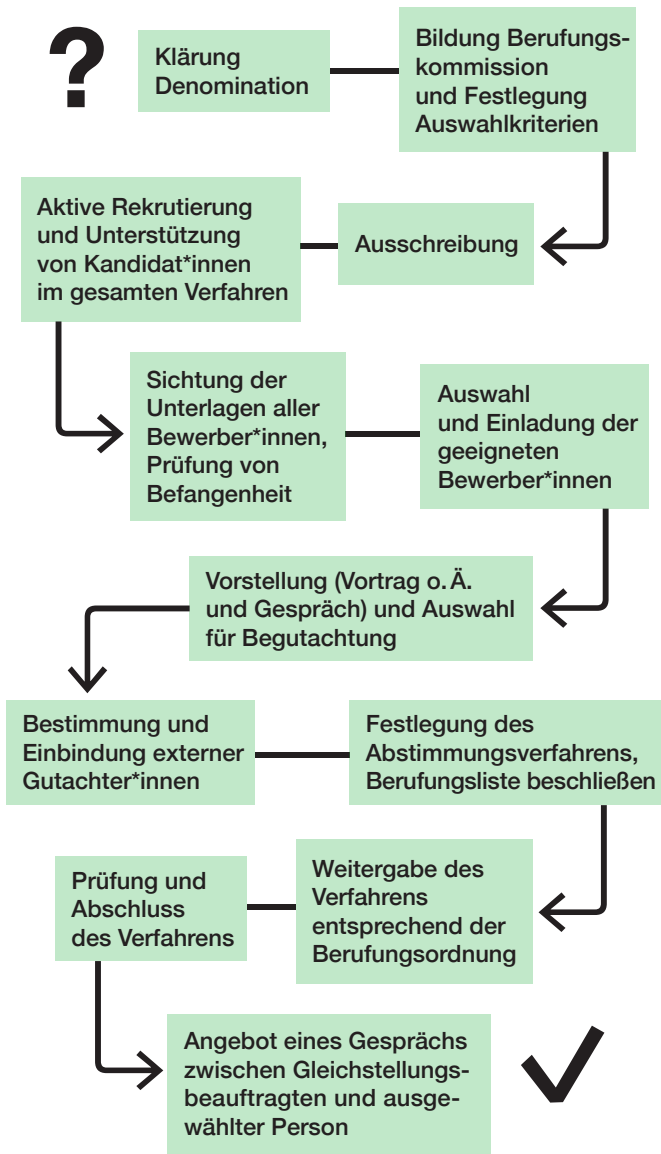


BERUFUNGSVERFAHREN IM ÜBERBLICK



In den Hochschulen können Abläufe und einzelne Verfahrensschritte variieren. Berücksichtigen Sie Ihre hochschuleigene Berufsordnung sowie den zugehörigen Berufsleitfaden.

HINTERGRUND

Diese Handreichung wurde in Kooperation zwischen dem Verbundprojekt CASE – Center of Advanced Scientific Education – und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts (Iakog) erarbeitet.

Es wurden das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Juli 2021 sowie die aktuell gültigen Berufsordnungen der Hochschulen berücksichtigt.

KONTAKT

Center of Advanced Scientific Education (CASE)

www.hs-anhalt.de/CASE
www.hs-harz.de/CASE
www.hs-magdeburg.de/CASE
www.hs-merseburg.de/CASE

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik

www.kgc-sachsen-anhalt.de/lakog



KOORDINIERUNGSSTELLE
GENDERFORSCHUNG &
CHANGEGLEICHHEIT
SACHSEN-ANHALT

lakog
Sachsen-Anhalt

Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der
Hochschulen & Universitätsklinik

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gemeinsame
Wissenschaftskonferenz
GWK

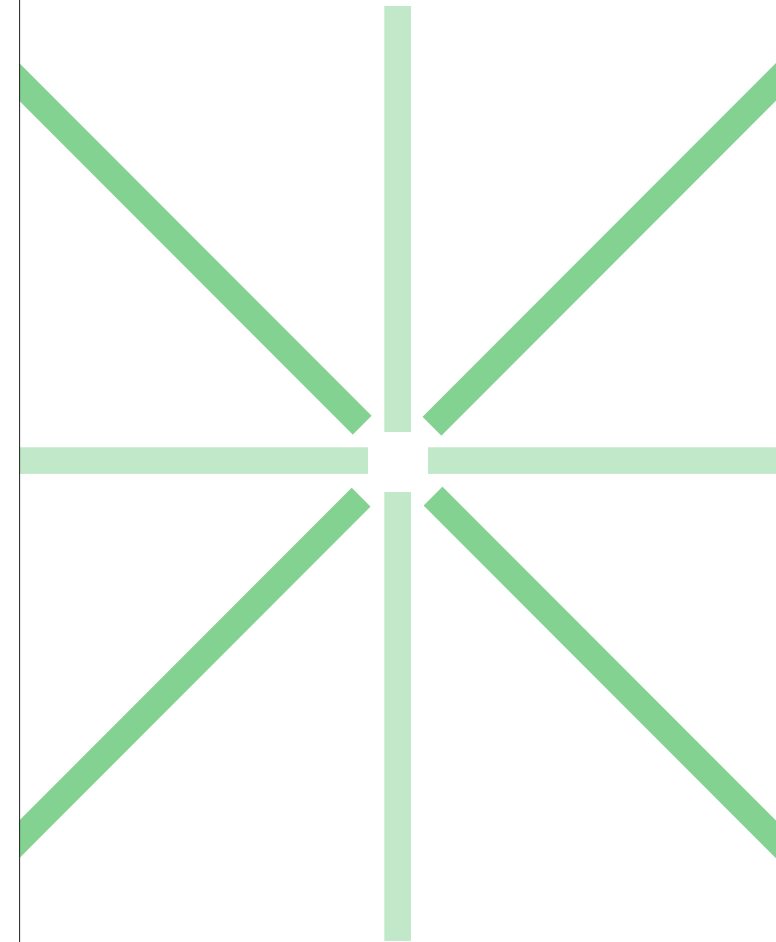


SACHSEN-ANHALT

#moderndenken

Erfolgreiche und chancengerechte Berufungsverfahren

Einstieg und Impulse für Mitglieder
in Berufungskommissionen an
Universitäten und Hochschulen



Eine Kooperation zwischen dem Verbundprojekt CASE – Center of Advanced Scientific Education – und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts (Iakog)

Bildung der Berufungskommission

- Sind mindestens drei stimmberechtigte Frauen in der Berufungskommission? (vgl. §36 (3) Satz 3 HSG LSA)
- Sind die Mitglieder der Berufungskommission vertraut mit den Anforderungen und Leitlinien der Chancengleichheit und mit den gleichstellungsrelevanten Qualitätsstandards der Hochschule?

Festlegung der Auswahlkriterien

- Werden Gender- und Diversitykompetenz sowie Aspekte von Sozialkompetenz als Auswahlkriterien berücksichtigt?

Wahrgenommene Ähnlichkeit

Wahrgenommene Ähnlichkeit führt zu Sympathie und einer positiveren Bewertung. Das betrifft sowohl Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Extrovertiertheit), als auch weniger abstrakte Merkmale, wie gemeinsame Hobbys oder ein Abschluss von der selben Hochschule.

Cool, Sie war auf derselben Uni wie ich.

Ausschreibung und aktive Rekrutierung

- Hat die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme?
- Wird die Ausschreibung in relevanten Netzwerken (/femconsult o. Ä.) veröffentlicht?
- Ist die Ausschreibung fachlich und sprachlich breit formuliert, um eine große Anzahl der besten Kandidat*innen anzusprechen?
- Erfolgt eine aktive Ansprache von Kandidat*innen?

Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Auswahl der Bewerber*innen

- Werden Schutzfristen, Elternzeiten, Pflegezeiten etc. wertschätzend berücksichtigt (HSG LSA §35 (4))?
- Werden die Auswahlkriterien für alle Bewerber*innen gleichermaßen und durchgängig angewandt?
- Werden die Kommissionsmitglieder einer Befangenheitsprüfung unterzogen?

Er war von Anfang an mein Favorit.

Confirmation-Bias / Selektive Wahrnehmung

Informationen, die unsere Überzeugungen bestätigen, werden bevorzugt wahrgenommen, verarbeitet und erinnert. So werden auch Kandidat*innen, welche zu Beginn des Auswahlverfahrens als Favorit*innen galten, am Ende eingestellt, selbst wenn ihre Leistungen im weiteren Verlauf nur mittelmäßig waren.

Vorstellung und Auswahl für Begutachtung

- Sind die Formate und Fragen identisch?
- Werden Angebote zur familiengerechten Hochschule, Dual Career oder weitere Maßnahmen genannt?
- Werden rechtswidrige Fragen unterlassen, wie z. B. Betreuung von Kindern, Schwangerschaft, Stillzeiten etc.?

Auswahl der Bewerber*innen zur Begutachtung

- Kann die Auswahl nachvollziehbar begründet werden?
- Basiert die Auswahl auf den vereinbarten Auswahlkriterien?

Der sieht aber Smart aus ...

Halo-Effekt

Bereits bekannte Merkmale einer Person führen zu Annahmen über unbekannte Eigenschaften, selbst bei völliger Unabhängigkeit. So werden körperlich attraktiven Personen pauschal weitere positive Eigenschaften unterstellt (z. B. eine höhere kognitive Leistungsfähigkeit oder ein tadelloses Sozialverhalten).

Gender-Bias

Die geschlechtliche Zuordnung einer Person aktiviert Stereotype und Vorurteile, welche zur Zuschreibung bestimmter Eigenschaften und Merkmale veranlassen, z. B.: Männer = Führungskompetenz, Frauen = Kommunikationsfähigkeit

Kinderbetreuung für Frauen?

Karrierewege für Männer?

Bestimmung und Einbindung externer Gutachter*innen

- Werden Gutachterinnen zur vergleichenden Qualifikation der Bewerber*innen recherchiert und angefragt?

Authority-Bias

Authority-Bias, Gruppendenken und Konformität sind Effekte, die in sozialen Gruppen auftreten. Der Einschätzung von Autoritätspersonen wird öfter gefolgt und die eigene Meinung wird an die erwartete Meinung der Gruppe angepasst bis hin zur Übernahme von Positionen, die offensichtlich falsch sind.

Bewerber*in X ist eine komplette Katastrophe.

JA!

Festlegung des Abstimmungsverfahrens, Abstimmung der Berufsliste

- Erfolgt Abstimmung über (vorl.) Listenplatzierung geheim?
- Erfolgt der Berufungsvorschlag unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien, Bewerbungsunterlagen, Ergebnisse der persönlichen Vorstellung sowie der externen Gutachten der Bewerber*innen?
- Wird auf mögliche (Gender-)Biases bei der Leistungs- und Eignungsbewertung geachtet?