

ABTEILUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN

Chancengleichheit in Anstellungsverfahren – ein Leitfaden



Inhalt

Einleitung

Chancengleichheit und Qualitätssicherung 3

Akteurinnen und Akteure

Die Wahlkommission, die Abteilung für die Gleichstellung (AfG) und die Gleichstellungsdelegierten der Fakultäten 5

Das Anstellungsverfahren nach Phasen

Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen 6

Strukturkommission 6

Ausschreibung 7

Zusammensetzung der Wahlkommission 8

Auswahlverfahren 9

Beratung und Listenbildung 13

Rechtliche Grundlagen 14

Anhang

Beispiel Synopse 16

Beispiel Kriterien für die Beurteilung von Bewerbungen 17

Beispiel Beurteilungskriterien für Probevorträge 18

Beispiel Ablauf Kommissionsgespräche 19

Einleitung

Chancengleichheit und Qualitätssicherung

Die Universität Bern betrachtet die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als eines ihrer zentralen Anliegen. In der Strategie 2021 setzt sie sich unter anderem das Ziel eines angemessenen Anteils beider Geschlechter auf allen Stufen. Weiter soll «die tatsächliche Gleichstellung [...] von allen aktiv umgesetzt» werden (Strategie 2021, Kap. 5.8). Im Aktionsplan Gleichstellung der Universität Bern 2017-20 setzt sich die Universität das Ziel, bis 2020 bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren einen Frauenanteil von 25% zu erreichen.

Insbesondere auf der Stufe der Professuren ist ein «angemessener Anteil beider Geschlechter» noch nicht erreicht. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil hier zwar erhöht werden, mit aktuell 20.5% bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren ist er jedoch immer noch tief und liegt deutlich unter der Zielvorgabe. Ein wichtiger Ansatzpunkt für Chancengleichheit und die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sind gute und faire Anstellungsverfahren. Im Anstellungsreglement werden dazu folgende Grundsätze festgehalten:

¹ Anstellungsverfahren erfolgen stets nach den Grundsätzen von Transparenz, Korrektheit und Nachvollziehbarkeit.

² Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt aufgrund ihrer Qualität und ihres Potentials; sie ist zu begründen.

³ Der Bericht an die Universitätsleitung zeigt das durchgeführte Auswahlverfahren nachvollziehbar auf. Minderheitsanträge und Stimmenverhältnisse sind aufzunehmen.

⁴ Die Abteilung für Gleichstellung ist in die Anstellungsverfahren einzubeziehen. Ihr sind die nötigen Informationen zukommen zu lassen.

(Anstellungsreglement Art. 21)

Der Aktionsplan Gleichstellung der Universität Bern 2017-20 umfasst neben Massnahmen im Bereich der Anstellungen weitere 7 Handlungsfelder:

www.gleichstellung.unibe.ch

Weiterführende Literatur zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren:

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/New York: Campus.

Färber, Christine; Riedler, Ute (2011): Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt/New York: Campus.

Der vorliegende Leitfaden gibt einerseits einen Überblick über rechtliche Grundlagen rund um die Anstellungsverfahren an der Universität Bern, insbesondere anhand des Anstellungsreglements sowie des Gleichstellungsreglements. Andererseits enthält er Empfehlungen/Hinweise für die verschiedenen Phasen eines Anstellungsverfahrens, die die Chancengleichheit erhöhen sollen. Transparenz und Qualität von Anstellungsverfahren, d. h. die faire und differenzierte Beurteilung aller eingehenden Bewerbungen, erhöht auch die Chancengleichheit und führt schliesslich zum Ziel, «die Beste» respektive «den Besten» für eine Professur zu finden. Im Anhang des Leitfadens finden sich Beispiele zu verschiedenen Arbeitsinstrumenten, wie z. B. zur Synopse, zu Kriterienlisten und zum Ablauf der Kommissionsgespräche, die nach fachspezifischem Kontext angepasst werden können.

Seit der Erstauflage des vorliegenden Leitfadens hat sich einiges getan an der Universität Bern, was eine Neuauflage nötig machte. So gab es mehrere Revisionen des Anstellungsreglements, die neue, für die Qualität von Anstellungsverfahren relevante, Regelungen mit sich brachten. Ausserdem wurden Leitlinien zu Befangenheit und Ausstand sowie Richtlinien zu Jobsharing bei Professuren verabschiedet. Auch einige neue Angebote, wie z.B. das Beratungs- und Coachingangebot für Dual Career Partnerinnen und Partner sollen in dieser aktualisierten Version des Leitfadens Erwähnung finden.

Auch in seiner aktualisierten Form richtet sich der Leitfaden an alle, die in Anstellungsverfahren mitarbeiten – ganz im Sinne der Strategie 2021, wonach Gleichstellung von allen aktiv umgesetzt werden soll.

Akteurinnen und Akteure

Die Wahlkommission, die Abteilung für die Gleichstellung (AfG) und die Gleichstellungsdelegierten der Fakultäten

Alle Kommissionsmitglieder haben die Aufgabe, die Transparenz von Anstellungsverfahren und damit auch die Chancengleichheit zu fördern und zu sichern. Eine wichtige Rolle kommt insbesondere der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission zu. Die den Vorsitz führende Person leitet den Prozess und prägt in dieser Funktion die Rahmenbedingungen und die «Kultur» eines Verfahrens massgeblich.

An der Universität Bern wirkt jeweils eine Vertretung der Abteilung für die Gleichstellung als BeobachterIn ohne Stimmrecht in Struktur- und Anstellungsverfahren mit. Die AfG ist daher entsprechend vor Beginn eines Verfahrens mit den nötigen Informationen zur Mitarbeit zu versehen (vgl. Anstellungsreglement, Art. 21, Abs. 4). Nach dem Verfahren verfasst die mit dieser Aufgabe betraute Person einen Mitbericht, der zusammen mit dem Kommissionsbericht und dem Anstellungsantrag an die Fakultät und die Universitätsleitung geht.

Gemäss Anstellungsreglement arbeitet in Struktur- und Wahlkommissionen neben der Vertreterin oder dem Vertreter der AfG jeweils auch «eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät» mit (Art. 22, Abs. 3d; Art. 27, Abs. 3d). Diese Regelung soll sicherstellen, dass Gleichstellungsanliegen auch von einer Person mit entsprechendem Fachwissen vertreten werden. Idealerweise handelt es sich bei dieser Person um ein statusshohes Kommissionsmitglied (Professor oder Professorin).

Das kurze Video «Professorin gesucht» enthält konkrete Tipps zur Chancengleichheit in Anstellungsverfahren:

https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/anstellungsverfahren/index_ger.html

(vgl. Filmstill auf der Titelseite dieser Broschüre. Illustration: Martine Ulmer.)

Das Anstellungsverfahren nach Phasen

Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen

Merkblatt Jobsharing:

Ergänzend zu den «Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern» hat die AfG ein Merkblatt verfasst. Dieses gibt weitere Hinweise zu zentralen Fragen im Umgang mit Jobsharing.

https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/anstellungsverfahren/index_ger.html

Assistenzprofessuren mit Tenure Track:

Die Universität Bern möchte den Anteil der Assistenzprofessuren mit Tenure Track erhöhen, um Nachwuchsforschenden gute Perspektiven bieten zu können. Die Hälfte der neu zu besetzenden Professuren sollten deshalb als Assistenzprofessuren mit Tenure Track besetzt werden.

Zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen vgl.

Wölki, Marion; David, Michaela (2015): Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufsmanagements an der Universität Konstanz. In: Peus, Claudia; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja; Frey, Dieter (Hg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin/Heidelberg, S. 251-260.

Im Folgenden werden die einzelnen Phasen des Verfahrens, rechtliche Grundlagen sowie Empfehlungen/Leitfragen zur Gewährleistung der Chancengleichheit dargelegt.

Strukturkommission

Zur Wiederbesetzung oder Neuschaffung einer Professur erarbeitet die Fakultät einen Strukturbericht zuhanden der Universitätsleitung. Die Arbeit der Strukturkommission orientiert sich an der Vorlage für Strukturberichte. Neben Profil und Aufgaben der zu besetzenden Professur sind hier strategische Überlegungen wichtig.

In jeder Strukturkommission muss mindestens eine Person jeden Geschlechts vertreten sein. Zudem ist eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät einzusetzen. Die AfG arbeitet in der Regel auch in Strukturkommissionen mit. Sollte sie darauf verzichten, hat sie das Recht, zum Strukturbericht Stellung zu nehmen. (Anstellungsreglement Art. 22, Abs. 3).

Die Universität Bern hat 2015 «Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern» verabschiedet. Diese sind zu berücksichtigen.

Folgende Leitfragen können hilfreich sein:

- *Werden im Rahmen der Professurenplanung sowie in der Strukturkommission die Ziele der Universität und der Fakultät hinsichtlich Erhöhung des Frauenanteils mitgedacht?*
- *Ist das Stellenprofil breit, aber dennoch klar ausformuliert?*
- *Entsprechen auch Wissenschaftlerinnen dem ausformulierten Profil?*
- *Besteht die Möglichkeit, die Professur im Jobsharing oder in einem Teilzeitpensum zu besetzen und wird dies in den Strukturbericht und die Ausschreibung aufgenommen?*
- *Bezieht die Formulierung des Stellenprofils auch die Gender-Forschung des betreffenden Fachbereiches mit ein?*

Ausschreibung

Der Ausschreibungstext definiert die inhaltliche Ausrichtung der Professur und die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber, insbesondere in Bezug auf Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und die Akquirierung von Drittmitteln.

Stelleninserate richten sich ausdrücklich an Frauen und Männer. Sind Frauen im entsprechenden Fachbereich unterrepräsentiert, werden sie im Ausschreibungstext ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
(Gleichstellungsreglement Art. 7, Abs. 1)

Anstellungskommissionen laden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ein, um der Untervertretung von Professorinnen zu begegnen.
(Gleichstellungsreglement Art. 10, Abs. 2)

- *Ist die Ausschreibung offen und breit formuliert (und nicht bereits auf bestimmte Personen zugeschnitten)?*
- *Wird die Ausschreibung breit publiziert?*
- *Ist die Ausschreibung geschlechtergerecht formuliert?*
- *Wird die Möglichkeit, die Stelle in Teilzeit oder Jobsharing wahrzunehmen, in der Ausschreibung explizit genannt?*
- *Wird das Inserat auch in spezifischen Stellenportalen/Datenbanken für Wissenschaftlerinnen publiziert und werden potentielle Kandidatinnen zur Bewerbung aufgefordert?*
- *Ist klar definiert, wer den Kandidatinnen und Kandidaten welche Informationen gibt? Sind die Zuständigkeiten z.B. im Dekanat klar geregelt, so dass eine Person die Anstellungsprozesse über längere Zeit administrativ begleitet und entsprechendes Know-how aufgebaut werden kann?*
- *Erhalten die Bewerberinnen und Bewerber Informationen zum Zeitplan des Verfahrens? Steht eventuell auch ein Informationsblatt für die Bewerbenden zur Verfügung?*

Folgende Stellenportale/ Datenbanken richten sich explizit an Wissenschaftlerinnen:

Femdat, das Stellennetz für Akademikerinnen:
www.femdat.ch

Femconsult, Rekrutierungsportal für Wissenschaftlerinnen:
www.gesis.org/cews/femconsult

Stellenausschreibungen:

Neben geschlechtergerechter Sprache ist es beim Verfassen von Stellenausschreibungen wichtig, Geschlechterstereotype zu vermeiden. Zudem können verzichtbare Anforderungen als optional formuliert werden - Studien zeigen nämlich, dass Frauen Anforderungen eher als zwingend einschätzen und deswegen bei Bewerbungen zurückhaltender sind als Männer. Vgl.

Hentschel, Tanja; Horvath, Lisa K. (2015): Passende Talente ansprechen - Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen. In: Peus, Claudia; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja; Frey, Dieter (Hg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin/ Heidelberg: Springer, S. 65-82.

Die Präsenz von Frauen, insbesondere von Professorinnen und als Vorsitzende, ist für die Anstellungskommissionen und als Vorsitzende, ist für die Bewerberinnen sehr wichtig. Sie beschreiben oft als bleibenden Eindruck des Anstellungsgesprächs, dass sie nur Männern gegenüberstünden. Entsprechende Mindestanforderungen an die Besetzung von Anstellungskommissionen finden sich inzwischen in den meisten Hochschulgesetzen und werden auf Hochschulebene konkretisiert, oft aber unzureichend als nicht verbindliche Bestimmung. Vgl.

Färber, Christine (2006): Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland. In: Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft, S. 33ff.

Zusammensetzung der Wahlkommission

Nach der Genehmigung des Strukturberichts durch die Universitätsleitung setzt die Fakultät eine Wahlkommission ein. Diese prüft die Bewerbungen im Hinblick auf die zuvor festgelegten Anforderungen.

Wie in der Strukturkommission muss auch in der Wahlkommission mindestens eine Person jeden Geschlechts vertreten sein. Wiederum wirkt eine Vertretung der AfG sowie eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät mit.

Die oder der Vorsitzende der Kommission gehört nicht dem betroffenen Fachgebiet an.

Falls Mitglieder der Kommission in einem Arbeitsverhältnis zueinander stehen, so sind die Umstände offenzulegen und zu begründen.

(Anstellungsreglement Art. 27)

- *Sind die Mitglieder der Kommission unabhängig, d.h. stehen z.B. Mittelbau- oder Studierendenvertretungen nicht in einem Arbeits- oder anderen Abhängigkeitsverhältnis zu anderen Kommissionsmitgliedern?*
- *Gibt es weibliche Kommissionsmitglieder, insbesondere Professorinnen?*
- *Wurde die mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät bereits vor der 1. Sitzung der Wahlkommission, also während der Strukturphase, bestimmt?*

Auswahlverfahren

Die Wahlkommission prüft in einem mehrstufigen Verfahren die Bewerbungen im Hinblick auf formale Erfordernisse und wissenschaftliche Qualifikation, didaktische Eignung, Qualifikation zur Führung und sonstige Voraussetzungen.

Unterbrechungen oder Reduktion der Erwerbsarbeit aufgrund von Mutterschaft und familiären Betreuungspflichten dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.

(Anstellungsreglement Art. 31, Abs. 3)

In Bereichen, in denen Frauen untervertreten sind, werden möglichst viele qualifizierte Kandidatinnen eingeladen. (Gleichstellungsreglement Art. 8, Abs. 1)

Während der Kommissionsarbeit sind die Leitlinien «Ausstand und Befangenheit in Anstellungsverfahren von Professorinnen und Professoren» zu beachten.

a) Erste Sichtung der Bewerbungen

In einem ersten Schritt sichtet die Wahlkommission die Bewerbungen und trifft eine erste Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten. Je nach Fachkultur werden diese aufgefordert, Schriften zur Begutachtung einzureichen.

- Sind die Kommissionsmitglieder über den Prozessablauf informiert (z. B. durch einen Muster-Prozessablauf)?
- Steht den Kommissionsmitgliedern eine Synopse ohne vorgängiges Ranking zur Verfügung? (vgl. Anhang: Synopse)
- Sind die Kriterien und Indikatoren für die Beurteilung der Bewerbungen und Schriften klar, und wurde die Gewichtung nach harten und weichen Kriterien festgelegt (vgl. Anhang: Kriterien für die Beurteilung von Bewerbungen)?
- Wird reflektiert, dass manche scheinbar objektive Kriterien geschlechtsspezifisch wirken können (z. B. Mobilität)?

Das Lebensalter in Jahren wird in Anstellungskommissionen oft auf allgemeinen Übersichten, die über die Bewerberinnen und Bewerber erstellt werden, aufgeführt und als Auswahlkriterium miteinbezogen. Dabei findet nur selten eine geschlechterbezogene Bewertung des Alters statt (bzw. Abzug Kindererziehungszeiten). Anstelle des Lebensalters sollte generell das «akademische Alter», bzw. die wissenschaftlich produktive Zeit, berücksichtigt werden. Vgl.

Färber, Christine (2006): Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland. In: Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft, S. 40.

Beim Thema Mobilität zeigt sich, dass Partnerschaft, insbesondere Dual Career Partnerschaft und Familie, Mobilität erschweren oder verhindern können. Siehe:

Dubach, Philipp. Iris Graf und Heidi Stutz (Büro BASS Bern) (2013): Doppelkarrierepaare an Schweizer Universitäten. Evaluation der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten (2008–2011/2012).

DORA-Deklaration:

Die Universität Bern hat die San Francisco Declaration on Research Assessment (sogenannte DORA-Deklaration) unterzeichnet und fordert damit ihre Mitarbeitenden auf, deren Empfehlungen zu berücksichtigen. Die DORA-Deklaration empfiehlt unter anderem, keine journalbasierten Metriken, wie z.B. journal impact factors, als Ersatz für die Bewertung der Qualität einzelner Publikationen von Kandidierenden in Bewerbungsverfahren zu verwenden.

Zum Thema Impact Factor siehe auch:

Osterloh, Margrit. Bruno Frey (2017): Absurde Mess-Manie. Der fragwürdige Impact des Impact-Faktors. In: Forschung und Lehre 10/17.

www.forschung-und-lehre.de

- Werden alle Bewerbungen in einer ersten Runde einzeln durchgegangen?
- Werden mögliche Befangenheiten genannt und treten befangene Kommissionsmitglieder in Ausstand?
- Wird das «akademische Alter» anstelle des biologischen Alters bei der Beurteilung der Qualifikation herangezogen? Wird die wissenschaftlich produktive Zeit abzüglich Zeiten der Erziehung und Pflege von Kindern und Angehörigen beurteilt?
- Werden bei der Beurteilung der Mobilitätsanforderungen Gleichstellungsaspekte wie Vereinbarkeit von Partnerschaft/Familie und Karriere angemessen berücksichtigt (Stichwort Mobilitätssplitting)?
- Wird bei den Schriften insbesondere die Qualität, weniger die Quantität, der Impact Factor und Journal Rankings berücksichtigt?
- Werden Jobsharing-Bewerbungen gleich offen und fair beurteilt wie andere Bewerbungen?

b) Lesen der Schriften

In manchen Fachbereichen (z. B. den Geisteswissenschaften oder der Theologie) werden von einer Auswahl von Kandidierenden Schriften eingefordert, die durch die Kommissionsmitglieder begutachtet werden. Aufgrund dieser Begutachtung wird die Zahl der Kandidierenden noch einmal eingeschränkt.

- Erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten klare Informationen über die Anforderungen an die einzureichenden Schriften?
- Wird ausgeschlossen, dass Kommissionsmitglieder die Schriften von Kandidierenden referieren, zu denen persönliche oder berufliche Beziehungen bestehen?
- Werden die Schriften aufgrund klar festgelegter Kriterien diskutiert?

c) Probevortrag und Gespräch

Aufgrund der bisherigen Beurteilung durch die Kommission wird eine Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Probevortrag und anschliessendem Gespräch mit der Wahlkommission eingeladen.

- *Erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten Vorgaben und Informationen über Thema, Form, Inhalt, Sprache, Zielgruppe resp. Komplexitätsniveau des Probevortrags sowie zum Ablauf der Gespräche?*
- *Wurden die Beurteilungskriterien für die Probevorträge in der Kommission abgesprochen? (vgl. Anhang: Beurteilungskriterien für Probevorträge)*
- *Ist es Mittelbau und Studierenden möglich, an den Probevorträgen teilzunehmen?*
- *Besteht für das Gespräch ein vorher festgelegter Ablauf, der die Vergleichbarkeit der Gespräche gewährleistet? (vgl. Anhang: Ablauf Kommissionsgespräche)*
- *Ist die Atmosphäre in den Gesprächen wertschätzend, sachlich und offen?*
- *Werden die Kandidatinnen und Kandidaten nach ihrem Beitrag zu Chancengleichheit an der Universität und zur Gender-Forschung in ihrem Fachbereich gefragt?*
- *Werden persönliche oder familienbezogene Fragen entweder allen Kandidatinnen und Kandidaten oder niemandem gestellt?*
- *Werden Kandidierende über das Angebot für Partnerinnen und Partner informiert (Thema Dual Career Couples)?*

Dual Career Couples:

An der Universität Bern können Partnerinnen und Partner von neu angestellten Mitarbeitenden ab Stufe Postdoc persönliche Beratung, Coaching und eine Unterstützung bei der Stellensuche in Anspruch nehmen.

http://www.vereinbarkeit.unibe.ch/dual_career/index_ger.html

Untersuchungen zeigen, dass Antworten auf Fragen zum Privatleben, zu Partnerschaft oder zur Familie durch Anstellungskommissionen bei Kandidatinnen anders gewichtet und beurteilt werden als bei Kandidaten. Vgl.

Färber, Christine. Ulrike Spangenberg (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/New York: Campus, S. 220.

Für die Beurteilung von Sozial- oder Schlüsselkompetenzen werden zuweilen externe Personalberatungsfirmen beauftragt, Gruppen- oder Einzelschätzungsverfahren (Assessments) mit den Kandidierenden durchzuführen. Wie die Genderforschung zu solchen Personalbeurteilungen zeigt, sind diese häufig hochgradig vergeschlechtlicht, so sind etwa die Durchsetzungskraft oder die Kommunikationsfähigkeit eines Mannes und einer Frau sehr unterschiedlich konnotiert.

Krell, Gertraude (2011):

Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler.

d) Assessments

Im internationalen Kontext ist es inzwischen üblich, Assessments der Kandidierenden durch externe Assessment-Firmen durchzuführen. An der Universität Bern werden Assessments insbesondere an der Medizinischen und der Vetsuisse Fakultät bei Professuren, mit denen eine Führungsfunktion in einer Klinik verbunden ist, durchgeführt.

- *Trägt das Assessment Gleichstellungsaspekten wie etwa der Vereinbarkeit von Partnerschaft/Familie und Karriere angemessen Rechnung?*
- *Wurde von der Fakultät geprüft, ob die beauftragte externe Firma über Genderkompetenz verfügt?*

Beratung und Listenbildung

Nach den Probevorträgen und den Kommissionsgesprächen diskutiert und beschliesst die Wahlkommission über die Listenfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten. Die Auswahl der Kandidierenden erfolgt aufgrund einer gesamthaften Beurteilung (wissenschaftlicher Leistungsausweis, Passung auf das Profil, Leistungen in der Lehre, Drittmittelinwerbung, Führungs- und Sozialkompetenzen, etc.). Zu den Kandidatinnen und Kandidaten, die als listenfähig angesehen werden, werden externe vergleichende Gutachten eingeholt. Die Wahlkommission legt die Rangfolge fest und verfasst einen Bericht mit Anstellungsantrag an die Fakultät und die Universitätsleitung.

Bei gleicher Qualifikation werden Frauen grundsätzlich bevorzugt.
(Anstellungsreglement, Art. 31, Abs. 5)

- *Werden die Kriterien und deren Gewichtung noch einmal in Erinnerung gerufen?*
- *Sind die Ausschlusskriterien sachlich, nachvollziehbar und transparent?*
- *Werden bei der Vergabe der Aufträge für die externen Gutachten auch Gutachterinnen herangezogen?*
- *Sind die externen Gutachterinnen und Gutachter unbefangen?*
- *Werden die Gutachterinnen und Gutachter darüber informiert, welche Kriterien zu berücksichtigen sind?*
- *Ist der Kommissionsbericht geschlechtergerecht formuliert?*

Die Anforderungen seitens der Universitätsleitung an den Kommissionsbericht finden sich in den «Richtlinien betreffend Anstellungsanträge der Fakultäten bei Besetzung einer ordentlichen oder ausserordentlichen Professur» unter Punkt B2.

Gut zu wissen: Entlastungspool für Professorinnen und Professoren mit Betreuungspflichten und Jobsharing-Tandems:

2019 wurde ein Entlastungspool eingerichtet, aus dem die Fakultäten für neuangestellte Professorinnen und Professoren mit familiären Betreuungspflichten oder für neuangestellte Jobsharing-Tandems Unterstützung beantragen können. Professorinnen oder Professoren mit familiären Betreuungspflichten können während maximal zwei Jahren von einer Lehrveranstaltung befreit werden, Jobsharing-Tandems können während dieser Zeit ihren Beschäftigungsgrad um je 10 Stellenprozente erhöhen.

Rechtliche Grundlagen

Gesetz über die Universität (UniG)
vom 5. September 1996 (insbes. Art. 12)

Verordnung über die Universität (UniV)
vom 12. September 2012 (insbes. Art. 60-78)

Statut der Universität
vom 7. Juni 2011 (insbes. Art. 9 und Art. 34, Abs. 2-3)

Reglement über die Anstellung an der Universität Bern
vom 25. Januar 2019

Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern
vom 14. Dezember 1994

Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der
Universität Bern
vom 29. Juni 2015

Ausstand und Befangenheit in Anstellungsverfahren von
Professorinnen und Professoren - Leitlinien
vom 5. April 2016

Leitlinien zur Ausrichtung von Beiträgen aus dem Entla-
stungspool für Professorinnen und Professoren und Jobsha-
ring Tandems
vom 4. Dezember 2018

Die rechtlichen Grundlagen sind hier zu finden:
[https://www.unibe.ch/universitaet/organisation/rechtliches/
rechtssammlung/index_ger.html](https://www.unibe.ch/universitaet/organisation/rechtliches/rechtssammlung/index_ger.html)

Anhang

Beispiel Synopse

Personliche Daten	Qualifikations-schriften	Weitere Ver-öffentlichungen	Forschungs-schwerpunkte	Studium/ Beruf	Hochschul-didaktik	Drittmittel	Sprachen, Sonstiges (Auszeichnungen etc.)
Muster, Adrian (m) *01.01.1970 ∞, keine Kinder CH	- Diss: ... - Habil: ...	- Monographie: ... - Monographie: ... x Herausgeber-schaften y Aufsätze		Studiendiplom bis aktuelle Position	Anzahl u. Breite der Art von Lehrver-anstaltungen und Vorträ-gen, ev. Gebiete	Drittmittel-ein-werbungen nach Quelle und Jahr, ev. Höhe	
Muster, Regula (w) *01.01.1970 ∞, 2 Kinder D							

Beispiel Kriterien für die Beurteilung von Bewerbungen

1. Qualifikation formal: Dissertation, Habilitation oder Habilitationsäquivalenz
2. Forschung (Qualität, methodische Reflexion, Innovation) in den Schwerpunkten x, y, z
3. Zusätzliche Forschungsschwerpunkte
4. Lehrerfahrung und Hochschuldidaktik (Breite der Lehre, Weiterbildungen, didaktischer Ansatz)
5. Weitere Publikationen (Qualität und Produktivität)
6. Rezeption der Forschung
7. Eingeworbene Drittmittel
8. Universitäre Selbstverwaltung
9. Teamarbeit
10. Bezug zum Institut / zur Universität Bern
11. Gender: Geschlecht der Person und Erfahrung in Genderforschung
12. Akademisches Alter

Bewertung einzelner Punkte:

3 = ausgezeichnet

2 = gut erkennbar

1 = teilweise vorhanden

0 = nicht vorhanden

Beispiel Beurteilungskriterien für Probevorträge

Präsentation

- Sprache, Rhetorik
- Kontakt mit dem Auditorium
- Medien, Hilfsmittel
- Berücksichtigung des Zeitrahmens

Inhalt

- Einleitung / Heranführung
- Aufbau, Disposition
- These, Fragestellung, Thema
- Durchführung
- Ergebnis
- Plausibilität
- Adressierten-Gerechtigkeit

Gespräch im Plenum

- Aufnahme der Fragen
- Form und Inhalt der Antworten
- Interaktion zwischen Fragenden sowie Kandidatinnen und Kandidaten
- Kontakt mit dem Auditorium

Beispiel Ablauf Kommissionsgespräche

Fragen der Kommission

Allgemeines Interesse

- Motivation für die Bewerbung in Bern

Forschung

- aktuelle Prioritäten in der Forschung
- mögliche Forschungsprojekte und Drittmittel

Lehre

- Konzept für die Lehre
- Stellenwert der Lehre

Fach xy

- Verständnis des Fachs im grösseren Kontext
- Beitrag zur Profilentwicklung der Fakultät
- Interdisziplinarität
- Beitrag zur internationalen Vernetzung der Fakultät

Nachwuchs

- Konzepte/Ideen zur Nachwuchsförderung
- Konzepte und Ideen Frauenförderung

Selbstverwaltung

- Erfahrungen in der universitären Selbstverwaltung
- Erfahrungen in der Administration

Verschiedenes

- anderweitige Bewerbungen
- Bezug zur Schweiz
- Wohnort, familiäre Situation, Umzug nach Bern

Informationen für die Bewerberin / den Bewerber

- 1) Ausstattung
- 2) Gehalt
- 3) Weiteres Procedere

Fragen der Bewerberin / des Bewerbers an die Kommission

Universität Bern
Abteilung für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
Hochschulstrasse 6
CH-3012 Bern

+41 (0)31 631 39 32
info@afg.unibe.ch
www.gleichstellung.unibe.ch

Aktualisierte Version, 2019