

Qualitätsaspekte zur Gestaltung von Berufungsverfahren

- Ergebnisse einer österreichischen Studie -

Symposium Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren

20. Mai 2011, Goethe-Universität Frankfurt

Barbara Birke, barbara.birke@aqg.ac.at

- Februar 2009 – Juli 2010
- 10 teilnehmende Universitäten
 - Akademie der bildenden Künste Wien
 - Kunstuniversität Linz
 - Medizinische Universität Graz
 - Technische Universität Wien
 - Universität für angewandte Kunst Wien
 - Universität Graz
 - Universität Innsbruck
 - Universität Klagenfurt
 - Universität Salzburg
 - Universität Wien
- Finanzierung durch Wissenschaftsministerium
- thematische Workshops
- individuelle Beratungsgespräche an den Universitäten

- Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements
 - Förderung der Gleichstellung in Berufungsverfahren
 - Verbesserung der Transparenz und der Dokumentation der Verfahren
 - Verkürzung der Dauer von Berufungsverfahren
 - (Weiter-)Entwicklung des Regelwerkes
 - Klärung der Kompetenzen und Zuständigkeiten

Gender Monitoring - Karriereverläufe von Frauen

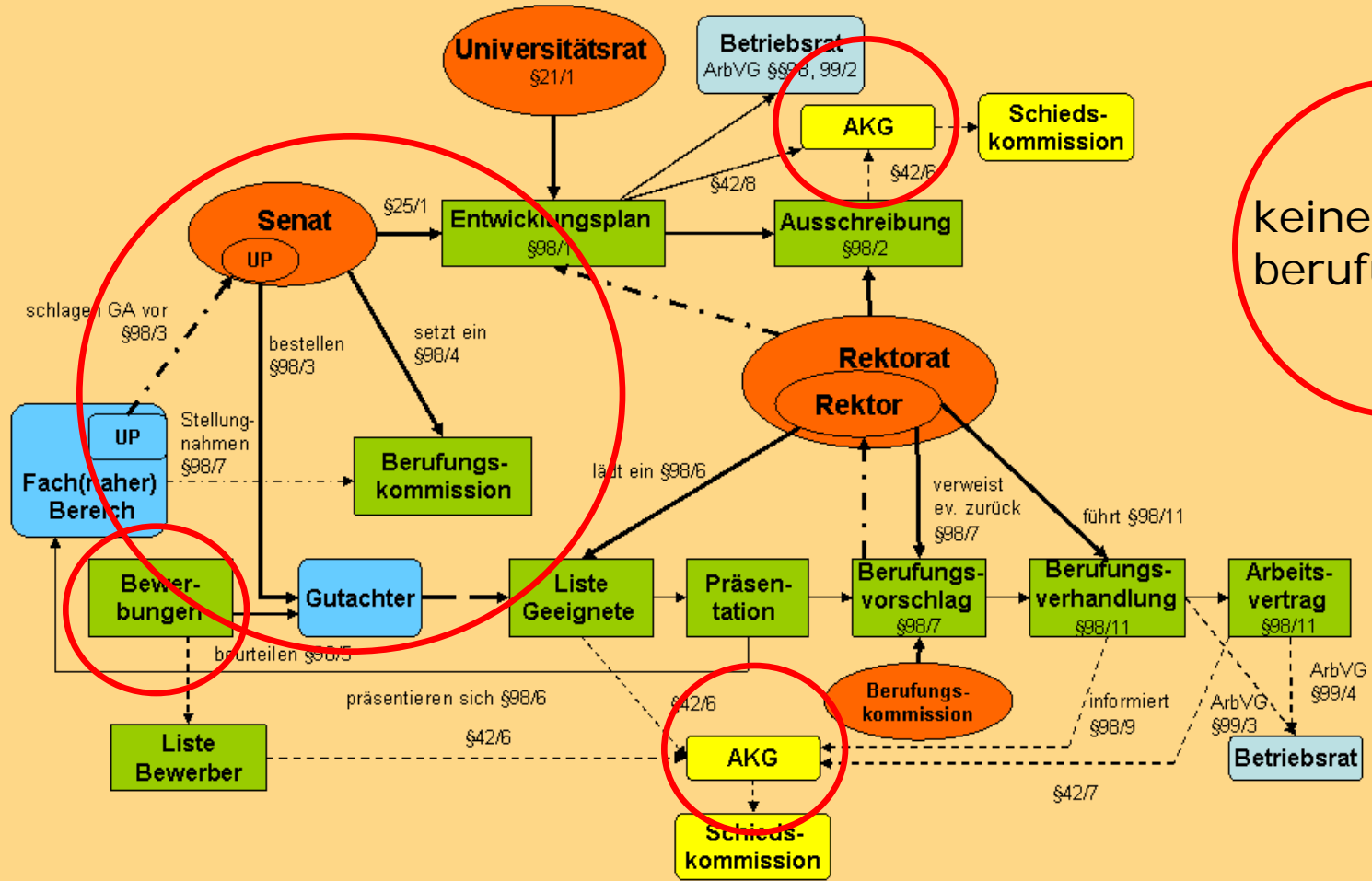


Jahr 2010	Studierende Frauen in %	Erstabschlüsse Frauen in %	Zweitabschlüsse Frauen in %	Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen Frauen in %	Assistent/inn/en Frauen in %	Dozent/inn/en Frauen in %	Professor/inn/en Frauen in %
Universität							
Universität Wien	64,0%	67,8%	56,9%	44,3%	45,7%	22,5%	21,6%
Universität Graz	61,5%	65,7%	58,2%	45,4%	49,0%	21,4%	22,7%
Universität Innsbruck	53,5%	54,6%	39,9%	32,5%	36,5%	20,8%	18,1%
Medizinische Universität Wien	50,2%	60,2%	42,6%	59,4%	44,4%	24,8%	15,9%
Medizinische Universität Graz	57,7%	61,8%	84,3%	57,3%	42,9%	22,4%	11,8%
Medizinische Universität Innsbruck	49,3%	53,9%	55,2%	60,3%	42,4%	17,1%	14,8%
Universität Salzburg	60,5%	71,0%	64,9%	44,5%	44,8%	18,2%	21,1%
Technische Universität Wien	25,5%	26,6%	21,5%	18,4%	20,8%	8,4%	9,3%
Technische Universität Graz	21,4%	19,4%	23,0%	20,6%	21,5%	3,1%	6,4%
Montanuniversität Leoben	23,1%	24,6%	20,9%	25,5%	23,5%	0,0%	6,8%
Universität für Bodenkultur Wien	47,0%	48,1%	51,2%	45,6%	40,5%	21,4%	20,4%
Veterinärmedizinische Universität Wien	81,9%	79,7%	75,6%	55,4%	58,9%	38,5%	18,9%
Wirtschaftsuniversität Wien	48,8%	50,3%	42,0%	48,3%	40,8%	23,2%	15,4%
Universität Linz	47,2%	52,2%	29,0%	24,0%	34,9%	12,0%	14,4%
Universität Klagenfurt	62,2%	72,5%	46,9%	40,6%	43,8%	18,9%	23,8%
Universität für angewandte Kunst Wien	58,8%	63,2%	87,5%	76,5%	44,2%	35,0%	35,3%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	56,4%	61,4%	74,3%	66,7%	43,7%	39,3%	23,7%
Universität Mozarteum Salzburg	63,7%	70,8%	58,3%	-	43,8%	51,7%	25,5%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	50,0%	47,3%	58,0%	28,6%	39,5%	8,3%	24,8%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	62,6%	63,6%	56,3%	83,3%	47,7%	40,0%	43,3%
Akademie der bildenden Künste Wien	59,6%	61,0%	50,0%	66,7%	58,3%	80,0%	47,1%
Insgesamt (bereinigt)	53,4%	57,7%	46,7%	38,7%	39,4%	20,9%	19,6%

Farbskala: rot: Frauenanteil 0% bis unter 10% gelb: Frauenanteil 10% bis unter 20% blau: Frauenanteil 20% bis unter 30% grün: Frauenanteil 30% bis unter 40%

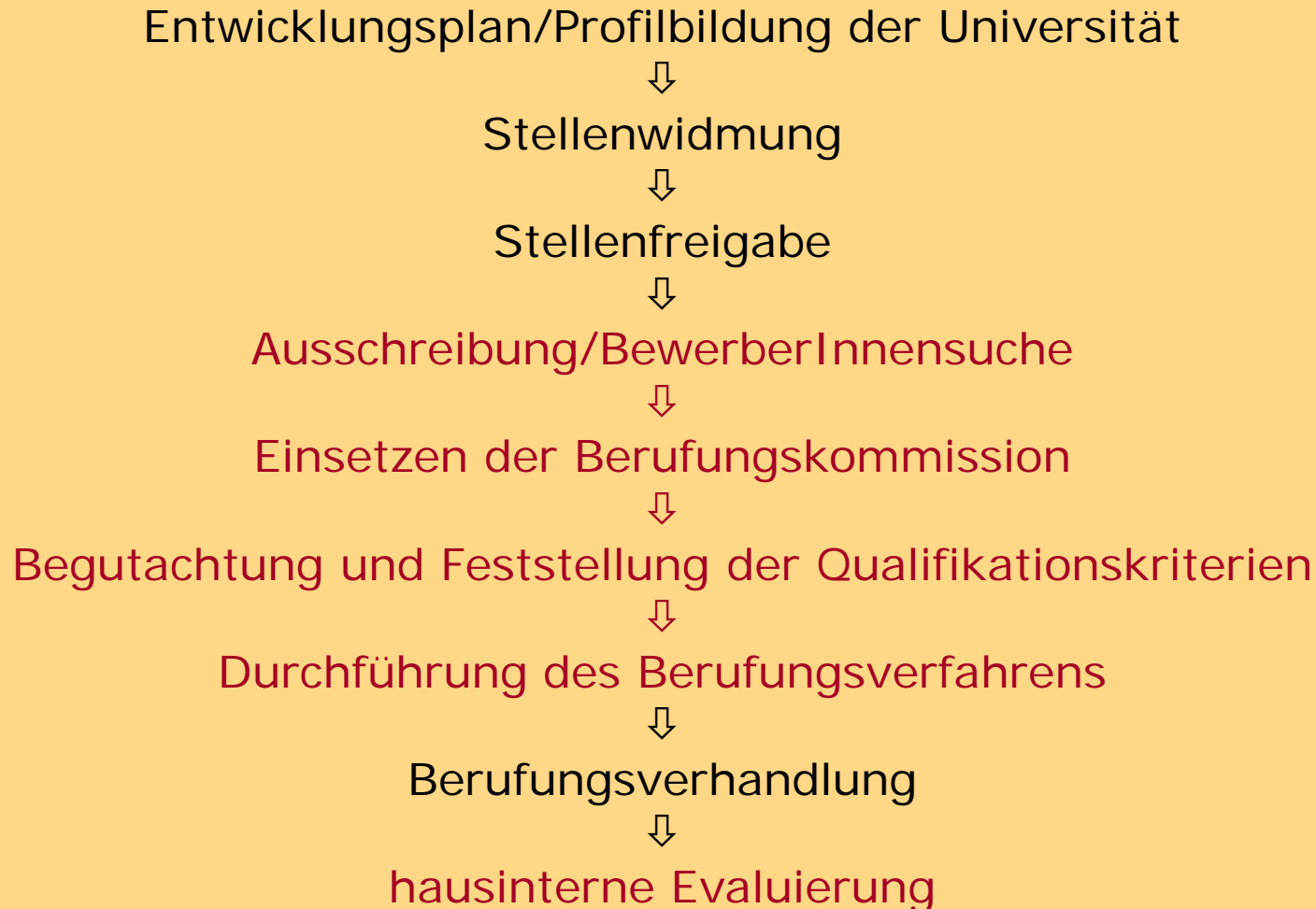
Quelle: BMWF

Das Berufungsverfahren nach § 98 UG



keine Direktberufungen!!!

Schlüsselprozesse des Berufungsverfahrens - Projektdefinition



1. Sicherung und Entwicklung von Qualität der Forschung und der Lehre
2. Gleichstellung von Frauen und Männern
3. Gleichbehandlung im Sinne der Antidiskriminierung und einer fairen und wertschätzenden Behandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten
4. Berücksichtigung von Diversity-Aspekten
5. Transparenz und Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen im Berufungsverfahren
6. Berufungen stehen im Dienst der Profilbildung der Universität

- wertschätzender Umgang
- Informationen über den Stand des Verfahrens (Geheimhaltungspflichten berücksichtigen)
- möglichst frühe Bekanntgabe der Termine der Präsentationen
- Betreuung vor Ort während der Präsentation durch eine Person
- ausreichend Zeit für die Präsentation, z.B. 'Tag des Kennenlernens'
- Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern trägt zur Reputation der Hochschule bei!

- dienen der Messung bzw. Beurteilung des Qualifikationsprofils der Bewerberinnen und Bewerber
 - einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens
 - leiten sich aus dem Qualifikationsprofil ab
 - parallel zur Formulierung des Ausschreibungstextes
 - Bestandteil des Ausschreibungstextes oder Verweis
 - sollen dem fachlichen Usus entsprechen und spezifische universitäre Aspekte berücksichtigen
 - personenunabhängig definiert und überprüfbar
 - formale, quantitative, qualitative Kriterien

- überprüft die Eignung anhand der Qualifikationskriterien und erstellt Besetzungsvorschlag
- möglichst frühes Einsetzen (vor Ausschreibungstext)
- Zusammensetzung
 - auch (universitäts-)externe und fachfremde Mitglieder
 - zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) mit beratender Stimme
 - zwei studentische Mitglieder
 - Zusammensetzung im Verfahren nicht verändern
 - Mitglieder der Kommission sollen nicht als Gutachterinnen bzw. Gutachter tätig werden
 - Stelleninhaberin bzw. Stelleninhaber nicht Mitglied der Kommission oder als Gutachterin bzw. Gutachter
 - Frauenquote in Gremien gesetzlich 40%

- Mitglieder der Berufungskommission und Gutachterinnen und Gutachter
- Klärung ob Gründe vorliegen, die Unbefangenheit in Zweifel ziehen
- Berufungskommission entscheidet über Vorliegen eines Ausschließungsgrundes bzw. trifft Vorkehrungen für eine unbefangene Entscheidung

- Auswahl der Bewerbungen durch die Kommission ist zu begründen
- Auswahl ausschließlich anhand Qualifikationskriterien
- Recht des AKGL, ausgeschiedene Bewerbungen in Begutachtungsliste aufzunehmen (Vorschlag an Gesetzgeber)

- planvolle, systematische, transparente Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern
 - Hinweis auf Ausschreibung, keine falschen Erwartungen wecken
 - in der Verantwortung der Berufungskommission
 - v.a in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
 - parallel zur Ausschreibungsfrist und endet mit Frist
 - gesamtes Berufungsverfahren
 - Transparenz und Dokumentation berücksichtigen

- zentrale Koordination des gesamten Verfahrens
- Service/Anlaufstelle für alle Organe und Bewerberinnen und Bewerber
- Evaluierung der Berufungsverfahren
 - begleitend, Einhaltung der Regelwerke
 - im Kompetenzbereich der Rektorin bzw. des Rektors
 - Regelwidrigkeiten müssen mit Folgen verbunden sein

- Universität soll Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung setzen
- gesetzliche Aufgaben im Frauenförderungsplan aufgreifen und spezifizieren (z.B. Anhörungsrechte)
- Formulierung in Ausschreibungstext in Richtung Diversity erweitern, keine vermischten Formulierungen
- ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Gutachterinnen und Gutachtern und in Kommissionen
- Dokumentation der aktiven Suche bzw. Nicht-Suche
- Fortbildungsveranstaltungen für Erwerb von Genderkompetenzen
- Transparenz fördert Gleichstellung und Gleichbehandlung

- Ausschreibungstext vor Veröffentlichung zur Kenntnis bringen
- Recht, zusätzliche Gutachten einzuholen
- Möglichkeit der Einrede bei unrichtiger Zusammensetzung der BK
- Liste der Bewerbungen zur Kenntnis bringen
- Liste der zu Gesprächen Eingeladenen zur Kenntnis bringen
- Teilnahme an Präsentationen
- Auswahlentscheidung vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen zur Kenntnis bringen
- Beschwerderecht Auswahlentscheidung

- Mitwirkung bei Profilbildung, Erstellung Entwicklungsplan, Stellenwidmung, Ausschreibungstext & Qualifikationskriterien
- zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter in Kommission (UG oder Satzung)
- Information über Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter
- Aufnahme von ausgeschiedenen Bewerberinnen bzw. Bewerbern in Begutachtungsliste (UG)
- Dokumentation der aktiven Suche zur Kenntnis bringen

- Entscheidungen schriftlich begründen
- Qualifikationskriterien allen Entscheidungen zugrunde legen, einheitlich anwenden (nicht verändern)
- Kommunikation gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern
- interne Kommunikation - Protokolle, Berufungsbeauftragte/r
- **Achtung auf Transparenz insbes. bei Direktberufungen!**

- Regelwerk zur Durchführung der Verfahren
- Handbuch
 - Empfehlungen
 - entsprechende Teile der Satzung, Frauenförderungspläne, Richtlinien, Mustervorlagen, Code of Conduct
- Code of conduct
 - Umgang mit Bewerberinnen & Bewerbern (Fairness, Wertschätzung, Nicht-Diskriminierung, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten)

- möglichst nicht länger als ein Jahr
- Erstellung eines Zeitplanes durch die Berufungskommission
- frühes Einsetzen der Berufungskommission
- aktive BewerberInnensuche parallel zur Ausschreibung
- Fristen für Erstellung der Gutachten
- Verfahrenskoordination unterstützt Verkürzung

Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an
österreichischen Universitäten, Wien, Dezember 2010,
Hrsg. Österreichische Qualitätssicherungsagentur

[http://www.aqa.ac.at/download.571.aqa-empfehlungen-
zur-gestaltung-der-berufungsverfahren-2010.pdf](http://www.aqa.ac.at/download.571.aqa-empfehlungen-zur-gestaltung-der-berufungsverfahren-2010.pdf)