

u^b

^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

ABTEILUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN

Chancengleichheit in Anstellungsverfahren – ein Leitfaden

Hörsaal...! A003



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	18
Beispiel Beurteilungskriterien für Probevorträge	19
Beispiel Ablauf Kommissionsgespräche	20

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 2013-16 setzt sich die Universität das Ziel, bis 2016 bei den Professuren einen Frauenanteil von 25% zu erreichen (Aktionsplan Gleichstellung, S. 6).

Insbesondere auf der Stufe der Professuren ist ein «angemessener Anteil beider Geschlechter» deutlich noch nicht erreicht. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil hier zwar erhöht werden, mit aktuell knapp 18% bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren ist er jedoch immer noch tief und liegt deutlich unter der Zielvorgabe von 25%. 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:

In den Anstellungsverfahren ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet. Den Anliegen der Frauenförderung ist spezifisch Rechnung zu tragen. (Anstellungsreglement, Art. 4)

Die Anstellungsverfahren sind transparent auszugestalten und zu handhaben. Die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt sorgfältig und begründbar. (Anstellungsreglement, Art. 20, Abs. 1-2)

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

Der Aktionsplan Gleichstellung der Universität Bern 2013–2016 umfasst neben Massnahmen im Bereich der Anstellungen weitere 6 Handlungsfelder: www.gleichstellung.unibe.ch

Weiterführende Literatur zu Chancengleichheit in Berufungsverfahren:

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

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

Handreichung Generation BeSt (2013). Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien. Insb. Handlungsempfehlungen ab S. 55. Online Download unter: www.generation-best.de

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.

Der Leitfaden richtet sich 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 Vorsitzende/n 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 Anstellungsverfahren mit (ausser in der Medizinischen Fakultät). Die AfG ist daher entsprechend vor Beginn eines Verfahrens mit den nötigen Informationen zur Mitarbeit zu versehen (vgl. Anstellungsreglement, Art. 20, 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 (in Kraft seit Januar 2013) arbeitet neben der Vertreterin oder dem Vertreter der AfG zusätzlich jeweils «eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät» mit (Art. 21, Abs. 3e; Art. 25, Abs. 3e). Diese neue Praxis soll sicherstellen, dass Gleichstellungsanliegen auch von einer Person mit entsprechendem Fachwissen vertreten werden. Idealerweise handelt es sich bei dieser Person um ein statushohes Kommissionsmitglied (Professor oder Professorin). Diese fakultären Gleichstellungsbeauftragten arbeiten schon in der Strukturphase, welche der Stellenausschreibung vorangeht, mit.

In der Medizinischen Fakultät wird die Aufgabe der oder des Gleichstellungsdelegierten schon länger von Fakultätsangehörigen wahrgenommen, die bereits in der Strukturphase mitarbeiten und ein Stimmrecht haben. Die AfG wirkt hier nicht mit.

Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Anstellungsverfahren wirkt sich positiv auf die Anstellung von Professorinnen aus. Vgl.

Drack, Sibylle (2006): Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmassnahme auf dem Prüfstand. In: Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft, S. 60ff.

Das Anstellungsverfahren nach Phasen

Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen

In einer Studie der Universität Basel und der Fachhochschule Nordwestschweiz wurden Chancen und Grenzen der Teilzeitarbeit bei Professuren untersucht. Dafür wurden rund 800 Personen befragt und die Teilzeithematik aus der Perspektive von Vollzeit- und TeilzeitprofessorInnen, Privatdozierenden und TitularprofessorInnen sowie Habilitierenden beleuchtet. Der Forschungsbericht führt in die Thematik ein, stellt die Projektergebnisse vor und enthält konkrete Handlungsempfehlungen.

Mücke, Anja. Ueli Mäder et al. (2006): Balance. Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende. Forschungsbericht. Basel: Edition Gesowip.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

Der 2014 erschienene Bundesratsbericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» zeigt auf, dass zu wenige langfristige oder feste Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs unterhalb der Professur existieren und schlägt u. a. einen massiven Ausbau auf Ebene Assistenzprofessuren vor. Online Download [hier](#).

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. Darin werden Profil und Aufgaben der Professur definiert, auch im Kontext einer etwaigen Neustrukturierung des Instituts (Stichworte: Assistenzprofessuren, Jobsharing, Teilzeitprofessuren etc.).

In jeder Strukturkommission muss mindestens eine Person jeden Geschlechts vertreten sein. Zudem ist eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät einzusetzen (Anstellungsreglement, Art. 21, Abs. 3). Diese Person sollte im Strukturbericht genannt werden und ist auch reguläres Mitglied der später einzusetzenden Wahlkommission.

Grundsätzlich ist auch eine Vertretung der AfG einzubeziehen. Sofern die AfG auf eine Mitwirkung in der Strukturphase verzichtet, ist sie über die Arbeit der Strukturkommission zu informieren. (Gleichstellungsreglement, Art. 9)

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 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)

Berufungskommissionen 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.qesis.org/cews/femconsult

Literaturhinweis zur gezielten Suche nach Wissenschaftlerinnen:

Steinweg, Nina. Natalie Pawlatz und David Brodesser (2014): Es muss gehandelt werden - wo liegen die Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren? In: Forschung und Lehre 6/14, S. 466-67.

Die Präsenz von Frauen, insbesondere von Professorinnen in 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.

Bei der Zusammensetzung der Wahlkommission wird auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter geachtet. In der Kommission muss mindestens eine stimmberechtigte Person jeden Geschlechts vertreten sein. (Gleichstellungsreglement, Art. 10. Abs. 1)

In der Regel ist eine Vertretung der AfG in jeder Wahlkommission vertreten, in jedem Fall zusätzlich eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät. (Anstellungsreglement Art. 25, Abs. 3)

- Sind die Mitglieder der Kommission unabhängig, d.h. stehen z.B. Mittelbau- oder Studierendenvertretungen nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis zu anderen Kommissionsmitgliedern?
- Ist der oder die Vorsitzende der Kommission fachextern und somit unabhängig?
- Gibt es weibliche Kommissionsmitglieder, auch auf der Stufe von Professuren?
- 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.

Bei der Beurteilung von Bewerbungen dürfen familiäre Betreuungsaufgaben und aus diesem Grund erfolgte Unterbrechungen oder Reduktionen der Forschungsbewerbende nicht benachteiligen. (Gleichstellungsreglement, Art. 14)

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

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?
- Werden alle Bewerbungen in einer ersten Runde einzeln durchgegangen?
- Werden allfällige persönliche und/oder berufliche Beziehungen der Kommissionsmitglieder zu Kandidatinnen und Kandidaten offengelegt (Befangenheit)?

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). Online Download [hier](#)

Zu Quantität vs. Qualität von Forschungsarbeiten, dem Umgang mit Impact Factors und Journal Rankings siehe «DORA – Declaration on Research Assessment»:
<http://am.ascb.org/dora/>

Diese empfiehlt einen weitgehenden Verzicht auf Zitationsindikatoren als Qualitätskriterium bei der Beurteilung einzelner Forschungsprojekte und fordert Forschungsförderer auf, den wissenschaftlichen Inhalt einer Arbeit für bedeutend wichtiger zu erklären als die bibliometrischen Indikatoren oder das Renommee der Zeitschrift, in der sie abgedruckt wurde. Die Deklaration wurde u. a. vom SNF unterzeichnet. Das Statement dazu von Martin Vetterli, Präsident des Nationalen Forschungsrats, findet sich [hier](#).

Zum Thema Impact Factor siehe auch:

Osterloh, Margrit. Bruno Frey (2013): Heißt «gut» publiziert auch «gute» Publikation? In: *Forschung und Lehre 7/13*, www.forschung-und-lehre.de

- *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 nicht v. a. die Quantität, der Impact Factor und Journal Rankings, sondern insbesondere die Qualität beurteilt?*

b) Lesen der Schriften

In manchen Fachbereichen (z. B. den Geisteswissenschaften oder der Theologie) werden von einer Auswahl von Kandidierenden Schriften zur Begutachtung eingefordert, aufgrund derer die Zahl der Kandidierenden noch einmal eingeschränkt wird.

- *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 sachlich, freundlich 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?*
- *Wurde in der Kommission vorgängig diskutiert, wie Fragen seitens der Kandidatinnen und Kandidaten bezüglich Unterstützung bei Dual Career Situationen beantwortet werden?*

Untersuchungen zeigen, dass Antworten auf Fragen zum Privatleben, zu Partnerschaft oder zur Familie von 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.

Das Thema Doppelkarrierepaare (Dual Career Couples) an Schweizer Universitäten ist hochaktuell. Wie die Studie «Doppelkarrierepaare an Schweizer Universitäten» aus dem Jahr 2013 aufgezeigt hat, leben 57% der Professorinnen und 31% der Professoren in Dual Career Partnerschaften. Insgesamt 28% aller befragten ProfessorInnen wünschen sich eine stärkere Unterstützung der Universität bei der Arbeitssuche für den Partner oder die Partnerin. Online Download der Studie [hier](#)

An der Universität Bern stehen keine finanziellen Mittel für PartnerInnen der neu angestellten ProfessorInnen zur Verfügung. Das Welcome Center berät Dual Career Paare bei Themen wie Umzug, Wohnungssuche oder Kinderbetreuung.

Für die Beurteilung von Sozial- oder Schlüsselkompetenzen werden zuweilen externe Personalberatungsfirmen beauftragt, Gruppen- oder Einzelschätzungsverfahren (Assessments) mit den Kandidierenden durchzuführen. Wie die Gender-Forschung 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 an manchen Fakultäten (v.a. Medizin, Veterinärmedizin) insbesondere bei Professuren mit einem Dienstleistungsauftrag 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 für die Stelle, Leistungen in der Lehre, Drittmittelwerbung, Führungs- und Sozialkompetenzen, etc.). Zu den Kandidatinnen und Kandidaten, die als listenfähig angesehen werden, werden externe vergleichende Gutachten eingeholt. Nach Erhalt der Gutachten legt die Wahlkommission die Rangfolge fest und verfasst einen Bericht mit Anstellungsantrag an die Fakultät und die Universitätsleitung.

Unterbrechungen oder Reduktion der Erwerbsarbeit aufgrund von Mutterschaft und familiären Betreuungspflichten dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen. (Anstellungsreglement, Art. 28, Abs. 3)

Bei gleicher Qualifikation werden Frauen grundsätzlich bevorzugt. (Anstellungsreglement, Art. 28, 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 [hier](#) unter Punkt B2.

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 für die Gleichstellung von Frauen und
Männern](#) vom 14. Dezember 1994

[Reglement über die Anstellung an der Universität Bern](#) vom
18. Dezember 2012

Anhang

Beispiel Synopse

Persönliche Daten	Qualifikations-schriften	Weitere Ver-öffentlichungen	Forschungs-schwerpunkte	Studium/Beruf	Hochschul-didaktik	Drittmittel	Sprachen, Sonstiges (Auszeich-nungen 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 Lehr-veranstaltungen und Vorträgen, ev. Gebiete	Drittmittleinwer-bungen 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
- Rede oder Schreibe
- 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

Gesamteindruck

Beispiel Ablauf KommissionsgesprächeFragen 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 4
CH-3012 Bern

+41 (0)31 631 39 32

info@afg.unibe.ch

www.gleichstellung.unibe.ch