Geschlechter- und diversitätsgerechte Personalauswahl an der Universität Bayreuth

In ihrem Strategie- und Entwicklungsplan „StEP 2025" bekennt sich die Universität Bayreuth in Bezug auf „Chancengleichheit & Diversität" zu den folgenden übergeordneten Zielen:

„Die Universität Bayreuth schätzt die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten als Bereicherung. Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Zielen Gleichstellung der Geschlechter, Inklusion, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit. In allen Bereichen werden wir an der Universität existierende Formen von personeller und struktureller Diskriminierung identifizieren und beseitigen."



© Isabelle Dinter (https://www.grafische-visualisierung.de)

Im StEP hat sich die Universität Bayreuth zudem die Implementierung fairer und transparenter Personalprozesse zur Aufgabe gemacht, die durch die „Professionalisierung der Personalauswahl für alle Beschäftigtengruppen durch gender- und diversitätsgerechte Auswahlprozesse" erreicht werden soll (StEP 2025). Denn eine gender- und diversitätsgerechte Personalauswahl ist die Grundvoraussetzung für die optimale Ausschöpfung von Talentmärkten.

Gender- und Diversitätskompetenz setzt das Wissen und Bewusstsein über die gesellschaftsbildende Relevanz von Geschlechternormen und die produzierten Ungleichheitsverhältnisse voraus. Da nicht nur die Mitglieder eines Berufungsausschusses, sondern auch zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber verfügen sollen, geben wir Ihnen mit den vorliegenden Handreichungen einen Einblick, was diese Kompetenzen ausmacht und wie sie überprüft werden können.

Gender- und Diversitätskompetenz äußert sich darin, dass eine Person:

- sich selbst, ihre Haltung, Stereotypen und Vorannahmen reflektiert,
- einen wertschätzenden Umgang im diversen Team pflegt und auf Augenhöhe mit allen, ungeachtet deren Herkunft und äußeren Erscheinung, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Fähigkeiten bzw. Beeinträchtigungen sowie Religion bzw. Weltanschauung kommunizieren kann und will,
- Verantwortung für die Schaffung einer offene Kommunikations- und Lernkultur übernimmt (Studierenden und Beschäftigten gegenüber),
- besondere Bedarfe flexibel berücksichtigt und neue Strategien möglich macht,
- Gleichberechtigung fördert und fordert.

Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Ein zentrales Ziel der Universität Bayreuth und gesetzlicher Auftrag (BayHIG Art. 22) ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und damit die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bzw. in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Das können Sie tun:

- Gestalten Sie die Ausschreibung so, dass sich Frauen wie Männer angesprochen fühlen.
- Schaffen Sie einen großen Bewerber- und Bewerberinnenpool, z. B. durch eine proaktive Kandidatinnenansprache und -suche.

Nichtdiskriminierung und Nichtbenachteiligung wegen wissenschaftsfremder Gründe
Ein weiteres zentrales Ziel ist die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung hinsichtlich geschützter Merkmale sowie von jeglichen Benachteiligungen wegen wissenschaftsfremder Gründe. Dies umfasst:

- Nichtdiskriminierung im Hinblick auf geschützte Merkmale bzw. Diskriminierungskategorien im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen, Geschlecht (weiblich, männlich, divers), Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität,
- Nichtbenachteiligung wegen weiterer wissenschaftsfremder Gründe gemäß der Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Hochschulen, insbesondere soziale Herkunft/sozialer Status, chronische Krankheit, Familienstand.

Das können Sie tun:

- Konkretisieren und erläutern Sie frühzeitig, d. h. vor Sichtung der eingegangenen Bewerbungen, die Auswahlkriterien gemäß dem in der Ausschreibung dargelegten Anforderungsprofil und schaffen Sie damit Klarheit zu Beginn des Auswahlprozesses.
- Identifizieren, dokumentieren und diskutieren Sie bereits beim summarischen Vergleich der Gesamtqualifikation aller eingegangenen Bewerbungen (potenzielle) Diskriminierungs- und Benachteiligungsmerkmale und -indikatoren.
- Geben Sie den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten die Gelegenheit, im Gespräch mit dem Ausschuss Diskriminierungen bzw. Benachteiligungen im Hinblick auf ihren wissenschaftlichen Werdegang zu erläutern.

Berücksichtigung biografischer Besonderheiten
Ein weiterer Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber im Berufungsverfahren ist die Berücksichtigung unvermeidlicher Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang sowie weiterer biografischer Besonderheiten und Härten.

- Unvermeidliche Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang umfassen insbesondere Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderung oder chronische Erkrankung, lange, schwere Krankheit, Wehr- oder Zivildienst (dies findet auch bei Entscheidungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft über Anträge auf Förderung von Forschungsprojekten Berücksichtigung) sowie Doppelkarriere oder Teilzeitbeschäftigung.
- Individuell können weitere biografische Besonderheiten und Härten vorliegen, z. B. im Zusammenhang von Migration bzw. Flucht.

Das können Sie tun:

- Berücksichtigen Sie bereits beim summarischen Vergleich der Gesamtqualifikation aller eingegangenen Bewerbungen Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang und biografische Besonderheiten, soweit die Bewerbungsunterlagen oder der Kenntnisstand der Ausschussmitglieder dies ermöglichen.
- Berechnen Sie hierzu das wissenschaftliche Alter der Bewerberinnen und Bewerber (tatsächliches Alter minus besondere Zeiten) und beziehen Sie biografische Besonderheiten bei Ihrer Gesamtbeurteilung ein, z. B. – gemäß den Empfehlungen der DFG – im Hinblick auf längere Qualifikationsphasen, etwaige Publikationslücken oder verminderte Auslandsaufenthalte[1].
- Geben Sie den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten die Gelegenheit, im Gespräch mit dem Berufungsausschuss Verzögerungen ihres wissenschaftlichen Werdegangs und biografische Besonderheiten, die für ihren wissenschaftlichen Werdegang relevant sind, zu erläutern.

---

[1] https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/index.html (letzter Zugriff 05.12.2022).

Gleichbehandlung, Erkennen und Vermeiden von Stereotypen

Stereotype beeinflussen unsere Erwartungen, wie Menschen sein sollten und nicht sein dürfen, allein auf der Basis der Zuschreibung von Merkmalen und aufgrund der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen. Frauen werden daher oftmals unabhängig von ihrer fachlichen Leistung und Kompetenz anders bewertet als Männer. Dies erfasst z.B. das sogenannte „Think Manager, Think Male"-Phänomen: Vergleicht man Stereotype, die Menschen über Männer, Frauen und Führungskräfte haben, ist festzustellen, dass die Stereotype über Männer und Führungskräfte eher ähnlich sind, während Stereotype über Frauen und Führungskräfte sich eher unterscheiden. Diese fehlende Passung zwischen unseren Rollenvorstellungen über Führungskräfte kann dazu führen, dass wir Frauen als weniger geeignet für Führungspositionen einschätzen und gezeigtes Führungsverhalten sogar mit sozialer Abwertung bestrafen.[2]

Das können Sie tun:

- Formulieren Sie einen einheitlichen Fragenkatalog für alle Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von ihrer Heterogenität bzw. ihren Differenzmerkmalen.
- Kultivieren Sie innerhalb des Berufungsausschusses eine wertschätzende Kommunikationskultur in Bezug auf alle Bewerberinnen und Bewerber.
- Reflektieren Sie potenzielle Stereotype bzgl. der Bewerberinnen und Bewerber und sprechen Sie diese innerhalb des Berufungsausschusses offen an, wenn sie im Prozess der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten bzw. bei der Erstellung des Berufungsvorschlags relevant werden.
- Besuchen Sie nach Möglichkeit eine Fortbildung in gender- und diversitätsgerechter Kommunikation.

[2] Siehe dazu auch Isabell Welpe und Claudia Peus (2014). Gendergerechte Personalauswahl und Beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft. Abrufbar unter: https://www.chancengleichheit.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Karriere_und_Weiterbildung/Gendergerechte_Personalauswahl_und_Befoerderung_AuBeFuehr.pdf (letzter Zugriff 05.12.2022).