

Qualitätsstandards für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Präambel

Die Qualitätsstandards für geschlechtergerechte Berufungsverfahren adressieren Berufungsverfahren von Wissenschaftler*innen und Künstler*innen der Universität Bremen, der Hochschule Bremen, der Hochschule Bremerhaven und der Hochschule für Künste Bremen.

Die vorliegenden Standards für geschlechtergerechte Berufungsverfahren spiegeln den rechtlichen Stand des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) sowie der normativen Regelungen im Berufsrecht des Landes Bremen wider und fokussieren primär die Geschlechterverhältnisse in Berufungsverfahren. Wo sinnvoll und machbar, werden in den Standards bereits diversitätsbezogene Aspekte ergänzt.

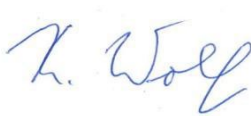
Die Hochschulen bekennen sich zu den Qualitätsstandards geschlechtergerechter Berufungsverfahren und prüfen ihre Übertragbarkeit hin zu weiteren Diversitätsdimensionen im Sinne des AGG (zzgl. sozioökonomische Herkunft, Sprache, Care-Aufgaben und ihrer intersektionalen Verschränkungen).

Die Qualitätsstandards für geschlechtergerechte Berufungsverfahren wurden am 06.10.2025 in der Landesrektorenkonferenz Bremen verabschiedet.

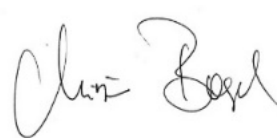
Prof. Dr. Jutta Günther
Rektorin
Universität Bremen



Prof. Dr. Konrad Wolf
Rektor
Hochschule Bremen



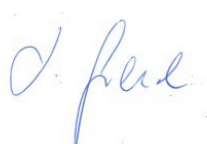
Prof. Dr. Mirjam Boggasch
Rektorin
Hochschule für Künste Bremen



Prof. Dr. Dr. Alexis Papathanassis
Rektor
Hochschule Bremerhaven



Prof. Dr. Luise Greuel
Rektorin
Hochschule für Öffentliche
Verwaltung



Qualitätsstandard	Maßnahme
Vorbereitung: Ausschreibung und Personalgewinnung	
1. Geschlechtergerechte Freigabevereinbarungen	<p>1.1 Geschlechtsspezifische Reflexion vorlegen (zu Analyse und Zielsetzung des aktuellen Stands in der Hochschule/im Fach(gebiet))</p> <p>1.2 Potential zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen*¹ und Künstlerinnen* für die jeweilige Professur dokumentieren</p> <p>1.3 Bestmögliche Beteiligung der Zentralen/Dezentralen Frauenbeauftragten² (z.B. durch Bereitstellung von Informationen und, wo möglich, Einladung zum Freigabegespräch)</p> <p>1.4 Möglichst offene Formulierungen hinsichtlich der Fächerschwerpunkte und weiterer Kriterien, insbesondere in Fachkulturen mit einem Mangel an Bewerberinnen*</p> <p>1.5 Einführung und Nutzung vorhandener Beratungsangebote (z. B. zu geschlechter- und diversitätssensibler³ Formulierung der Stellenausschreibung)</p> <p>1.6 Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenzen⁴ als Führungskompetenzen für Dekanatsmitglieder (u. a. zu Personalplanung, Hochschulentwicklungsplanung, Personalstrukturen)</p>
2. Transparenz und Ansprechbarkeit sichern	<p>2.1 Ggf. Aufnahme der Kontaktdaten (Telefonnummer/Mailadresse) der Zentralen Frauenbeauftragten oder weiterer Anlaufstellen in die Ausschreibungstexte</p> <p>2.2 Informationen zum Ablauf des Berufungsverfahrens und zu spezifischen Beratungsangeboten auf der Homepage übersichtlich darstellen; geschlechter- und diversitätssensible Internetpräsenz</p>
3. Aktive Personalsuche und -gewinnung von Wissenschaftlerinnen* und Künstlerinnen*	<p>3.1 Bei einem Frauenanteil⁵ an Professuren von unter 50 % im Fach(gebiet):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Regelmäßige Konsultierung von frauenspezifischen (allgemeinen und fachspezifischen) Netzwerken und Datenbanken – Wissenschaftlerinnen* und Künstlerinnen* im Vorfeld durch gezielte Einladungen zu Gastvorträgen, Kolloquien auf (jeweilige) Hochschule aufmerksam machen <p>3.2 Klare Aufgabenverteilung und Absprachen zwischen Fakultäten/Fachbereichen und zentralen Bereichen: Verantwortung/Zuständigkeit für Koordination der aktiven Personalgewinnung bestimmen</p>

¹ Der Gender-Stern am Ende eines Wortes (z. B. Wissenschaftlerinnen*) meint hier und im Folgenden, dass neben cis Frauen auch non-binäre, inter und trans Personen inkludiert sind. („Cis“ bedeutet in diesem Kontext, dass eine Person das Geschlecht hat, das ihr bei Geburt zugewiesen wurde.) Der Gender-Stern innerhalb eines Wortes (z. B. Wissenschaftler*innen) meint, dass alle Geschlechter inkludiert sind.

² Der Begriff der Zentralen bzw. Dezentralen Frauenbeauftragten spiegelt den rechtlichen Stand des BremHG wider.

³ Diversitätsbezogene Aspekte werden an geeigneter Stelle bereits mitgedacht und entsprechend in der Formulierung berücksichtigt.

⁴ Die Begriffe Gender und Diversity werden auch in Deutschland, insbesondere in den Sozialwissenschaften, bereits als feststehende Begriffe verwendet.

⁵ Bei der Quantifizierung von Personenanteilen wird auf das binäre Geschlecht zurückgegriffen, da hochschulstatistische Kennzahlen derzeit noch keine weitergehende Differenzierung bieten.

Durchführung des Auswahlverfahrens	
4. Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen	Regelhafte Durchführung entsprechender Sensibilisierungs- und Kompetenzvermittlungsangebote für alle potentiellen Mitglieder in Auswahlverfahren
5. Angemessene Ressourcen für Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte zur Begleitung der Berufungsverfahren	<p>5.1 Umsetzung des Anspruchs auf eine personelle, räumliche und sachliche Arbeitsausstattung (s. BremHG) für die Zentralen Frauenbeauftragten</p> <p>5.2 Umsetzung des Anspruchs auf eine angemessene Arbeitsausstattung für die Dezentralen Frauenbeauftragten</p>
6. Geschlechtergerechte Berufsordnung und geschlechtergerechter Berufsleitfaden	<p>6.1 Absicherung des Frauenanteils von mind. 50 % in der Kommission in allen Statusgruppen auch mittels Einbeziehung anderer Abteilungen/Fakultäten. Standardisierte Checkliste der entsprechenden Bemühungen in der Berufsakte, die durch zuständiges Gremium (Berufungskommission/Fachbereichsrat/Fakultätsrat) zu bearbeiten ist.</p> <p>6.2 Sicherstellung der Beteiligung von Zentraler und/oder Dezentraler Frauenbeauftragter, durch Abstimmung der Sitzungstermine gleichberechtigt mit allen Kommissionsteilnehmer*innen und Interessenvertretungen</p> <p>6.3 Begründung und Dokumentation der Bewerber*innenauswahl anhand der konkretisierten Auswahlkriterien durch die Kommissionsmitglieder (kein ausschließlich summarisches Punkte-Bewertungsverfahren)</p> <p>6.4 Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kompetenzen bei der fachlichen und außerfachlichen Eignung der Bewerber*innen</p> <p>6.5 Lehr- und Forschungskonzepte der Bewerber*innen müssen Gender- und Diversity-Aspekte enthalten (jeweils fachspezifisch angemessen)</p> <p>6.6 Gender- und Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil der Berufsberichte</p> <p>6.7 In Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen an Professuren (bis 40 %) werden alle formal qualifizierten Bewerberinnen* zur persönlichen Vorstellung eingeladen (ausgenommen künstlerische Professuren)</p>
7. Entlastung von Wissenschaftlerinnen* und Künstlerinnen* mit überdurchschnittlich hoher Belastung durch Gremienarbeit/ Engagement in Personalauswahlverfahren	Entwicklung eines transparenten Schemas zur Berechnung zusätzlicher Belastung von Berufungskommissionsmitgliedern und Erarbeitung eines Entlastungskatalogs
8. Bei ausbleibenden Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen* und Künstlerinnen* werden gesonderte Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen* ergriffen	Mögliche Maßnahmen zu Beginn des Berufungsverfahrens sowie nach den Anhörungen: Weitere Schritte zur Personalsuche, Verlängerung der Ausschreibungsfrist, Wiederausschreibung, Neuausschreibung. Maßnahmen werden durch die Berufungskommission in Absprache mit den Zentralen/Dezentralen Frauenbeauftragten und den Fakultätsräten/Fachbereichsräten bzw. dem Rektorat (HfK) getroffen.

Berufungsverhandlung	
9. Geschlechterbias in Angeboten reflektieren und ausgleichen	9.1 Vorbereitung der Berufungsverhandlungen durch Hochschulleitungen und ggfs. Dekane/Dekaninnen mit dem Ziel die Rufinhaberin* für die Hochschule zu gewinnen
	9.2 Unterbreitung entsprechender Informationen, Austausch, Angebote (z. B. Dual Career)
Onboarding	
10. Stärkung von Gender- und Diversity-Kompetenzen für alle Neuberufenen in Lehre und Forschung (und als Führungskraft)	Zielgruppenspezifische Workshops fortlaufend und hochschulübergreifend organisieren
Qualitätssicherung	
11. Regelmäßiger Austausch zur Bestandsaufnahme und Evaluation	11.1 Hochschulintern unter Beteiligung aller relevanten Akteur*innen
	11.2 Hochschulübergreifender Workshop zum Abgleich der Umsetzung (Follow-Up)
	11.3 Qualitätssicherung auf Landesebene durch Wissenschaftsressort: Übergreifende Reflexion der Bremer Genderoffensive Hochschulen (unter Einbeziehung ZGF)