

## **Genderkompetenz als Führungskompetenz von ProfessorInnen - Prüfkriterien im Rahmen von Berufungsverfahren**

### **Einleitung**

Es wird differenziert zwischen

- a) Genderkompetenz der professoralen BewerberInnen in ihrem Fach  
(Gendering von Forschung und Lehre)
- b) der Genderkompetenz in der Rolle als Führungskraft.

Der erstgenannte Aspekt sollte im Kernbereich des Berufungsverfahrens mit abgebildet werden; hier geht es vorrangig um b).

### **Gender-Kompetenz als Führungskompetenz/außerfachliche Kompetenz**

- Wissen über die (quantitativen) Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft anhand von Statistiken über die Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Statusgruppen in der gesamten Hochschule sowie im eigenen Fach; Trends und Tendenzen in der Entwicklung der Zahlen
- Wissen über Ursachen für die strukturelle Benachteiligung von Frauen an Hochschulen - inkl. der ganz direkten Frage, was nach Ansicht der jeweiligen BewerberInnen die Gründe für die mangelnde Präsenz von Frauen in den MINT-Fächern, in Führungspositionen und Gremien sind (hier sind auch die Spezifika der MINT-Fächer im Vergleich zu den Spezifika der GW/SW-Fächer relevant)
- Wissen über rechtliche Grundlagen der Gleichstellung und Strukturen der Gleichstellungspolitik an der Zieluniversität (Bremen) sowie in der bundesdeutschen Hochschullandschaft insgesamt
- Wissen über aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen und Trends in der Geschlechterpolitik auf Bundesebene und Entwicklung einer eigenen Haltung dazu  
(zur Illustration: Exzellenzinitiative mit starker Kritik an den deutschen Hochschulen, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Professorinnenprogramm des bmbf)
- Wissen über Instrumente zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft; eigene Ideen und Erfahrungen bezogen auf Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Studierenden, bei den Promovierenden, den Postdocs, den (Junior)ProfessorInnen; kritische Auseinandersetzung mit den Instrumenten und Erfahrungen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und ihrer Effekte  
(zur Illustration: von Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen und Haushaltsbudgetierung über Berufsordnungen, Mentoringprogramme bis hin zu Girls' Day und Schnupperstudium)

- Wissen über Geschlechtergerechtigkeit in Berufungs- und Einstellungsverfahren und Reflexion der BewerberInnen über Sinnhaftigkeit und Wirkung  
(zur Illustration: frühzeitige Recherche und aktive Akquise von geeigneten Wissenschaftlerinnen, Transparenz des Verfahrens, umfassende Beteiligung der Frauenbeauftragten, Entwicklung von Kriterien, die auch Veränderungen, Innovationen, Interdisziplinarität und Wunsch nach stärkerer Frauenpräsenz einschließen, reflektierter Umgang mit Publikationslisten, Infragestellung der Objektivität von „Besten“auslese, bewusste Auswahl von Gutachterinnen, bei gleicher Eignung Frauen berufen/einstellen...)
- Wissen über und eigene Ideen/Erfahrungen zur Gewährleistung, dass und wie der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs einen gleichberechtigten Zugang zu allen Essentials der Qualifizierung erhalten kann  
(zur Illustration: informelle Förderkultur an Hochschulen und die Einführung oder Nicht-Einführung in die relevanten Netze /dem Zugang zur jeweiligen *scientific community* über Publikationen, Tagungsteilnahme und -aktivitäten, eigene Forschungsaktivitäten, selbständiges Agieren in Hochschulgremien; grundsätzliches Verständnis von *Promotionsbetreuung*...)
- Haltung zu, Wissen über und praktisches Tun in Sachen Vereinbarkeit von Studium/wissenschaftlicher Karriere und Kinderbetreuung sowie Dual Career Couples  
(zur Illustration: Kinderbetreuungsangebote; Teilzeitarbeit und Karriere; Flexibilisierung der Arbeitszeiten; Arbeitskulturen; Rechte (Mutterschutz/Elternzeit); Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche des Partners/der Partnerin...)
- Reflexion der eigenen Geschlechterrolle als VorgesetzteR, MentorIn, LehrendeR im Kontakt zu männlichen bzw. weiblichen Studierenden, MitarbeiterInnen, wissenschaftlicher Nachwuchs; hier besonders auch Reflexion der Vorbildfunktion (gegenüber dem gleichen Geschlecht bzw. gegen dem anderen Geschlecht mit den jeweiligen Implikationen); hier auch besonders Blick auf Führung von MitarbeiterIn-Vorgesetzten-Gesprächen, Umgang mit Konflikten (z.B. sexuelle/rassistische Diskriminierung)
- Wissen über und Erfahrungen mit geschlechtersensibler Fachdidaktik und allgemein den Grundlagen einer geschlechtersensiblen Kommunikation  
(zur Illustration: Sprache, Körpersprache, Blickkontakt, Auswahl der Beispiele, Ansprache & Beteiligung, Redeverhalten...)

### **Allgemeine Prüfkriterien**

- geschlechtergerechte Sprache
- Vielfalt und Offenheit bei der Verwendung von Praxisbeispielen in Präsentation und Antworten
- ausgewogener Blickkontakt zu den Mitgliedern der Berufungskommission
- Engagement und Intensität bei der Beantwortung der Fragen in diesem Themenkomplex