

LEITFADEN

zur gendergerechten Ausgestaltung
von universitären Berufungsverfahren



IMPRESSUM

Konzept:	Dr. Masha Gerding, Dr. Beate von Miquel
Text und Redaktion:	Dr. Masha Gerding, Dr. Gabriele Frohnhaus, Dr. Beate von Miquel, Friederike Bergstedt, Susanne Schult, Michaela Sarazin, Heinz Volmer
Fotos:	Damian Gorczany (Innenteil), Pressestelle der Ruhr-Universität Bochum (Titel, S. 5)
Layout/Gestaltung:	Dorra Com Design, Daniel Dorra, Gelsenkirchen
Herausgegeben vom:	Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum Universitätsstraße 150 FNO 02/012 44780 Bochum Telefon: +49 (0) 234 – 322 78 37 Fax: +49 (0) 234 – 321 43 54 E-Mail: gleichstellungsbuero@rub.de Web: www.rub.de/gleichstellungsbuero
Auflage:	1. Auflage, 800 Exemplare
Druck:	Druckerei Buschhausen, Herten
Stand:	April 2010

INHALT

GELEITWORT DES REKTORS DER RUHR-UNIVERSITÄT	SEITE 5
GRUSSWORT DER PERSONALDEZERNENTIN UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN DER RUHR-UNIVERSITÄT	SEITE 7
ERÖFFNUNG DES BERUFUNGSVERFAHRENS: DIE AUSSCHREIBUNG	SEITE 9
GLEICHSTELLUNGS- UND BERUFUNGSBEAUFTRAGTE SOWIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG IM BERUFUNGSVERFAHREN	SEITE 11
BILDUNG DER BERUFUNGSKOMMISSION	SEITE 13
QUALITÄTSORIENTIERTES BEWERBUNGSMANAGEMENT	SEITE 15
ERSTELLUNG EINES KRITERIENKATALOGS	SEITE 16
GEWINNUNG VON BEWERBERINNEN	SEITE 19
VORSTELLUNGSVORTRAG – PROBELEHRVERANSTALTUNG – GESPRÄCH MIT DER BERUFUNGSKOMMISSION	SEITE 21
BEGUTACHTUNGSVERFAHREN	SEITE 23
BERUFUNGSVORSCHLAG UND STELLUNGNAHMEN DER BEAUFTRAGTEN	SEITE 25
ERSTELLUNG DER BERUFUNGSAKTE	SEITE 27
LITERATUR	SEITE 29
CHECKLISTE BERUFUNGSVERFAHREN	SEITE 30



GELEITWORT DES REKTORS DER RUHR-UNIVERSITÄT

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

Berufungsverfahren werden gerne als das „Aushängeschild“ einer Universität bezeichnet. Zu Recht, denn in der Qualität der gewonnen Bewerberinnen und Bewerber, in der Professionalität der Verfahren und im menschlichen, fairen Umgang mit den Bewerbern – auch und gerade mit jenen, die den erhofften Ruf nicht erhalten – offenbaren sich Selbstverständnis und Kultur einer Universität. Die Ruhr-Universität hat hier immer schon besonders hohe Maßstäbe angelegt und ist damit gut gefahren.

In zunehmendem Maße werden Berufungsverfahren aber auch als ein wichtiges strategisches Instrument wahrgenommen und eingesetzt. Erkennbar wird dies z. B. bereits im Vorfeld von Berufungen durch die an der Ruhr-Universität inzwischen üblichen „gebündelten Freigabeverfahren“. Berufungen sind damit nicht nur eine Hauptkomponente zur internen Schwerpunktsetzung in den Fakultäten, nicht selten kommt ihnen auch für die strategische Entwicklung der gesamten Universität ein bedeutender Stellenwert zu, so etwa beim Auf- und Ausbau fakultätsübergreifender Forschungs- und Lehrgebiete.

Im Rahmen eines qualitätsorientierten Bewerber/innenmanagements hat die Beachtung von Gleichstellungsstandards eine besonders hervorgehobene Bedeutung. Die Ruhr-Universität hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Anteil der Professorinnen unter den Lehrenden massiv zu erhöhen. Besonderes Augenmerk richtet sie auch hier auf die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen. Hinweise für eine gezielt gleichstellungsorientierte Berufungspolitik nehmen deshalb in diesem Leitfaden besonders breiten Raum ein – hier wird insbesondere auf die wichtige Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und auf der Zentralebene hingewiesen. Nicht vergessen werden soll dabei, dass sich die Ruhr-Universität darüber hinaus zur Einhaltung weiterer gleichstellungsrelevanter Beurteilungskriterien verpflichtet – dies gilt in besonderem Maße für die Belange schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen.



Den Autorinnen des Leitfadens für Berufungsverfahren sei an dieser Stelle für ihre verdienstvolle Arbeit herzlich gedankt!

Prof. Dr. Elmar W. Weiler
Rektor der Ruhr-Universität Bochum





GRUSSWORT DER PERSONALDEZERNENTIN UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN DER RUHR-UNIVERSITÄT

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

Berufungsverfahren werden an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) als ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung verstanden. Aus diesem Grunde verfolgt die RUB auch das Ziel, den Anteil von Frauen auf Professuren deutlich zu erhöhen. Sie folgt damit den Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die der Wissenschaftsrat im Juli 2007 verabschiedet hat. Konkret beabsichtigt das Rektorat der RUB, bis zum Jahr 2013 jede vierte planmäßig freiwerdende Professur mit einer Frau zu besetzen.

Dieser Leitfaden möchte Sie bei der Durchführung eines Berufungsverfahrens unterstützen und liefert Ihnen wichtige Hinweise zur formalen wie inhaltlichen Gestaltung der Verfahren. Zudem informiert er detailliert über die Einbeziehung der zentralen, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.

Wir hoffen, dass wir Ihre anspruchsvolle und zeitintensive Arbeit in den Berufungskommissionen mit diesem Leitfaden ergänzend unterstützen und wünschen Ihnen viel Erfolg. Haben Sie Anregungen zu diesem Leitfaden, wenden Sie sich bitte an uns oder die Hochschulleitung!



Dr. Gabriele Frohnhaus
Personaldezernentin

Dr. Masha Gerding
Gleichstellungsbeauftragte

PS: Ein großes Dankeschön an Friederike Bergstedt, Dr. Beate von Miquel, Michaela Sarazin, Susanne Schult und Heinz Volmer für ihre engagierte Mitarbeit!





Eva Belke

Psycholinguistik ist der Forschungsschwerpunkt von Eva Belke: Wie laufen kognitive Prozesse bei der Produktion sprachlicher Äußerungen ab und wie gelingt es Sprecher/innen, Begriffe aus ihrem mentalen Lexikon abzurufen, um flüssige sprachliche Äußerungen zu produzieren?

ERÖFFNUNG DES BERUFUNGSVERFAHRENS: DIE AUSSCHREIBUNG

Das Berufungsverfahren beginnt mit der Veröffentlichung der Ausschreibung, die mit dem Freigabeantrag dem Rektorat vorgelegen hat. Abweichungen von dem im Freigabeverfahren verabschiedeten Text sind nur nach erneuter Zustimmung durch das Rektorat möglich. Die Stellenausschreibung erfolgt in der Regel international sowie national (mind. in *Die Zeit*, *duz* und fachrelevanten Publikationen) und wird sowohl den Nachbaruniversitäten als auch den Leitungen übergreifender Einrichtungen zugesandt. Die Ausschreibungen müssen formalen Kriterien entsprechen. Berücksichtigt werden müssen in jeder Stellenausschreibung

■ der RUB-spezifische Profiltext:

Deutsch: Die Ruhr-Universität Bochum ist eine der führenden Forschungsuniversitäten in Deutschland und eine reformorientierte Campusuniversität, die in einzigartiger Weise die gesamte Spannweite der großen Wissenschaftsbereiche an einem Ort aufweist. Das dynamische Miteinander von Fächern und Fächerkulturen bietet den Forschenden wie den Studierenden gleichermaßen besondere Chancen zur Interdisziplinären Zusammenarbeit.

Englisch: The Ruhr University Bochum is one of Germany's leading research universities. The University draws its strengths from both the diversity and the proximity of scientific and engineering disciplines on a single, coherent campus. This highly dynamic setting enables students and researchers to work across traditional boundaries of academic subjects and faculties. Host to 32,600 students and 4,700 staff, the Ruhr University is a vital institution in the Ruhr area, which has been selected as European Capital of Culture for the year 2010.

■ der aktuelle Gleichstellungspassus der RUB:

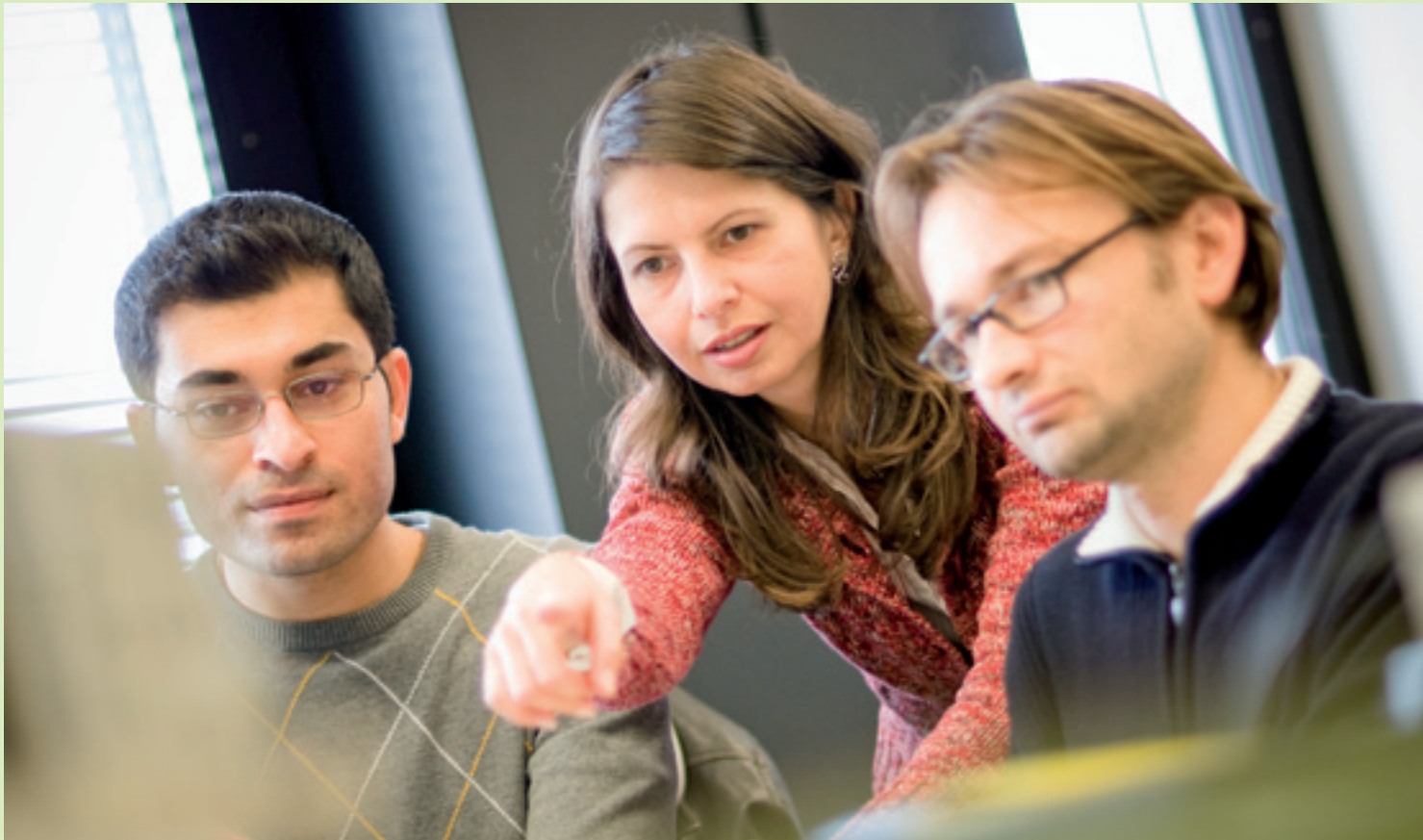
Deutsch: Wir wollen an der RUB besonders die Karrieren von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördern und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen. Auch die Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter und gleichgestellter Bewerberinnen und Bewerber sind herzlich willkommen.

Englisch: The Ruhr-University Bochum is an equal opportunities employer.

Dieser Passus ist aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes und des SGB VIII erforderlich.

Im neuen Corporate Design der RUB stehen Vorlagen sowohl für farbige als auch für schwarz-weiß gestaltete Anzeigen zur Verfügung. Schließlich gibt es eine Reihe von Möglichkeiten – neben den formalen Kriterien – Stellenausschreibungen für exzellente Wissenschaftlerinnen interessant zu gestalten: Geben Sie in der Ausschreibung grundsätzlich auch eine weibliche Person als Ansprechpartnerin für Bewerberinnen an. Ein weiterer Schlüsselaspekt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Nutzen Sie schon in der Ausschreibung die Chance, auf die spezifischen Angebote der Ruhr-Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf explizit hinzuweisen – zusätzlich zum Hinweis auf die erfolgreiche „Re-Auditierung Familiengerechte Hochschule“.

Schließlich bietet die Stellenausschreibung auch die Möglichkeit, Schlüsselkompetenzen, die im wissenschaftlichen Raum eine immer größere Rolle einnehmen, zu betonen: Dazu gehört etwa der Hinweis auf die Bedeutung von Teamarbeit in Ihrer Fakultät oder auch die Möglichkeit zu interdisziplinärer oder interkultureller Zusammenarbeit.



Tamara Nestorovic

Als Bauingenieurin mit dem Forschungsschwerpunkt Mechanik entwickelt Tamara Nestorovic an der RUB Regelungsmethoden für den Entwurf intelligenter (adaptiver) mechanischer Systeme.

GLEICHSTELLUNGS- UND BERUFUNGSBEAUFTRAGTE SOWIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG IM BERUFUNGSVERFAHREN

Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Berufungsbeauftragte sind im Berufungsverfahren zwar nicht stimmberechtigt, übernehmen aber eine beratende und überwachende Funktion. Beziehen Sie daher spätestens mit der Ausschreibung der zu besetzenden Professur die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung sowie die/den vom Rektorat eingesetzten Berufungsbeauftragte/n in das Verfahren ein. Sie sind von Beginn des Verfahrens durch die Kommissionsvorsitzenden schriftlich und umfassend über die Zusammensetzung der Berufungskommission (Name, Statusgruppe und vertretenes Fachgebiet) und über die eingegangenen Bewerbungen zu informieren. Spätestens eine Woche vor Sitzungen und Berufungsvorträgen sind die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die/der Berufungsbeauftragte einzuladen.

Nehmen Sie die Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragten in sämtliche Verteiler (Post/E-Mail) für das Berufungsverfahren auf. Senden Sie Ihre E-Mails an:

- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte: gleichstellungsbuero@rub.de
- die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Ihrer Fakultät/Einrichtung: Bitte wenden Sie sich bezüglich der E-Mail-Adresse an das Dekanat Ihrer Fakultät oder schlagen Sie die Anschrift auf der Homepage des Gleichstellungsbüros nach: www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero
- die Schwerbehindertenvertretung: sbv@rub.de
- die Berufungsbeauftragte/den Berufungsbeauftragten: Hierzu erhalten Sie Namen und weitere Kontaktdaten aus der Verwaltung (Dezernat 1)

Den Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung ist zu jedem Zeitpunkt des Berufungsverfahrens Einsicht in sämtliche Unterlagen zu gewähren. Dazu gehören insbesondere:

- Bewerbungsunterlagen
- Einladungen
- Sitzungsprotokolle
- Gutachten
- Abschlussberichte

Stellen Sie der/dem Berufungsbeauftragte/n überdies die dezentralen Gleichstellungspläne der Fakultäten, das aktuelle Gleichstellungskonzept sowie den zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung an der RUB zur Verfügung. Die für die Berufungsbeauftragten wichtigen Arbeitsunterlagen finden Sie unter:

http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/abteilungen/abteilung1/abteilung1_07berufungsbeauftragte.htm



Nicole Frankenberg-Dinkel

Können Bakterien „sehen“ und welche Rolle spielen dabei Rotlichtrezeptoren?
Nicole Frankenberg-Dinkel erforscht die Struktur und Funktion von Sensorproteinen in Bakterien. Darüber hinaus beschäftigt sie sich mit der Frage, wie Pigmente in Cyanobakterien synthetisiert werden.

BILDUNG DER BERUFUNGSKOMMISSION

Die Berufungskommission sollte – dem nordrhein-westfälischen Gleichstellungsgesetz entsprechend – grundsätzlich geschlechtsparitätisch besetzt werden. In jenen Fakultäten, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund der Personalstruktur nicht möglich ist, kann eine Orientierung am sogenannten Kaskadenmodell vorgenommen werden. Das bedeutet: Der Anteil der weiblichen professoralen Mitglieder der Berufungskommission entspricht mit einer Reduzierung von ca. 10 % dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe (der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter). Über die Zusammensetzung der Berufungskommission sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sowie die/der Berufsbeauftragte zu informieren.

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission müssen Sie darauf achten, dass mögliche Befangenheitsverhältnisse von vornherein vermieden werden. So muss gewährleistet sein, dass die Mehrheit der Mitglieder einer Berufungskommission nicht aus dem Verantwortungsbereich (insbesondere auch dem Personalverantwortungsbereich) der zu besetzenden Professur kommt. Dieses gilt auch für die Besetzungsverfahren bei sogenannten „Vorgriffsprofessuren“.

Nach der DFG-Rahmengeschäftsordnung vom 23.10.2003 liegen Befangenheiten in folgenden Fällen vor und sollten zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unbedingt beachtet werden:

- Verwandtschaft, Ehe, Lebenspartnerschaft (in Anlehnung an § 41 Nr. 2-3 ZPO) bzw. Angehörigeneigenschaft (i. S. v. § 20 Abs. 5 VwVfG).
- Persönliche Bindungen und Konflikte.
- Enge wissenschaftliche Kooperationen, z. B. die Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsame Publikationen in den vergangenen drei Jahren.
- Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten und Plänen.
- Lehrer/in-Schüler/in-Verhältnis; es sei denn, es besteht seit mindestens 10 Jahren eine eigene wissenschaftliche Tätigkeit.
- Dienstliches Abhängigkeitsverhältnis in den letzten drei Jahren.
- Konkurrenzverhältnis oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen (Gemeinsame Unternehmensführung).

Darüber hinaus fand schon mit der Ausschreibung der Professur eine Interessensabfrage zur Teilnahme von Vertreterinnen/Vertretern anderer Fakultäten am Berufungsverfahren statt. Nach der Anmeldung in der Fakultätenkonferenz nehmen die Interessenvertreterinnen/Interessenvertreter an den Beratungen der Berufungskommission mit Stimmrecht teil. In Ausnahmefällen kann – nach Absprache mit der/dem Kommissionsvorsitzenden – begründet vom Stimmrecht für Interessensvertreterinnen/Interessenvertreter anderer Fakultäten abgewichen werden. Auswärtige Mitglieder gehören der Berufungskommission mit Stimmrecht an. Ausnahmen bilden jedoch Sonderberufungsverfahren (dazu § 11 der Berufsordnung).

Informieren Sie die Mitglieder der Berufungskommission bei ihrer konstituierenden Sitzung über die Festlegungen im Freigabebeschluss des Rektorates sowie die bis zum Jahr 2013 avisierte Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an der RUB. Benötigen Sie eine Orientierung über den Frauenanteil in Ihrer Fakultät oder einstellenden Einrichtung, stehen Ihnen die Gleichstellungspläne Ihrer Fakultät zur Verfügung.



Ute Gause

Wie haben Frauen kirchliches Leben geprägt?

Zu Ute Gauses Forschungsschwerpunkten gehören Frauen- und Geschlechtergeschichte des deutschen Protestantismus und die Geschichte der radikalen Reformation.

QUALITÄTSORIENTIERTES BEWERBUNGSMANAGEMENT

In ihrer Berufsordnung erhebt die RUB grundsätzlich den Anspruch eines wertschätzenden Umgangs mit Bewerberinnen und Bewerbern. Der spezifischen „Berufungskultur“ einer Fakultät kommt nicht zuletzt auch deshalb eine größere Bedeutung zu, da unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Ablauf eines Berufungsverfahrens als das Aushängeschild einer Universität begriffen wird.

Als Dekaninnen/Dekane oder Kommissionsvorsitzende können Sie einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Berufungskultur an der RUB leisten, indem Sie:

- den Eingang der Bewerbungen zeitnah bestätigen,
- die Bewerberinnen/Bewerber, die zu den Probevorträgen eingeladen werden, über den Zeitplan des Verfahrens – insbesondere bei Verzögerungen – informieren und ihnen die Zusammensetzung der Berufungskommission sowie die Ausstattung der Stelle via E-Mail oder postalisch mitteilen,
- wertschätzende Kommunikation gegenüber den Bewerberinnen/Bewerbern wahren,
- die nicht berücksichtigten Bewerberinnen/Bewerber zeitnah über den Ausgang des Verfahrens informieren und ihnen dabei ausdrücklich für Ihre Bewerbung bzw. die Teilnahme am Verfahren danken.

Bewerben sich Schwerbehinderte oder werden Sie zu einem späteren Zeitpunkt des Verfahrens berücksichtigt, benachrichtigen Sie die Schwerbehindertenvertretung. Gegebenenfalls kann mit den Vertreterinnen/Vertretern der Schwerbehinderten auch die Bewerbung erörtert werden.

ERSTELLUNG EINES KRITERIENKATALOGS

In der ersten Sitzung der Berufungskommission legen die Mitglieder Auswahlkriterien für die zu besetzende Professur fest. Grundsätzlich muss der Kriterienkatalog in enger Abstimmung mit der Stellenausschreibung sowie den Festlegungen aus dem Freigabeverfahren erfolgen und bestimmt die Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber während des gesamten Berufungsverfahrens. Damit spielt der definierte Kriterienkatalog eine zentrale Rolle im akademischen Bewerbungsmanagement der Ruhr-Universität Bochum.

An der RUB hat das Rektorat seine Berufungskriterien systematisch zusammengestellt. Gemeinsam mit dem Bericht der bzw. des Berufungsbeauftragten und der Stellungnahme der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bilden sie die wesentliche Grundlage für die Entscheidung des Rektorats über die Berufungsvorschläge der Fakultäten. Die Kriterien sind in alphabetischer Reihenfolge wiedergegeben. Ihre Gewichtung ist abhängig von der Art der Professur und den Vereinbarungen aus dem jeweiligen Freigabeverfahren. Die Kriterien werden relativ zur Biographie gesehen, schließlich können akademische Lebensläufe vielfältig sein. So stehen etwa wissenschaftliche Qualifikationsphasen im Ausland, berufliche Erfahrungen in Wirtschaftsunternehmen, Kindererziehungszeiten oder die Pflege naher Angehöriger exzellenten Leistungen in Forschung und Lehre nicht entgegen. Mit der Einschätzung des Entwicklungspotentials einer Kandidatin oder eines Kandidaten erhalten diese Kriterien zudem eine dynamische Komponente.



Anja-Verena Mudring

„Experiment meets Theory“ lautet das Forschungsmotto von Anja-Verena Mudring. Sie lehrt und forscht über Anorganische Chemie mit dem Schwerpunkt Festkörperchemie und Materialien. Seit 2008 leitet sie zudem die erste, vom ERC geförderte Forschungsgruppe an der RUB.

- **Exzellente Forschungsleistungen**
z. B. nachgewiesen durch: Rufe, Publikationsleistung, Forschungspreise, Patente, Stipendien.
- **Exzellente Lehrleistungen / hochschuldidaktische Kompetenzen**
z. B. nachgewiesen durch: Studentisches Votum, Lehrerfahrungen, Evaluationsergebnisse, Lehrpreise, Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen, betreute Qualifikationsarbeiten, Engagement für Lehre und Studium in der universitären Selbstverwaltung, fachliche und methodische Breite, Probelehrveranstaltung, „didaktisches Gutachten“.
- **Fähigkeit zur Drittmittelinwerbung**
z. B. nachgewiesen durch: Bisherige Erfolge bei der Drittmittelinwerbung (wobei die absolute Höhe der Beträge nicht ausschlaggebend sein muss), Erfahrungen mit der Abwicklung von Drittmittelprojekten, Stipendien.
- **Gleichstellung**
z. B. nachgewiesen durch: Einhaltung entsprechender Vereinbarungen aus dem Freigabeverfahren.
- **Interdisziplinarität / Anschlussfähigkeit zu Forschungsbereichen der RUB**
z. B. nachgewiesen durch: Beiträge zu fachübergreifender Forschung und Lehre, an einen profilbildenden wissenschaftlichen Schwerpunkt der RUB anschlussfähige Forschungsaktivitäten (s. a. Hochschulentwicklungsplan).
- **Internationalität / Internationale Sichtbarkeit**
z. B. nachgewiesen durch: International beachtete Forschungsleistungen, Publikationen in international anerkannten Organen, Auslandsaufenthalte, internationale Kontakte und Kooperationen, Pflege internationaler Bezüge des Faches in Forschung und Lehre, Fähigkeit und Bereitschaft, Lehrveranstaltungen in englischer (ggf. auch anderer) Sprache abzuhalten.
- **Überfachliche Kompetenzen**
Überfachliche Kompetenzen werden nach den mit der Professur verbundenen Aufgaben gewichtet. Sie unterliegen einem „subjektiven Faktor“, lassen sich aber in weiten Teilen auch im Verfahren – v. a. bei der persönlichen Vorstellung – überprüfen. Unter überfachlichen Kompetenzen versteht die RUB insbesondere folgende Fähigkeiten:

Strategische Kompetenz

z. B. nachgewiesen durch: Aufbau neuer Forschungsgebiete, Entwicklung innovativer Lehrkonzepte, Initiierung fach- und bereichsübergreifende Projekte, Entwicklung praxisrelevanter Konzepte, Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement, Entwicklung von Visionen, Erkennen von Zielkonflikten.

Führungskompetenz

z. B. nachgewiesen durch: Überzeugendes Auftreten, gut vermittelte Argumente, Führungserfahrung, Delegation von Aufgaben unter Berücksichtigung der Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, klare Prioritäten, transparente Zielsetzung, Begeisterungsfähigkeit.

Kommunikationskompetenz

z. B. nachgewiesen durch: Situations- und adressatengerechtes Verhalten, aufmerksames Zuhören, Blickkontakt, Aufnehmen und Weiterführen von Argumenten, Verständnis, Zeigen von Respekt.

Kooperationskompetenz

z. B. nachgewiesen durch: Aufbau und Pflege von Informations- und Kontaktnetzen, Initiierung interdisziplinärer Forschung und Lehre, Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen, aktive Mitarbeit in Arbeitsgruppen.

Selbstverwaltungs-kompetenz

z. B. nachgewiesen durch: Engagement an den bisherigen beruflichen Stationen.



Katrin Marcus

Grundlagenforschung neurodegenerativer Erkrankungen:
Katrin Marcus befasst sich mit der systematischen Auftrennung, Identifizierung und Charakterisierung von Proteinen im Nervensystem. Die Biochemikerin setzt in ihrer Forschung viel versprechende Methoden der modernen Proteomanalytik ein, um Mechanismen der Parkinson und Alzheimer-Erkrankung zu verstehen.

GEWINNUNG VON BEWERBERINNEN

Im wissenschaftlichen Raum haben Formen der aktiven Ansprache von exzellenten Kandidatinnen/Kandidaten bereits eine lange Tradition. Nach der Berufsordnung der RUB steht den Fakultäten mittels der aktiven Ansprache nun explizit die Möglichkeit zur Verfügung, potentielle Kandidatinnen/Kandidaten zu erreichen – etwa durch Headhunting oder Wissenschaftlerinnen-Datenbanken. Insbesondere in Bereichen, in denen der Anteil von Frauen auf Professuren unter 50 % liegt, sollen diese Instrumente auch für die Gewinnung von Frauen angewendet werden. Sie haben dabei auch während eines laufenden Verfahrens die Möglichkeit, geeignete Frauen zu einer nachträglichen Bewerbung aufzufordern.

Eine aktive Rekrutierung bedeutet jedoch nicht, die Ausschreibung lediglich an andere Lehrstühle, Fachgesellschaften und Netzwerke zu versenden, oder Wissenschaftlerinnen durch ein Standardanschreiben über die Neubesetzung der Professur zu informieren. Nehmen Sie vielmehr persönlichen Kontakt zu Kandidatinnen auf, die Sie für die zu besetzende Professur als besonders geeignet betrachten. Dabei sollte die Kontaktaufnahme nur dann erfolgen, wenn die Wissenschaftlerin tatsächlich eine realistische Chance besitzt, auf die Berufsliste zu gelangen.

Um die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern im Berufsverfahren transparent zu gestalten, benennen Sie ein Mitglied Ihrer Berufungskommission, das die Aufgabe der Rekrutierung übernimmt. Diese Aktivitäten sind in den Berufsunterlagen explizit zu dokumentieren.

In einigen Fächern stellt die Suche nach potentiellen Kandidatinnen allerdings eine beträchtliche Hürde dar. In diesen Fällen können Datenbanken helfen, um gezielt nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu recherchieren. Zu den wichtigsten Datenbanken im Bereich der Europäischen Union zählen:

- www.femconsult.de
Datenbank für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen in Deutschland
- www.dawn.uni-hannover.de
Datenbank für niedersächsische Wissenschaftlerinnen
- www.femtech.at
Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Forschung und Technologie
- www.femdat.ch
Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen in der Schweiz

Diese Liste von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken wird auf der Homepage des Gleichstellungsbüros ständig aktualisiert (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Datenbanken.htm>).



Julia Becker

Auf der Suche nach dem Ursprung kosmischer Strahlung: Überreste explodierter Sterne, Galaxienkerne sind die Forschungsgebiete von Julia Becker. Als astronomische Botschafter nutzt sie dabei nicht allein das Licht, sondern Neutrinos – ungeladene und fast masselose Elementarteilchen. Zudem ist sie an einem internationalen Projekt zur Messung von Neutrinos am Südpol beteiligt.

VORSTELLUNGSVORTRAG - PROBELEHRVERANSTALTUNG - GESPRÄCH MIT DER BERUFUNGSKOMMISSION

Die Berufungskommission sichtet die eingegangenen Bewerbungen und wählt Kandidatinnen/Kandidaten für den Vorstellungsvortrag aus. Räumen Sie dabei Frauen und Männern die gleiche Referatszeit ein, damit der faire Wettbewerbscharakter des Verfahrens gewahrt bleibt. Treffen Sie eine geschlechterparitätische Auswahl der qualifiziertesten Bewerberinnen/Bewerber.

Vorstellungsvortrag, Probelehrveranstaltungen und Gespräche mit der Berufungskommission müssen für alle Bewerberinnen/Bewerber unter gleichen Bedingungen stattfinden.

Auch in dieser Phase des Berufungsverfahrens können Maßnahmen zur Verbesserung der Berufungskultur und zur Herstellung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern ergriffen werden.

- Geben Sie den Bewerberinnen/Bewerbern die Möglichkeit, den Campus und das Umfeld der Fakultät oder der einstellenden Einrichtung (etwa Laborarbeitsplätze, Bibliotheken etc.) sowie weitere Mitglieder der Fakultät/des Institutes (z. B. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Fachschaften) kennenzulernen. So bietet der Anlass des Vorstellungsvortrags auch die Gelegenheit zur besonderen Selbstpräsentation der RUB.
- Nehmen Sie sich – trotz enger Terminpläne – hinreichend Zeit für Einzel- oder Gruppengespräche. Stellen Sie allen eingeladenen Kandidatinnen/Kandidaten die gleichen Fragen. Dazu empfiehlt es sich, einen Leitfaden für die Gespräche zu erstellen.
- Wahren Sie das Prinzip wertschätzender Kommunikation mit den Bewerberinnen/Bewerbern.
- Halten Sie in den Gesprächen auch das familiäre Umfeld der Bewerberinnen/Bewerber im Blick. Dazu können Fragen nach den beruflichen Perspektiven für die Partnerinnen/Partner der Bewerberinnen/Bewerber gehören, nach dem Betreuungsbedarf von Kindern zwischen 0 und 6 Jahren sowie nach der schulischen Situation in Bochum. Informieren Sie die Kanzlerin/den Kanzler der RUB im Vorfeld der Berufungsverhandlungen über die besprochenen Punkte.



Ines Härtel

Mit den juristischen Folgen des Klimawandels und der sich zunehmend globalisierenden Agrar-, Futtermittel- und Lebensmittelmärkte befasst sich die Juristin Ines Härtel. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen auf dem Gebiet des Umweltrechts und – als einzige Rechtswissenschaftlerin in der deutschen Universitätslandschaft – des Agrarrechts.

BEGUTACHTUNGSVERFAHREN

Die Berufungskommission entscheidet, welche auswärtigen Professorinnen oder Professoren um vergleichende Gutachten zu den Bewerberinnen und Bewerbern gebeten werden. Bei der Auswahl der Gutachter/innen ist eine geschlechterparitätische Besetzung – je nach Fach – wünschenswert. Hinweise auf Gutachterinnen in Ihrem Forschungsbereich liefern die auf der Homepage des Gleichstellungsbüros genannten Wissenschaftlerinnen-Datenbanken.

Die auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter nehmen an den Beratungen der Berufungskommission nicht teil und verfassen ihre Gutachten unabhängig voneinander. Sie können jedoch die Möglichkeit nutzen, die Gutachterinnen/Gutachter schon zum Probevortrag der Kandidatinnen/Kandidaten einzuladen. Dies ermöglicht ihnen eine vertiefte Beurteilungsbasis und führt in der Regel zu einer Beschleunigung des Verfahrens. Informieren Sie auch über den durch die Berufungskommission aufgestellten Kriterienkatalog.

Darüber hinaus mindert dieses Verfahren das Risiko einer zu großen fachlichen Nähe der Gutachterinnen/Gutachter zur Professur, die besetzt werden soll. Es wird daher empfohlen, den Kreis der Gutachterinnen/Gutachter schon bei der Einladung zum Berufungsvortrag festzulegen. Schließlich gelten auch für die Gutachterinnen/Gutachter die bereits erwähnten Befangenheitsoptionen (z. B. Begutachtung von Promotions- oder Habilitationsverfahren, Zusammenarbeit in institutsübergreifenden oder internationalen Projekten, wechselseitige Beteiligung an Berufungsverfahren). Zudem sollten Sie darauf achten, dass die Gutachterinnen/Gutachter die Kriterien der Ausschreibung explizit berücksichtigen, um eine Vergleichbarkeit der Bewerberinnen/Bewerber zu gewährleisten.



Danja Schünemann

Wie laufen die Prozesse der Photosynthese ab?

Die Molekularbiologin Danja Schünemann beschäftigt sich mit der Analyse von molekularen Mechanismen, die den Proteintransport zur Thylakoidmembran von Chloroplasten vermitteln.

BERUFUNGSVORSCHLAG UND STELLUNGNAHMEN DER BEAUFTRAGTEN

Die Dekanin/der Dekan fasst das Beratungsergebnis von Berufungskommission und (erweitertem) Fakultätsrat zusammen und leitet den Berufungsvorschlag der Rektorin/dem Rektor zu.

Die/der Berufungsbeauftragte erstellt einen schriftlichen Bericht zur Qualität im Ablauf und in der Durchführung des Berufungsverfahrens und leitet ihn direkt der Rektorin/dem Rektor zu. Sie oder er kann vorschlagen, dass das Verfahren dem Senat zur Stellungnahme vorgelegt wird. Zu beachten ist schließlich, dass der Auftrag der/des Berufungsbeauftragten endet, wenn der Berufungsvorschlag durch die Fakultät gefasst wird.

Die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nicht mehr schriftlich an die Dekanin/den Dekan der Fakultät und die Rektorin/den Rektor, sondern wird in der Rektoratssitzung protokollarisch festgehalten. Hält die Gleichstellungsbeauftragte einen Berufungsvorschlag für nicht vereinbar mit den Regelungen zur Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern oder entdeckt sie Verfahrensmängel, so wird sie eine abweichende Stellungnahme im Rektorat abgeben.

Der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten steht es generell zu, ebenfalls einen vom Kommissionsvorsitz unabhängigen Bericht zum Ablauf und zur Durchführung des Verfahrens zu erstellen. Dieser ist der Berufungsakte unbedingt beizufügen.

Die Schwerbehindertenvertretung gibt ebenfalls eine Stellungnahme zum Verfahren ab, die den Berufsakten beigefügt wird.

Die Rektorin/der Rektor behält sich vor, insbesondere zu Fragen der Gleichstellung ein Gespräch mit der Dekanin/dem Dekan zu führen.



Anne-Charlott Trepp

Die Historikerin Anne-Charlott Trepp erkundet das Verhältnis von Religion und Wissen in der Frühen Neuzeit. Ein weiterer Forschungsschwerpunkt bildet der Kultur- und Wissenstransfer zwischen Indien und Europa vom 17. bis zum frühen 19. Jahrhundert.

ERSTELLUNG DER BERUFUNGSAKTE

Nach der Verabschiedung des Listenvorschlags ist die Berufsakte in zweifacher Ausfertigung zu erstellen. In der tabellarischen Checkliste im Anhang dieses Leitfadens finden Sie eine Auflistung der Unterlagen, die die Berufsakte enthalten muss. Darüber hinaus stehen Ihnen die entsprechenden Vorlagen unter der Rubrik „Formulare – Professorinnen und Professoren“ auf der Homepage des Dezernats 3 zur Verfügung.

Der Erhebungsbogen zum Landesgleichstellungsgesetz muss von der einstellenden Einrichtung/dem einstellenden Institut vollständig ausgefüllt und der Berufsakte beigelegt werden. Er wird für die Statistik der RUB benötigt, die dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie in Nordrhein-Westfalen jährlich vorgelegt wird. Der Erhebungsbogen entspricht überdies dem Landesgleichstellungsgesetz in NRW, das eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages vorsieht.

Der Erhebungsbogen muss nicht vor der Einstellung von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterzeichnet werden. Dies gilt allerdings nicht für Erhebungsbögen bei Vertretungsprofessuren, diese müssen – wie in den übrigen Einstellungsverfahren – vor der Versendung des Einstellungsantrags an die Verwaltung zunächst an die Gleichstellungsbeauftragte zur Unterschrift geschickt werden.

Der Berufungsvorschlag der Fakultät wird nun über die Fakultätsleitung dem Rektorat zur Beschlussfassung vorgelegt.



LITERATUR

- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Aktive Gleichstellungspolitik in Berufungsverfahren. Merkblätter zur Frauenförderung an Hochschulen, Bonn 2001
- Deutsche Forschungsgemeinschaft, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html
- Fachhochschule Bielefeld/Centrum für Hochschulentwicklung, Optimierung des Berufungsverfahrens an der Fachhochschule Bielefeld. Ein Projektbericht. 18. August 2005. http://www.che.de/downloads/Bericht_Berufungen_FH_BI_050818.pdf
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike, Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt am Main 2008
- Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz, Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, Konstanz 2008
- Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothäusler, Iris (Hg.), Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Theorie, Praxis und Politik, Leverkusen-Opladen 2009
- Hubrath, Margarete, Einführung in das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Ruhr-Universität Bochum. Skript zum Workshop am 5. Juni 2009
- Lind, Inken, Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren?, in: Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln, Köln 2007
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, Das Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999.
- Ruhr-Universität Bochum, Gleichstellungskonzept der Ruhr-Universität Bochum 2008. <http://www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellung/pdf/gleichstellungskonzept.pdf>
- Ruhr-Universität Bochum, Berufsordnung vom 9. Mai 2008 (Amtliche Bekanntmachungen Nr. 745). <http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab745.pdf>
- Schmitt, Tassilo/Arnhold, Nina/Rüde, Magnus, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Arbeitspapier Nr.53, Gütersloh 2004. <http://www.che.de/downloads/AP53.pdf>
- Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Bonn 2007. http://www.wissenschaftsrat.de/Aufgaben/aufg_org.htm

CHECKLISTE BERUFUNGSVERFAHREN

Step	Verfahrensschritte	zu beachtende Bestimmungen	verantwortlich
1	Freigabeverfahren		Rektorat
2	Ausschreibung + Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern	§38, 1 HG; Fristen: §38 Abs. 2 + 37 Abs. 1 HG	Fakultät Dezernat 3 (Veröffentlichung der Ausschreibung)
	• Die Ausschreibung erfolgt i. d. R. international		
	• Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern (kann auch noch bei laufendem Verfahren erfolgen; bietet sich insbesondere zur Umsetzung der Gleichstellungs- und Internationalisierungsziele der RUB an)	§5 BO	
	• Interessensabfrage bei den anderen Fakultäten / Anmeldung in der Fakultätenkonferenz	§3 Abs. 2 BO	
	• Information der Nachbarhochschulen sowie der Leitungen übergreifender Einrichtungen	§3 Abs. 2 BO	
	• Benachrichtigung der Gleichstellungsbeauftragten: gleichstellungsbuero@rub.de	§8, + §17 Abs. 1 LGG	
	• Erste Information der Schwerbehindertenvertretung: sbv@ruhr-uni-bochum.de.de	Sozialgesetzbuch IX (§81 Abs. 1)	
3	Einsatz einer/eines Berufungsbeauftragten	38 Abs. 4 HG	Dezernat 1
4	Nach Bewerbungsschluss		Fakultät
	• Benachrichtigung der Bewerberinnen und Bewerber über den Eingang der Bewerbungsunterlagen. Auch im weiteren Verfahren informiert die Fakultät die Bewerber/innen zeitnah und regelmäßig über den Stand des Verfahrens.		
	• Benachrichtigung der Schwerbehindertenvertretung, falls sich Schwerbehinderte beworben haben oder zu einem späteren Zeitpunkt in dem Verfahren berücksichtigt werden. (Ggf. Erörterung der Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung)	Sozialgesetzbuch IX (§81 Abs. 1)	
5	Bildung und Einsatz der Berufungskommission		Fakultät
	• Die Stimmenmehrheit der Professorinnen und Professoren muss gewährleistet sein.	§ 11 Abs. 2 HG	
	• Grundsätzlich sieht das LGG eine geschlechterparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen vor. Ist dies aufgrund der Personalstruktur nicht möglich, kann eine Orientierung am so genannten Kaskadenmodell vorgenommen werden. Allerdings sind die Gründe für die Zusammensetzung der Kommission in der Berufsakte zu vermerken.	§9 Abs. 2 LGG	
	• Die im Freigabebeschluss formulierten Erwartungen zur Beteiligung von Nachbarfakultäten bzw. externer Expertise sollen sich in der Zusammensetzung der Kommission wiederfinden.	§6, Abs. 1 BO §38 Abs. 4 Satz 3 HG	
	• Interessensvertreter/innen anderer Fakultäten sowie RUB-externe Mitglieder sollen der Kommission mit Stimmrecht angehören.	§6, Abs. 2 BO	
	• Bei Didaktikprofessuren sollte immer mindestens ein/e Hochschullehrer/in Mitglied der Berufungskommission sein, die bzw. der Didaktiker/in ist.	§6 Abs. 2 BO	
	• Die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder einer Statusgruppe gehört nicht dem Bereich der zu besetzenden Professur an.	§6 Abs. 3 BO	
	• Die bzw. der Berufsbeauftragte nimmt als nicht stimmberechtigtes Mitglied an dem Verfahren teil und ist als solches zu laden und zu informieren.	§7 Abs. 1 BO	
	• Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.	§8, §17 LGG	
	• Die Schwerbehindertenvertretung ist, sofern sie nicht darauf verzichtet, zu allen Sitzungen zu laden.	Sozialgesetzbuch IX (§81 Abs. 1)	
	• Die/der Berufsbeauftragte wird vor der ersten Sitzung über die Zusammensetzung der Berufungskommission von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission informiert.		

Step	Verfahrensschritte	zu beachtende Bestimmungen	verantwortlich
6	(Konstituierende) Sitzung der Berufungskommission		Fakultät
	<ul style="list-style-type: none"> Zu Beginn der Beratung in der Berufungskommission sind die studentischen Vertreterinnen und Vertreter ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sie ein Votum zur Lehrleistung abgeben sollen. 	§6 Abs. 4 BO	
	<ul style="list-style-type: none"> Festlegung eines Zeitrasters für den weiteren Verfahrensablauf (Benachrichtigung der Bewerber/innen über den geplanten Zeitablauf) 		
	<ul style="list-style-type: none"> Festlegung der Auswahlkriterien und deren Gewichtung 	§6 Abs. 4 BO	
	<ul style="list-style-type: none"> Sichtung der Bewerbungsunterlagen 		
	<ul style="list-style-type: none"> Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für die persönliche Vorstellung 	§36 HG	
	<ul style="list-style-type: none"> Bestimmung der externen Gutachterinnen und Gutachter 	§38 Abs. 3 Satz 2 HG	
7	Persönliche Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten		Fakultät
	<ul style="list-style-type: none"> Probenvortrag, ggf. mit anwesenden Gutachter/innen, Probelehrveranstaltung, Interview, Fakultäts-/Institutsbegehung 		
8	Sitzung der Berufungskommission		Fakultät
	<ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung und Verabschiedung eines Listenvorschlags (vor bzw. nach Eingang der Gutachten) 		
9	Verabschiedung des Listenvorschlags im (erweiterten) Fakultätsrat	§ 28 Abs. 5 HG	Fakultät
10	Erstellen der Berufsakte (in zweifacher Ausführung)		Fakultät
	<ul style="list-style-type: none"> Ein Inhaltsverzeichnis für die Berufsakte mit weiteren Hinweisen befindet sich auf der Formularseite des Personaldezernats: www.uv.rub.de/dezernat3/Formulare/pdf_neu/40_Inhaltsverzeichnis_27.11.08_ok_sp.pdf 		
	<ul style="list-style-type: none"> Der Abschlussbericht der Kommission muss den Berufungsvorschlag und die Reihung insbesondere im Hinblick auf die zu erfüllenden Lehr- und Forschungsaufgaben begründen. 	38 Abs. 3 HG	
	<ul style="list-style-type: none"> Zu allen Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden, erfolgt eine schematische Auflistung der Kriterien, aus der hervorgeht, warum sie in dem weiteren Verfahren nicht berücksichtigt wurden. Bei den Bewerberinnen und Bewerbern, die nach ihrer persönlichen Vorstellung nicht auf die Berufsliste aufgenommen wurden, legt die Fakultät ausführlicher dar, warum sie ihre Bewerbung nicht weiter verfolgt hat. 	Senatsbeschluss vom 08.11.2007 zur RUB-internen Umsetzung des §6 Abs. 6 LGG	
11	Abschlussbericht des Berufsbeauftragten	BO §8 Abs. 4	Berufsbeauftragte/r
	<ul style="list-style-type: none"> Die/der Berufsbeauftragte fasst eine schriftliche Stellungnahme zum Verfahrensablauf. 		
12	Aktenprüfung durch die Universitätsverwaltung & Gleichstellungsbeauftragte		Dezernat 1, Dezernat 3
13	ggf. Senatsbefassung	BO §8 Abs. 3	Geschäftsführung Senat
14	Beschlussfassung des Rektorats	BO §8 Abs. 4+5	Rektorat
15	Ruferteilung	BO §8 Abs. 6	Dezernat 3
16	Zwischenbenachrichtigung der weiteren Listenkandidatinnen und -kandidaten (ggf. mit Position) sowie der nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber		Fakultät
17	Berufungsverhandlungen		Dezernat 3
18	Rufannahme		Fakultät
	<ul style="list-style-type: none"> Ernennung durch die/den Rektor/in 		
	<ul style="list-style-type: none"> Information der Mitbewerberinnen und -bewerber 		

Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum

Universitätsstraße 150

FNO 02/012

44780 Bochum

Telefon: +49 (0) 234 – 322 78 37

Fax: +49 (0) 234 – 321 43 54

E-Mail: gleichstellungsbuero@rub.de

Web: www.rub.de/gleichstellungsbuero

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB