

Handlungsempfehlung der Gleichstellungsstelle der FernUni Hagen zum aktiven Rekrutieren von Frauen in Berufungsverfahren

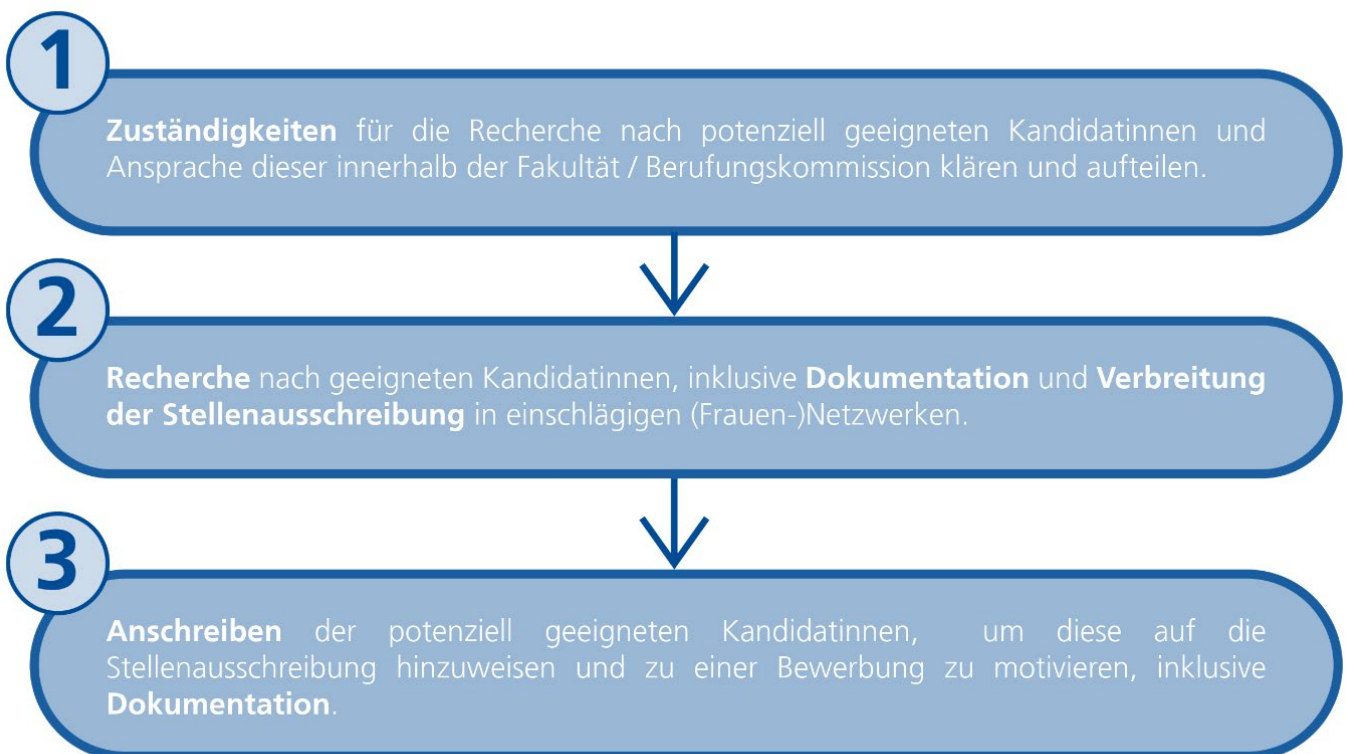
Das **aktive Rekrutieren** von **Professorinnen** in Berufungsverfahren ist ein wirksames **Frauenförderinstrument**, um den Anteil an weiblich besetzten Professuren zu erhöhen. Aktives Rekrutieren meint dabei die **gezielte Ansprache** von potenziell geeigneten Kandidatinnen im Falle einer Neu- oder Wiederbesetzung einer Professur, mit dem Ziel, diese zu einer Bewerbung zu motivieren.

Der **Handlungsleitfaden** zeigt ein auf die FernUniversität abgestimmtes Vorgehen zum aktiven Rekrutieren auf und soll eine Hilfe für alle **Umsetzungsbeteiligten in Berufungsverfahren** sein, insbesondere für die jeweiligen Dekan*innen, die Berufungskommissionsmitglieder und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

Das aktive Rekrutieren von Professorinnen in Berufungsverfahren wird **immer empfohlen**, insbesondere jedoch dann, wenn der **Frauenanteil** der Professuren in der jeweiligen Fakultät bei **unter 50%** liegt und/oder wenn die für die Fakultät festgelegten **Geschlechterquoten** nach dem **Kaskadenmodell** noch **nicht erfüllt** sind.

Da es an der FernUniversität keine eigens eingerichtete Stelle für das aktive Rekrutieren von Professorinnen gibt, sollte diese Aufgabe innerhalb der Fakultät und/oder der Berufungskommission aufgeteilt werden. Im besten Fall stimmen sich Dekan*in und Berufungskommissionsvorsitzende*r ab und arbeiten ergänzend zusammen.

1. Überblick über den Ablauf des Rekrutierungsprozesses



Um die Recherche nach potenziell geeigneten Kandidatinnen zu vereinfachen, wurde eine **Übersicht mit den gängigsten Recherchedatenbanken und Wissenschaftsnetzwerken** erstellt. Zudem stehen eine **Vorlage zur Dokumentation der Rekrutierungsprozesse** und ein **Musteranschreiben** zur Verfügung. Es wird empfohlen, das Musteranschreiben zu verwenden bzw. alle potenziell geeigneten Kandidatinnen aus Transparenz- und Gleichheitsgründen mit demselben Anschreiben anzuschreiben. Aus dem Anschreiben sollte hervorgehen,

dass den angeschriebenen Kandidatinnen keine Vorteile im Berufungsverfahren entstehen, sondern dass es sich lediglich um einen Hinweis auf die Stellenausschreibung handelt, mit der Absicht die Kandidatin zu einer Bewerbung zu motivieren.

Im weiteren Verlauf dieser Handlungshilfe wurde das Vorgehen für das aktive Rekrutieren einmal an die Prozesse innerhalb der Fakultät und einmal an die Prozesse innerhalb der Berufungskommission angepasst. Vor erstmaliger Zusammensetzung der Berufungskommission, können erste Schritte zum aktiven Rekrutieren bereits innerhalb der Fakultät beschlossen und/oder durchgeführt werden. Es empfiehlt sich, alle Schritte zu dokumentieren und die Dokumentation(en) im weiteren Verlauf an die Berufungskommission zu übergeben, sodass diese wissen, welche Schritte bereits unternommen wurden.

2. Aktives Rekrutieren innerhalb der Fakultät

1

- Das aktive Rekrutieren sollte im Fall einer freien bzw. freiwerdenden Professur unter Miteinbeziehung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im **Fakultätsrat** besprochen werden.
- Der*die Dekan*in und/oder die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte können im Fakultätsrat eine **Empfehlung für das aktive Rekrutieren** von potenziell geeigneten Kandidatinnen für die anstehende (Neu-)Besetzung der freien Professur aussprechen.
- Sodann sollten **Zuständigkeiten** für die Recherche nach geeigneten Kandidatinnen und deren Ansprache innerhalb der Fakultät festgelegt werden.

2

- Die **Recherche** nach geeigneten Kandidatinnen kann über einschlägige (Fach-)Datenbanken, über Anfragen bei Fachkolleg*innen und über Anfragen bei wissenschaftlichen Fachgesellschaften und Verbänden geschehen.
- Ebenso können geeignete Kandidatinnen auf Veranstaltungen, Tagungen, Konferenzen etc. ausfindig gemacht werden.
- Ausfindig gemachte geeignete Kandidatinnen sollten **dokumentiert** werden, sodass sie in einem nächsten Schritt angeschrieben werden können.
- Zum aktiven Rekrutieren von Professorinnen gehört es ebenso dazu, die **Stellenausschreibung** in einschlägigen (Frauen-)Netzwerken und über entsprechende Verteiler zu verbreiten, sodass möglichst viele geeignete Kandidatinnen erreicht werden.

Hilfen: Übersicht "Datenbanken zur aktiven Rekrutierung", Dokumentationsvorlage "Rekrutierungsmaßnahmen"

3

- Potenziell geeignete Kandidatinnen sollten im Anschluss an die Recherche auf die Stellenausschreibung hingewiesen und **zu einer Bewerbung aufgefordert** werden.
- Dies sollte aus Transparenzgründen am Besten **schriftlich** geschehen und **dokumentiert** werden.
- Die Ansprache potenziell geeigneter Kandidatinnen verschafft diesen keinen Vorteil im laufenden Berufungsverfahren, sondern soll diese lediglich auf die Stellenausschreibung hinweisen.

Hilfen: Dokumentationsvorlage "Rekrutierungsmaßnahmen", Musteranschreiben

3. Aktives Rekrutieren innerhalb der Berufungskommission

1

- Das aktive Rekrutieren sollte in der **konstituierenden Sitzung der Berufungskommission** besprochen werden.
- Sofern durch den*die jeweilige*n Dekan*in und/oder Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte eine **Empfehlung** zum aktiven Rekrutieren von potenziell geeigneten Kandidatinnen für das Berufungsverfahren ausgesprochen wurde, sollte dies berücksichtigt werden.
- Sodann sollten **Zuständigkeiten** für die Recherche nach geeigneten Kandidatinnen und deren Ansprache innerhalb der Berufungskommission festgelegt werden.

2

- Die **Recherche** nach geeigneten Kandidatinnen kann über einschlägige (Fach-)Datenbanken, über Anfragen bei Fachkolleg*innen und über Anfragen bei wissenschaftlichen Fachgesellschaften und Verbänden geschehen.
- Ebenso können geeignete Kandidatinnen auf Veranstaltungen, Tagungen, Konferenzen etc. ausfindig gemacht werden.
- Ausfindig gemachte geeignete Kandidatinnen sollten **dokumentiert** werden, sodass sie in einem nächsten Schritt angeschrieben werden können.

Hilfen: Übersicht "Datenbanken zur aktiven Rekrutierung", Dokumentationsvorlage "Rekrutierungsmaßnahmen"

3

- Potenziell geeignete Kandidatinnen sollten im Anschluss an die Recherche auf die Stellenausschreibung hingewiesen und **zu einer Bewerbung aufgefordert** werden.
- Dies sollte aus Transparenzgründen am Besten **schriftlich** geschehen und **dokumentiert** werden.
- Die Ansprache potenziell geeigneter Kandidatinnen verschafft diesen keinen Vorteil im laufenden Berufungsverfahren, sondern soll diese lediglich auf die Stellenausschreibung hinweisen.

Hilfen: Dokumentationsvorlage "Rekrutierungsmaßnahmen", Musteranschreiben

4. Link zu den Anhängen

- Datenbanken zur aktiven Rekrutierung
- Dokumentationsvorlage
- Musteranschreiben

5. Weitere Informationen

Wenn Sie Fragen zu dem Vorgehen haben oder weitere Informationen benötigen, können Sie sich per E-Mail an gleichstellungsbeauftragte@fernuni-hagen.de wenden.