
Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen als Baustein geschlechtergerechter Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung und die Beachtung von Gleichstellungsstandards in den Verfahren trägt entscheidend zur Qualitätssicherung bei.

In der Fachliteratur werden folgende Punkte zur bestmöglichen Umsetzung der Gleichstellung und Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen empfohlen:¹

- Breite Ausschreibung,
- Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Verfahrensschritten (von der Ausschreibung an),
- Transparenz im Verfahren (auch gegenüber den Bewerber*innen),
- Frühzeitig festgelegte Auswahlkriterien (vor Kenntnis der Bewerber*innenlage),
- Erfahrene und gendersensible Berufungskommissionsvorsitzende*,
- Geschlechtergemischte und gendersensible Besetzung von Berufungskommissionen,
- Beurteilung aller Kandidat*innen nach den gleichen Kriterien (Lehre, Forschung, Praxis und Persönlichkeit),
- **Aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen,**
- Anwendung von Kompensationen für Frauen mit Kindern,
- Adäquate sowie geschlechtergemischte Auswahl von Gutachtenden (gemeinsam mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten),
- Festlegung von Ergebnisquoten bei der Berücksichtigung und Einladung aller formal qualifizierter Bewerberinnen (Vortrag, Berufungsvorschlag/Berufung),
- Gutes Zeitmanagement zur Vermeidung langgezogener Verfahren,
- Neue Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen

Bundesweit und an der Hochschule RheinMain im Besonderen herrscht eine zum Teil hohe Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren. Hessen hat sich zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen bekannt und die Hochschule RheinMain hat dieses Vorgehen im Senat beschlossen:

„Die Hochschule RheinMain strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen für Professuren an und ist deshalb besonders interessiert daran, dass sich Frauen auf die hier ausgeschriebene Professur bewerben. Die Hochschule orientiert sich an den Vorgaben und Maßnahmen gemäß der "Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren zwischen den Universitäten des Landes Hessen vertreten durch die Konferenz hessischer Universitätspräsidenten und

¹ Vgl. z.B. Färber, Christine (2010)

den Fachhochschulen des Landes Hessen vertreten durch die Konferenz hessischer Fachhochschulpräsidiien und der Hochschule Geisenheim University" vom 29.1.2015"

Rekrutierung/Talent Scouting/Headhunting insbesondere von Frauen ist in vielen Branchen und mittlerweile auch im universitären Kontext ganz normal. Und somit nimmt der Wettbewerb um die besten weiblichen Köpfe immer weiter zu.

Die Frage, warum man Frauen zur Bewerbung aktiv auffordern sollte, hat verschiedene Aspekte.

Zunächst einen normativen Aspekt zur Gewährleistung gleicher Chancen für Frauen und Männer gemäß den gesetzlichen Vorgaben (Grundgesetz, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Vereinbarung des hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren...). Zudem hat die Rekrutierung von Frauen einen ökonomischen Aspekt, indem man das Potential hoch qualifizierter Frauen für den zunehmenden Wettbewerb nutzt. Und nicht zuletzt einen Qualitätssicherungsaspekt, da durch eine adäquate Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre Perspektiven und Forschungsthemen erweitert werden.

Eine Aufforderung zur Bewerbung bedeutet keinerlei Vorfestlegung, sondern dient lediglich der Erhöhung der Anzahl der qualifizierten Bewerbungen.

Im Rahmen des Auswahlprozesses gilt selbstverständlich das Prinzip der Bestenauslese und der Gleichbehandlung.

Warum bewerben sich Frauen nicht?

Häufig wird die Frage gestellt, warum sich Frauen nicht von selbst bewerben, Männer täten es ja auch.

Hier möchte ich zunächst die oben erwähnte Liste von Färber gerne noch erweitern um den Aspekt der geschlechtergerechten bzw. -sensitiven Formulierung von Stellenausschreibungen, da dies der erste Schritt der Rekrutierung ist.

Viele Studien zeigen auf, dass sich das Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet². Dies bezieht sich auf das Wording in Stellenausschreibungen sowie die unterschiedliche Schwerpunktlegung auf Inhalte und weiterführende Informationen. So achten gemäß einer Studie Männer bei Ausschreibungen eher auf das Gehalt, Aufstiegschancen sowie den Verantwortungsbereich, Frauen verhandeln dagegen emotionaler und unsicherer, stehen dem Unternehmen oft loyaler gegenüber und betrachten ihre Fähigkeiten oft realistischer als Männer. Bei der Bewerbung für eine Stelle achten sie stärker auf ein kinderfreundliches Klima sowie flexible Arbeitszeiten.³

² Siehe z.B. <http://www.anti-bias.eu/unconsciousbias/fuehrungskraft-mw-gesucht-warum-frauen-sich-nicht-bewerben/>

³ Vgl. Hentschel, T. & Horvath, L. K. (2015)

Studien⁴ belegen ebenso die höhere selbstkritische Einschätzung der eigenen Qualifikation von Frauen im Vergleich zu einem erhöhten Selbstbewusstsein, zum Teil auch einer Selbstüberschätzung von Männern.⁵ Dies führt häufig dazu, dass Frauen zurückhaltender sind, wenn sie das Gefühl haben, nicht alle Kriterien der Ausschreibung „ausreichend“ zu erfüllen.

Ein weiterer Punkt ist, dass Frauen aufgrund ihrer häufig nicht so geradlinigen Berufsbiographien, Unterbrechungen durch Familienzeiten und durch die nach wie vor bestehenden „Old Boys Network“ weniger gut in vor allem informelle Netzwerke eingebunden sind bzw. werden.⁶

Gleichstellungsakteur*innen machen zudem im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit und Fördermaßnahmen häufig die Erfahrung, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen der Berufsweg sowie die Voraussetzungen für eine „FH-Professur“ oftmals nicht geläufig sind.

Und natürlich warten auf die Frauen Alternativen in Wirtschaft, Kultur und Industrie. Denn auch dort herrscht Unterrepräsentanz von Frauen in den Top-Positionen und wenn Frauen dort sichtbar und attraktiv für rekrutierende Hochschulen sind, finden sie in ihrer aktuellen Position sicher attraktive Bedingungen vor mit denen die Hochschule in Konkurrenz treten muss.

Phasen der Rekrutierung

Sondierungsphase:

Bereits 1- 2 Jahre vor der Ausschreibung, bei der Struktur- und Stellenplanung / vor Stellenfreigabe bzw. bei Festlegung der Widmung der Professur und groben Zeitrahmen der Ausschreibung können die Fachbereiche die Information an alle Kolleg*innen des Fachgebietes weitergeben und sie bitten, nach geeigneten Fachkolleginnen im Rahmen ihrer Kooperationen, Forschungsverbünde sowie auf Konferenzen, in (internationalen) Netzwerken etc. zu sondieren und potentielle Kandidatinnen an das Dekanat zu melden. Auch die Veranstaltung z.B. eigener Sichtungssymposien ist möglich.

Ausschreibungsphase:

Durch die Berücksichtigung bei der Formulierung des Ausschreibungstextes kann z.B. oben genannten Effekten entgegengewirkt werden. Zudem ist eine breite Streuung der Ausschreibung wichtig, aber vor allem die persönliche aktive Ansprache.

Einige Beispiele:

- Verwendung von Vollformen (z.B. Professorinnen und Professoren, nicht z.B. ProfessorInnen) oder neutralen Formen bei der Bezeichnung der Position.
- Hinweis: Aufgrund der Einführung des dritten Geschlechts nutzt die Hochschule RheinMain derzeit neben neutralen Formulierungen den „Gender-Stern“: Professor*innen.

⁴ Vgl. ebd, S. 2; <https://www.iubh-dualesstudium.de/frauen-sind-zu-selbstkritisch/>

⁵ Siehe auch Abele, Andrea E. (2003)

⁶ Dazu z.B. Lind, Inken (2004)

- Direkte Ansprache und „Wir-Formulierungen“.
- Kurze und konkrete Sätze, Hervorhebungen von Schlüsselinformationen in Fett.
- Durchgängig geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und klare Formulierungen, auch bezogen auf alle mit der Stelle verbundenen Erfordernisse und Aufgaben.
- Vermeidung von stereotypen Attributen, wie bspw. „durchsetzungsfähig“ (eher männlich konnotiert) und „anpassungsfähig“ (eher weiblich konnotiert).
- Gleichwertige Positionierung gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanter Informationen im Text (nicht einfach als „Standardfloskel“ ans Ende)
- Breite Streuung der Ausschreibung über die Veröffentlichung in (inter-)nationalen Fach- und Berufsverbänden, durch Weiterleitung der Ausschreibung an einschlägige Netzwerke, Verbände und Einstellung in Online- Jobbörsen.
- Gezielte Ansprache potentieller Kandidatinnen unter Berücksichtigung der im Ausschreibungstext genannten Anforderungen und Qualifikationen.
- Wertschätzende Kommunikation, weiterführende Informationen über die Hochschule (Willkommenskultur).
- Verdeutlichung, dass trotz Ansprache die Bestenauslese im Fokus steht und es natürlich auch andere Bewerberinnen und Bewerber geben wird.

Nach der Ausschreibung:

Zusätzliche Sondierung und Ansprache von Kandidatinnen, wenn keine oder wenig Bewerbungen von Frauen vorliegen.

Dokumentation

Die Bemühungen zur aktiven Rekrutierung sind zu dokumentieren und dem Berufungsbericht beizufügen. Ein Formblatt steht im QM-Portal der Hochschule zur Verfügung.

Weiterführende Informationen und (verwendete) Literatur

Abele, Andrea E. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg: Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34.Jg., Heft 3, S. 161–173

Anti-Bias EU: <http://www.anti-bias.eu/unconsciousbias/fuehrungskraft-mw-gesucht-warum-frauen-sich-nicht-bewerben/>

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg (Hrsg.) (2006): Optimale Personalgewinnung. Wie beeinflussen das Personalmarketing und die Gestaltung von Auswahlprozessen das Bewerbungsverhalten von Frauen?

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - bukof (2016): Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen

Landeskonferenz - LaKoG Baden Württemberg (2010): Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit'

Gleichstellung Universität Konstanz (2018): Gender Bias in der Wissenschaft. Studienergebnisse und Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaft

Hentschel, T. & Horvath, L. K. (2015). Passende Talente ansprechen - Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel, & D. Frey (Hrsg.), Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis (S. 65-82). Heidelberg: Springer

Technische Universität München - Projekt "Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft":

- Leitfäden und Checklisten zur gender-sensitiven Personalauswahl und -beurteilung in der Wissenschaft
- Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft
- Peus, Claudia; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja; Frey, Dieter (Hrsg.) (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft - Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Heidelberg: Springer

HIS, Forum Hochschule (2/2011): Dömling, Martina; Schröder, Thomas: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen

idw - Institut der deutschen Wirtschaft: <https://www.iwd.de/artikel/stellenanzeigen-sechstipps-um-frauen-zu-gewinnen-386900/>

Internationale Hochschule Bad Honnef · Bonn (IUBH): Studie <https://www.iubh-dualesstudium.de/frauen-sind-zu-selbstkritisch/>

Färber, Christine (2010): Chancengleichheit und Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren. Handlungsempfehlungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Hochschulmanagement

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt am Main

Lind, Inken (2007): 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

Lind, Inken (2004). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick - CEWS.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen