

## PROAKTIVES RECRUITING

Eine Handreichung zur Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren

### Was ist proaktives Recruiting?

Das proaktive Recruiting beschreibt die **gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen** im Rahmen eines Berufungsverfahrens für eine Professur oder Juniorprofessur sowie **die gezielte Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung** von aussichtsreichen Kandidatinnen. Über die Identifikation besonders geeigneter Wissenschaftlerinnen, die eine reelle Chance im Verfahren erhalten, soll eine Erhöhung des Frauenanteils auf der jeweiligen Karrierestufe angestrebt werden. **Proaktiv sollte rekrutiert werden**, wenn z. B. die Bewerberinnenanzahl unter dem entsprechenden deutschlandweiten Frauenanteil bei Habilitationen, Juniorprofessuren oder Promotionen dieses Fachs liegt (vgl. [www.destatis.de](http://www.destatis.de): Habilitationen bzw. Juniorprofessuren nach Fächern und Promotionszahlen als Indikatoren für Auswahlkommissionen für Juniorprofessuren) und/oder wenn die Gleichstellungsziele des jeweiligen Fachs im Rahmen ihres Gleichstellungskonzepts noch nicht erreicht sind. Das proaktive Recruiting gilt als Teil der **Professionalisierung von Personalauswahlmethoden**.

### Warum ist proaktives Recruiting notwendig?

**Geschlechterstereotype** in der Wissenschaft **erschweren** noch immer die **Berufung von qualifizierten Forscherinnen** auf Professuren ihres Faches. Die Verringerung des Frauenanteils mit aufsteigender Karrierestufe verstärkt diese Tendenz und ist gleichzeitig deren Effekt: Einerseits sind **quantitativ weniger entsprechend qualifizierte Frauen** als Männer als potentielle Kandidat\*innen für Professuren **verfügbar und damit berufbar**. Andererseits können Geschlechterstereotype und männerdominierte Fachkulturen zu einer (nicht intendierten) Benachteiligung von Frauen in Bewerbungsverfahren führen. Studien haben gezeigt, dass **das persönliche Identifikationspotential** mit dem oder der Bewerberin („likeability“), die Wahrnehmung und **Bewertung** der Berufungskommission **beeinflusst** (van den Brink & Benschop, 2011)<sup>1</sup> und dass **Artikel, deren Haupt-Autor\*innen weiblich sind, seltener zitiert werden**, was die Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen verringert (Larivière, Ni, Gingras, Cronin & Sugimoto, 2013).<sup>2</sup> Mit der Integration von Frauen in Leitungspositionen der Wissenschaft wird nachweislich **Leistung, Kreativität und Innovation** gefördert, weil Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können.

### Wie kann proaktives Recruiting durchgeführt werden?

In der Berufungskommission sollte **ein Mitglied** für das proaktive Recruiting von geeigneten Kandidatinnen **persönlich zuständig** sein. Dies kann entweder ein fachkundiges Mitglied oder der\*die Vorsitzende der Kommission sein. Die Zuständigkeit sollte spätestens bei der Konstituierung der Kommission festgelegt werden.

---

<sup>1</sup> van den Brink, M. & Benschop, Y. (2011): Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs, in: Organization, 19(4):507-524.

<sup>2</sup> Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B. & Sugimoto, C.R. (2013): Bibliometrics: Global gender disparities in science, in: Nature, 504(7479): 211-213. Vgl. hierzu auch die Präsentation „Talents in Diversity. Personalauswahl als Erfolgsfaktor für die Wissenschaft“, Prof.in Dr. Claudia Peus, TUM School of Management, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Stuttgart, 13./14. März 2014; Online unter: [https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/Vortrag\\_Peus\\_Bukof\\_final.pdf](https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/Vortrag_Peus_Bukof_final.pdf) (08.05.2018).

### 1. Suche nach geeigneten Kandidatinnen

Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen kann erstens über bestehende Kontakte und (Forschungs-)Netzwerke der Fakultät/des Instituts erfolgen. Darüber hinaus sollte zweitens eine **Recherche in Datenbanken** vorgenommen werden, um weitere geeignete Kandidatinnen zu identifizieren.

Folgende Datenbanken kommen u. a. für die Recherche in Frage:

- AcademiaNet – exzellente Wissenschaftlerinnen im Blick: [www.academia-net.de](http://www.academia-net.de)
- Fem-Consult: Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen aus dem deutschsprachigen Raum: [www.gesis.org/cews/femconsult](http://www.gesis.org/cews/femconsult)
- Central European Centre for Women and Youth in Science: [www.cec-wys.org/html](http://www.cec-wys.org/html)
- „femdat“ – die Schweizer Expertinnen-Datenbank: [www.femdat.ch](http://www.femdat.ch)
- AKGL – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – Datenbank habilitierter Frauen Österreichs: <http://akgl.uni-graz.at>
- FEMtech – Expertinnen-Datenbank: [www.femtech.at](http://www.femtech.at)

Auch eine Recherche bei der DFG, der EU-Forschungsförderung und bei den jeweiligen Fachgesellschaften kann für eine gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen erfolgreich genutzt werden.

### 2. Persönliche Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung

Wenn eine vielversprechende, den Kriterien der Ausschreibung entsprechende Kandidatin gefunden wurde, sollte der\*die für das aktive Recruiting Zuständige diese im nächsten Schritt direkt ansprechen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Kandidatin eine reelle Chance hat, mindestens eine Verfahrensstufe weiter zu kommen. Wünschenswert ist eine **schriftliche Kontaktaufnahme** im Auftrag der Berufungs- bzw. Auswahlkommission. Diese soll die Kandidatin zur Bewerbung ermutigen **ohne falsche Erwartungen** zu wecken. Wichtig ist zudem eine transparente und wertschätzende Kommunikation während des gesamten Prozesses, sodass die kontaktierten Wissenschaftlerinnen ggf. auch für zukünftige Berufungsverfahren erneut gewonnen werden können.

### 3. Dokumentation

Die einzelnen Schritte des proaktiven Recruitings sollten ausreichend und transparent dokumentiert werden. Eine Checkliste kann hierbei hilfreich sein (s. Anlage). Der\*die Vorsitzende sollte die Dokumentation am Ende des Berufungsverfahrens den Berufsakten beilegen, um nachzuweisen ob, wie und mit welchem Ergebnis aktives Recruiting durchgeführt wurde.

Die genannten Verfahrensschritte sind als praxisorientierte Empfehlung zu verstehen. Proaktives Recruiting ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellungspolitik im Rahmen eines Berufungsverfahrens. Wird es gewissenhaft verfolgt, trägt es erheblich zur **Qualitätssicherung und Professionalisierung im Auswahlverfahren** und damit zur **Verwirklichung von Chancengleichheit** bei.

## HERAUSGEBERIN

Zentrale Frauenbeauftragte der  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Tel.: (030) 2093 - 12830  
frauenbeauftragte@hu-berlin.de  
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de