

Entwicklungsstand einer fakultären Strategie der aktiven Rekrutierung (aR) (Fakultät II)

Stand: 21.05.2019

1 Bezug zum Strukturplan

Nr. aus Struktur- plan	Wer	Was
40	Dekanat	Entwicklung einer fakultären Strategie der aktiven Rekrutierung zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Wissenschaftlerinnen und Verankerung in einem fakultären Gleichstellungskonzept.

2 Entwicklung einer Strategie der aktiven Rekrutierung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an der Fakultät II

Gem. § 3 Abs. 3 NHG haben die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit Menschen jeden Geschlechts zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Ziel der Strategieentwicklung einer aktiven Rekrutierung ist es, Frauen für die Wissenschaft in der Fakultät II der Universität Oldenburg zu gewinnen, um das bereits 2003 genannte, im zentralen Frauenförderplan der Universität Oldenburg festgelegte, quantitative Ziel, nämlich „(...) die Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50% in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, (...) sowie auf allen Qualifikationsstufen (...)“ zu erreichen.

Im Department für Informatik der Fakultät II sind Wissenschaftlerinnen in allen Karrierestufen unterrepräsentiert. Im Department Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (Dep. WiRe) sind Frauen vor allem im Bereich der Post-Docs und auf professoraler Ebene unterrepräsentiert. Daher sollen, durch Einführung der aktiven Rekrutierung als Instrument zur Umsetzung der Chancengleichheit, neue Wege neben der klassischen Stellenanzeige gegangen werden, um

den Frauenanteil in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und auf allen Qualifikationsstufen auf 50% zu erhöhen. Die aktive Rekrutierung dient außerdem als Maßnahme zur Qualitätssteigerung von Berufungsverfahren.

2.1 Was ist aktive Rekrutierung?

Aktive Rekrutierung (aR) ist eine Strategie im Rahmen eines geregelten Verfahrens, während der gezielt Recherche nach und der Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerber*innen für eine Professur oder eine andere wissenschaftliche Position durchgeführt wird. Aktive Rekrutierung kann zum einen dazu beitragen die Bestenauslese zu erhöhen, zum anderen sogleich den Frauenanteil bei den unterrepräsentierten Qualifikationsstufen anheben. In der Regel werden Stellenausschreibung und aR kombiniert verwandt. Durch frühe Ansprache im Verfahren der aktiven Rekrutierung kann, so die Überlegung, dazu beigetragen werden, dass Wissenschaftlerinnen mit hohem Potenzial dazu bewegt werden, in der Wissenschaft zu bleiben.¹

2.2 Aktive Rekrutierung an der Fakultät II

Ziel der Entwicklung einer Strategie der aR zum Abbau der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an der Fakultät II ist die Erstellung eines verbindlichen Leitfadens, in dem die aR fest verankert ist. Der zu entwickelnde Leitfaden soll neben Berufungsverfahren ebenfalls für die aR von Wissenschaftlerinnen aller anderen Qualifikationsstufen genutzt werden.

2.2.1 Der (Berufungs-)Leitfaden – Aktive Rekrutierung

- Zuständigkeit für die aktive Rekrutierung

Die Zuständigkeit für die aR liegt zunächst bei der Person, die den Vorsitz in der jeweiligen Berufungs-/Besetzungskommission (BK) hat. Diese kann die Prozessverantwortung an eine oder mehrere andere Personen (Professor*innen) delegieren, die keine Mitglieder der BK sind, der vakanten Professur fachlich aber nahe stehen.

- Ablauf der aktiven Rekrutierung

Erstellung des Profilpapiers/Ausschreibungstextes:

Gleichstellungsaspekte sollen schon bei der Erstellung eines Profilpapiers einer (Junior-) Professur bzw. bei der Formulierung des Ausschreibungstextes für andere wiss. Stellen beachtet werden, indem stets auf eine geschlechtsneutrale Formulierung geachtet wird. Die Profilpapiere/Ausschreibungstexte sind der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Abstimmung vorzulegen.

- Erstellung einer Liste geeigneter Kandidat*innen:

Im Rahmen der aR kann/können die prozessverantwortliche/n Person/en Kolleg*innen nach geeigneten Personen in ihren (internationalen) Netzwerken fragen und eine Liste potenzieller Kandidat*innen erstellen. Die prozessverantwortliche/n Person/en zieht/ziehen außerdem zwingend Datenbanken als mögliche Quellen zum Auffinden geeigneter Kandidat*innen

¹ https://www.uni-frankfurt.de/71589422/Leitfaden_Aktive_Rekrutierung_final.pdf, S. 5f.

heran.² Die im Profilpapier/Ausschreibungstext genannten Qualifikationsanforderungen leiten die Recherche.

- Kontaktaufnahme

Die Kontaktaufnahme zu Kandidat*innen soll zum Zeitpunkt der Ausschreibung erfolgen. Es ist dringend darauf hinzuweisen, dass die Ansprache der aktiv rekrutierten Person zwar gezielt erfolgt, sich diese allerdings im Rahmen des Bewerbungsverfahrens der Bestenauslese stellen muss. Bewerbungsfristen müssen eingehalten werden; sollten verspätet eintreffende Bewerbungen berücksichtigt werden, so sind alle verspätet eintreffenden Bewerbungen zu berücksichtigen, nicht nur diejenigen aus aktiver Ansprache erfolgend. Die Ansprache geeigneter Kandidat*innen kann ebenfalls delegiert werden.

- Dokumentation der aktiven Rekrutierung

Die aR wird dokumentiert. Im Rahmen der aR muss dokumentiert werden, dass die prozessverantwortliche/n Person/en mindestens drei aktive Ansprachen geeigneter Kandidat*innen durchgeführt hat/haben. Daher ist die nachfolgende Checkliste im Berufungs-/Besetzungsverfahren stets auszufüllen und den Mitgliedern vorzulegen.

Durchgeführte Recherche (bitte jeweils ankreuzen, die Suche in den Datenbanken ist verpflichtend)

Aktivitäten der aktiven Rekrutierung	Ja	Nein
Suche über Kolleg*innen (Uni)		
Suche über Kolleg*innen (intra- und international)		
Anfragen bei wiss. Fachgesellschaften und Verbänden		
Suche in Datenbanken		
Veröffentlichung der Ausschreibung in Fach- und Berufsverbänden		
Weiterleitung der Ausschreibung an einschlägige Netzwerke		
Anderes		

Kontaktierte Wissenschaftler*innen

m/w/d	Institution/ aktuelle Position	Datum der Ansprache	Bewerbung eingereicht (ja/nein)	Einladung zum Gespräch (ja/nein)

² Eine nicht abschließende Liste zu nutzender Datenbanken findet sich auf S. 4 und 5.

2.2.2 Sonstiges

Um im Rahmen der aR auf einen möglichst bereits bestehenden Pool an Potenzialkandidat*innen zurückgreifen zu können, soll auf folgende Konzepte zurückgegriffen werden.

- Active Sourcing

Unter Active Sourcing werden alle Maßnahmen zur Identifizierung vielversprechender Mitarbeiter*innen zusammengefasst. Alle Hochschullehrenden und wiss. Mitarbeiter*innen sind angehalten, aktiv in persönlichen Kontakt mit potenziellen Bewerber*innen (z.B. Student*innen, wiss. Kontakte auf einschlägigen Fachkonferenzen, Kontakte zu Autor*innen wiss. Paper, ...) für alle Qualifikationsstufen zu treten, um sie im Falle einer passenden Ausschreibung aktiv zur Bewerbung auffordern zu können und ihre Abwanderung zu vermeiden. Dazu gehört auch die Pflege von Netzwerken und Kontakten zu Leiter*innen von externen Arbeitsgruppen mit verwandten Arbeitsgebieten, um Stellenausschreibungen hierüber zielgerichtet verteilen zu können.

- Mentoring

Überdurchschnittlich begabte Student*innen sollen frühzeitig auf die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere hingewiesen werden und ihr Selbstvertrauen durch die Übernahme von Aufgaben in Lehre und Forschung (Mitarbeit als studentische Hilfskraft) gestärkt werden. Alle Hochschullehrenden und wiss. Mitarbeiter*innen des Dfl und des Dep. WiRe sind angehalten, geeignete Student*innen aktiv anzusprechen.

Studentinnen und bereits am Dfl und am Dep. WiRe beschäftigte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen durch ein aktives Mentoring betreut werden. Für Studentinnen der Informatik besteht bereits seit langem die Möglichkeit, sich eine Mentorin bzw. einen Mentor am Dfl zu suchen. Für wiss. Nachwuchskräfte übernimmt diese Aufgabe in der Regel der/die Leiter*in der Arbeitsgruppe bzw. die jeweilige Doktormutter oder der Doktorvater. Promovierende Mitarbeiterinnen werden auf bestehende PostDoc-Stipendien-Programme³ hingewiesen und durch ihre Arbeitsgruppe bei der Beantragung aktiv unterstützt.

2.2.3 Suche der Kandidat*innen

Darüber hinaus erfolgt eine Suche nach Kandidat*innen

- in informatik-spezifischen/wire-spezifischen Datenbanken⁴:
 - AcademiaNet: www.academia-net.org/
 - FemConsult: www.gesis.org/femconsult/home/
 - djb.de
 - efas-netzwerk@fhtw-berlin.de (der Link zur entsprechenden Stellenausschreibung auf der Homepage der Universität Oldenburg kann mit der Bitte um eine Weiterleitung über den efas-Verteiler an die oben genannte E-Mail Adresse geschickt werden.
 - <http://listserv.uni-heidelberg.de/science-jobs-de/>

³ Z.B. über <https://www.academics.de/ratgeber/postdoc-stipendium>

⁴ Keine abschließende Aufzählung.

- und bei DFG geförderten Projekten⁵, Emmy-Noether- oder Max-Planck-Nachwuchsgruppenleiterinnen, VW-Freigeist Fellows⁶ oder ERC-Grants⁷ und in sozialen Netzwerken wie Xing (z.B. donna informatica), LinkedIn, ResearchGate, (...).

2.2.4 Ausschreibung von wissenschaftlichen Stellen

Alle wissenschaftlichen Stellen des Departments für Informatik werden grundsätzlich zusätzlich in dem Netzwerk frauen-inform⁸ bekannt gegeben. Ebenso können die Ausschreibungen beider Departments in die identifizierten, einschlägigen Netzwerke oder Studienhandbücher weitergeleitet und in den Medien von Wissenschaftler*innen (z.B. donna informatica⁹) veröffentlicht werden.

⁵ <http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS>

⁶ <http://portal.volkswagenstiftung.de/search/searchForm.do>

⁷ <https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/>

⁸ frauen-inform@informatik.uni-hamburg.de

⁹ www.donnainformatica.ch