



Technische
Universität
Braunschweig

Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig



Her mit den besten Köpfen!

Rekrutierung von Frauen:
Aktiv und professionell

Ein Leitfaden

Inhaltsverzeichnis

1. Gleichstellungsorientiertes BewerberInnen-Management als Qualitätsmerkmal	2
2. Aktive Rekrutierung hochqualifizierter Frauen	3
2.1 Das Instrument der Aktiven Rekrutierung	3
2.2 Qualitätskriterien und Transparenz	3
2.3 Rekrutierungsgespräch und wertschätzende Kommunikation	4
3. Ausschreibung: Gezielte Ansprache und Platzierung	5
4. Recherchemöglichkeiten	6
4.1 Datenbanken	6
4.2 Netzwerke	9
4.3 Fachgesellschaften	14
4.4 Verzeichnisse	14
5. Checkliste zur gendergerechten Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren	14
Literaturverzeichnis	16

Impressum

1. Gleichstellungsorientiertes BewerberInnen-Management als Qualitätsmerkmal

Wer die besten Köpfe sucht, sollte beide Geschlechter in den Blick nehmen. Bezogen auf eine qualitätsorientierte Personalpolitik in Stellenbesetzungsverfahren meint dies die Anwendung eines **gleichstellungsorientierten BewerberInnen-Managements**, das bereits bei der *Suche* nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten beginnt.

Die **Aktive Rekrutierung** ist dabei ein hervorragendes Instrument, um die Frauenanteile – gerade an einer technischen Hochschule – signifikant zu erhöhen und selbstgesetzte Ziele, wie die in der Stellungnahme der TU Braunschweig zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festgeschriebenen Zahlen¹, zu erreichen.

Diese Art der aktiven Suche nach Kandidatinnen für Professuren und Führungspositionen in der Hochschule erschöpft sich keineswegs in der Versendung von Ausschreibungen an andere Lehrstühle, Fachgesellschaften und wissenschaftliche Netzwerke oder in der Information potenzieller Bewerberinnen durch ein Standardanschreiben. Vielmehr ist ein systematisches und zielorientiertes Vorgehen unabdingbar, wobei die **persönliche Kontaktaufnahme** im Vordergrund steht.

Der vorliegende **Ratgeber** unterstützt Sie dabei, geeignete Kandidatinnen für eine Stellenbesetzung zu finden – und sie an unsere Hochschule zu binden. Je durchgängiger die in dieser Broschüre aufgezeigten Möglichkeiten der gleichstellungsorientierten Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren angewandt werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende die ideale Person eingestellt wird.

Um sich für diese ideale Person entscheiden zu können, müssen exzellente Kandidatinnen und Kandidaten zur Auswahl stehen. Gerade im MINT²-Bereich ist es nicht immer einfach, auf den üblichen Wegen genügend aussichtsreiche Bewerberinnen anzusprechen. Genau hier setzt der Ratgeber an, indem er Möglichkeiten aufzeigt, wie Sie **potenzielle Bewerberinnen finden** und kontaktieren können. Die in Kapitel 4.1 aufgeführten ExpertInnen-Datenbanken eignen sich übrigens nicht nur zur Suche nach Stelleninhaberinnen *in spe*, sondern helfen auch bei der Recherche nach Gutachterinnen!

¹ Vgl. www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/kfg/dfg_stellungnahmetu_2009-1.pdf, S. 7 und 21.

² MINT – **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik.

Die Beachtung des Aspektes der Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung transparenter Verfahren. Auf weitere wichtige Aspekte des Qualitätsmanagements, bezogen auf den Bereich der Berufungsverfahren, macht die **Referentin für Berufsangelegenheiten** an der TU Braunschweig aufmerksam.³

2. Aktive Rekrutierung hochqualifizierter Frauen

2.1 Das Instrument der Aktiven Rekrutierung

Aktive Rekrutierung ist als Instrument der Personalsuche und -gewinnung weder für den wissenschaftlichen Bereich spezifisch, noch explizit auf die Förderung der Chancengleichheit ausgerichtet. Ein nützliches Hilfsmittel bei der Umsetzung von Gleichstellung wird es erst aufgrund der Tatsache, dass in der Wissenschaft ein eklatanter Mangel an Frauen vorherrscht, dem mit Hilfe dieses Instruments begegnet werden kann.

Während die Frauenanteile in der Wissenschaft allgemein niedrig sind, trifft dies auf bestimmte Fächer- und Statusgruppen besonders zu. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer **horizontalen und vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation**. Diese lässt sich auch an der TU Braunschweig feststellen, wo Frauen sowohl in den stark vertretenen MINT-Fächern als auch fächerübergreifend in Führungs- und Leitungspositionen unterrepräsentiert sind. Überall dort, wo dies der Fall ist, kann Aktive Rekrutierung Abhilfe schaffen: durch die **gezielte Ansprache** von Frauen auf schriftlichem Wege, durch **Headhunting** und vor allem durch die **persönliche Kontaktaufnahme** zu potenziellen Bewerberinnen. Damit ist sowohl der Bestenauslese als auch der Förderung der Chancengleichheit gedient.

2.2 Qualitätskriterien und Transparenz

Wird Aktive Rekrutierung angewandt, um Bewerberinnen für eine Stelle zu gewinnen, muss die **Transparenz des Verfahrens** gewährleistet bleiben. Auswahlkommissionen sollten daher eine Person mit dieser Aufgabe betrauen und entsprechende Bemühungen in einem Protokoll dokumentieren: Welche Informationsquellen wurden genutzt und welche Personen wie kontaktiert?

³ Unter www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten finden sich wichtige Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren und es stehen entsprechende Dokumente zum Download bereit.

Wie viele der kontaktierten Personen haben sich mit welchem Ergebnis beworben?⁴. Ist die **persönliche Ansprache potenzieller Bewerberinnen** geplant (was bei aussichtsreichen Kandidatinnen unbedingt zu empfehlen ist!), muss darauf geachtet werden, nur Personen zu kontaktieren, die eine realistische Chance auf einen Listenplatz haben.

Schon lange, bevor es darum geht, Frauen aktiv zur Bewerbung aufzufordern, kann einiges dafür getan werden, damit ein Stellenbesetzungsverfahren transparent und geschlechtergerecht abläuft. Besonders wichtig ist die zu Beginn eines Verfahrens vorzunehmende **Erstellung eines Qualifikations- und Anforderungskatalogs**. Aus diesem geht hervor, welche Qualifikationen und Eigenschaften für die ausgeschriebene Stelle mitzubringen und anhand welcher Kriterien sie festzustellen sind. Der Katalog bildet die Grundlage jeder Entscheidung und Auswahl während des gesamten Verfahrens. Die Bewerberinnen und Bewerber können über den Katalog informiert werden.

Übliche Aspekte eines Qualifikations- und Anforderungskatalogs sind u. a. exzellente Leistungen, Drittmittelinwerbung, Interdisziplinarität, Internationalität/ Vernetzung sowie strategische, Führungs-, Kommunikations- und Kooperations-Kompetenzen. Zu beachten ist, dass Männern und Frauen bestimmte Kompetenzen kulturell zugeschrieben bzw. abgesprochen werden, was (unbewusst) zu einer unterschiedlichen Bewertung führt. Entscheidend ist auch, die im Katalog genannten Kriterien im **Zusammenhang mit der Biographie** der jeweiligen Person zu sehen. So sollten Auslandsaufenthalte, Tätigkeiten in Wirtschaft und Industrie sowie Verzögerungen oder Auszeiten aufgrund von Familienarbeit (Pflege von Kindern oder Angehörigen) positiv gewertet werden als Phasen, in denen wichtige zusätzliche Fähigkeiten gewonnen werden konnten.

2.3 Rekrutierungsgespräch und wertschätzende Kommunikation

Bei der Durchführung des **Rekrutierungsgesprächs** sind drei Dinge von herausragender Bedeutung: gleiche Bedingungen, wertschätzende Kommunikation und Eigen-PR. Gemeint ist damit, dass erstens alle Bewerberinnen und Bewerber gleich viel Zeit für den Vortrag bzw. das Gespräch erhalten und dieselben Fragen beantworten (daher ist ein fester **Fragenkatalog** ein Muss), dass zweitens allen Personen mit Achtung und Wohlwollen begegnet

⁴ Vgl. Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz: Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Konstanz 2008. S. 1.

wird und dass drittens die Vorteile einer Beschäftigung an der TU Braunschweig – gerade auch für Frauen oder Personen mit Familienpflichten – betont werden.

Neben der Einhaltung formaler Aspekte ist während des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens die **wertschätzende Kommunikation** mit den Bewerberinnen und Bewerbern von Bedeutung. Gemeint ist damit nicht nur ein bestimmter Gesprächsstil während eines persönlichen (Vorstellungs-) Gesprächs, sondern z. B. auch, dass der Eingang von Bewerbungen zeitnah bestätigt wird, die Bewerberinnen und Bewerber über den Fortgang des Verfahrens auf dem Laufenden gehalten und Absagen zeitnah verschickt werden.

Da die Verfahren in vielen Fällen den ersten Kontakt der Bewerberinnen und Bewerber mit der Hochschule darstellen, vermittelt jeder Mangel an Wertschätzung ein negatives Bild der TU Braunschweig. Im schlimmsten Fall kann dies dazu führen, dass KandidatInnen, die in die engere Wahl gelangt sind, von ihrer Bewerbung zurücktreten. In Zeiten eines zunehmenden Konkurrenzdrucks unter immer autonomeren Hochschulen, zwischen Elite-Universitäten und dem weniger elitären Rest der wissenschaftlichen Institutionen sowie zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollten derartige Fehler nach Möglichkeit vermieden werden.

3. Ausschreibung: Gezielte Ansprache und Platzierung

Alle Bemühungen um Aktive Rekrutierung ersetzen nicht die Notwendigkeit der **Ausschreibung** einer offenen Stelle. Um sowohl die Transparenz und Güte eines Verfahrens zu sichern als auch den Pool an BewerberInnen zu vergrößern, sollten generell alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben werden.

Für den Ausschreibungstext gilt⁵:

- sprechen Sie Frauen gezielt an („Wir ermutigen Frauen ausdrücklich, sich zu bewerben.“)
- verfassen Sie realistische Anforderungsprofile
- veröffentlichen Sie die Ausschreibung da, wo geeignete Frauen erreicht und im Idealfall spezifisch angesprochen werden, z. B. in Netzwerken (s. Kapitel 4.2)

⁵ Vgl. femdat (Hrsg.): Erfolg dank Vielfalt. Checkliste zur Rekrutierung und Beförderung von Frauen in Führungspositionen. Bern 2010. S. 4f.

Neben der Platzierung von Ausschreibungen in überregionalen Print-Medien (z. B. *DIE ZEIT*, *Süddeutsche Zeitung* oder *Frankfurter Allgemeine Zeitung*), ihrer Verbreitung über bestehende Verteiler sowie die im vorliegenden Ratgeber genannten Netzwerke und die persönliche Ansprache potenzieller Kandidatinnen, die über eigene Netzwerke gefunden oder in den hier aufgeführten Datenbanken und Fachgesellschaften recherchiert wurden, bestehen weitere Möglichkeiten, um Frauen zu erreichen:

Erstens geben Zeitungen wie die *F.A.Z.* Sonderbeilagen heraus, die sich explizit an (Karriere-)Frauen wenden und in denen Stellenanzeigen platziert werden können.

Zweitens lohnt sich die Nutzung (inter)nationaler Online-Jobbörsen wie

www.academics.de

www.kisswin.de

www.euraxess.de/portal/stellensuche_in.html

<http://listserv.uni-heidelberg.de/science-jobs-de/>

4. Recherchemöglichkeiten

4.1 Datenbanken

Alumni-Datenbanken von Stiftungen der Forschungsförderung

Passende Stiftungen lassen sich über Suchmaschinen wie www.stiftungsindex.de oder www.stipendiumplus.de nach Kriterien wie Fach oder Zielgruppe recherchieren. Hinweis: Nicht alle Stiftungen haben Alumni-Netzwerke und nicht alle Netzwerke sind öffentlich zugänglich.

Clio-online

Das Fachinformationssystem bietet HistorikerInnen die Möglichkeit, Forschungsschwerpunkte, Publikationen, Projekte und Vita in einer Online-Datenbank zu veröffentlichen.

www.clio-online.de/site/lang__de/40208088/default.aspx

CORDIS-Liste der FP7-GutachterInnen (EU)

Die Liste nennt ExpertInnen, die zwischen 2007 und 2009 an der Evaluierung von FP7-Proposals beteiligt waren.

http://cordis.europa.eu/fp7/experts_en.html

culturebase (weltweit)

Die Datenbank enthält Profile von KünstlerInnen und KunstexpertInnen, die an Projekten und Veranstaltungen der Partnerinstitutionen – und damit an kulturellem Austausch – beteiligt waren. Die Suche ist u. a. nach Name, Genre und Ort möglich.

www.culturebase.net

DAWN

Die **Datenbank Niedersächsischer WissenschaftlerInnen** des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und des Gleichstellungsbüros der Leibniz Universität Hannover stellt NachwuchswissenschaftlerInnen vor.

www.dawn.uni-hannover.de

ELSO – Database of Expert Women in the Molecular Life Sciences (EU)

Die Datenbank hilft WissenschaftlerInnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, KonferenzorganisatorInnen und HerausgeberInnen von Fachzeitschriften bei der Suche nach qualifizierten WissenschaftlerInnen.

www.else-cdc.org/M11.shtm

ExpertInnendatenbank der Angewandten Mathematik

Die Datenbank gibt Auskunft über WissenschaftlerInnen, die konkrete Probleme aus der Industrie und dem Dienstleistungsbereich mathematisch bearbeitet und gelöst haben.

www.math-net.org/MathInd/cgi-bin/queryexdb_dyn.cgi

FemConsult

Die Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung enthält Profile von WissenschaftlerInnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum, die in Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft tätig sind.

www.femconsult.de/femconsult/LuceneQuery

femdat (Schweiz)

Die schweizerische Expertinnen- und Mentorinnen-Datenbank kann nach den Kriterien Fachgebiet, Sprache, Erfahrung oder Beruf durchsucht werden.

www.femdat.ch/C18/C2/Expertinnen/default.aspx

FEMtech (Österreich)

Die ExpertInnendatenbank enthält Profile von WissenschaftlerInnen verschiedener Fachgebiete. Der Schwerpunkt liegt auf Naturwissenschaft und Technik.

www.femtech.at

Genderprofessuren

Die Datenbank der FU Berlin und des CEWS nennt Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination für Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen.

www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/index.html

Gender-Profile-Katalog

Der nach Name/ Person oder Schlagwort zu durchsuchende Katalog des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies enthält Vita, Arbeitsschwerpunkte, Forschung und Lehre mit Gender-Bezug, Publikationen und Kontaktdaten von WissenschaftlerInnen und ExpertInnen der Braunschweiger Hochschulen, die sich in Forschung und/ oder Lehre mit Geschlechterfragen beschäftigen.

www.genderzentrum.de

Gepris

Die Datenbank ermöglicht es, per Freitextsuche, Katalog oder explorativ nach DFG-geförderten Projekten, Personen und den zugehörigen Institutionen zu suchen.
<http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS/?jsessionid=F2E30D595BCBC32F0A8AE9C48702A9D9?module=gepris&context=projekt>

KVINFO – Expertinnendatenbank (Dänemark)

Die Datenbank enthält Profile dänischer Expertinnen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Kultur und Politik.
www.kvinfo.dk/side/383/

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Die Datenbank listet gegenwärtige und ehemalige Stipendiatinnen auf.
www.margarete-von-wrangell.de

Mavas (Österreich)

Die Datenbank enthält Informationen über WissenschaftlerInnen aus der Geschlechterforschung und über deren Arbeitsgebiete.
www.mavas.at/members/genderstudies/daten00.asp

Minna (Finnland)

Die Datenbank enthält Kontaktdaten und Profile finnischer GenderexpertInnen aus den Bereichen Geschlechterforschung, Gleichstellung etc., die an Universitäten, in NROs und in der öffentlichen Verwaltung tätig sind.
www-db.helsinki.fi/minna/en/index.htm

NED (Österreich)

Die **Niederösterreichische Expertinnen-Datenbank** ermöglicht es, Fachfrauen aus verschiedenen Themenbereichen (Chancengleichheit, Technik, Forschung) zu finden.
www.expertinnendatenbank.at

Netzwerk Frauenforschung NRW

Der Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen aus der Geschlechterforschung bietet über seine Website die Möglichkeit, Expertinnen zu finden, die zu einem bestimmten Thema arbeiten, und Informationen über das Tätigkeitsprofil, aktuelle Forschungsprojekte und Veröffentlichungen zu gewinnen.
www.netzwerk-frauenforschung.de/das_netzwerk.php?lang=de

Netzwerk Migration (EU)

Die Datenbank enthält Informationen über Migrations-ExpertInnen aus staatlichen und nicht-staatlichen Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die nach Thema und Stichwort gesucht werden können.
www.network-migration.org/experten/datenbank.php

TTN-Hessen

Die ExpertInnendatenbank des Technologie-Transfer-Netzwerks stellt Kooperationsangebote hessischer WissenschaftlerInnen vor. Es kann nach PartnerInnen in Entwicklung, Forschung und Beratung gesucht werden.
www.ttn-hessen.de

Universität Graz: In Österreich habilitierte Frauen (Österreich)

Die vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen geführte Datenbank wird ständig ergänzt.

www.uni-graz.at/akglwww/datenbank/datenbank.htm

Women Experts in SET (Science, Engineering and Technology) (Großbritannien)

In der Datenbank finden sich Expertinnen aus Wissenschaft und Technik, die als Vorbilder, Mentorinnen, Sprecherinnen und Projektpartnerinnen sowie für Berufungen in Frage kommen.

www.myv12.com/temp_swe/innovatechnics/v12/blank_website/index.php

4.2 Netzwerke

ABAP – Arbeitsgruppe Berner Architektinnen und Planerinnen (Schweiz)

Das Netzwerk von (Innen-/ Landschafts-)Architektinnen, Raumplanerinnen, Geographinnen, Hochbauzeichnerinnen und Kunsthistorikerinnen engagiert sich für die Gleichstellung von Frauen in Ausbildung und Beruf, sensibilisiert die Öffentlichkeit für Frauenanliegen in technischen Berufen und betreibt Nachwuchsförderung.

www.abapinfo.ch

AKHFG – Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung e.V.

Der AK ist ein Netzwerk von geschlechtergeschichtlich arbeitenden WissenschaftlerInnen.

www.akgeschlechtergeschichte.de/

BFBM – Bundesverband der Frau in Business und Management e.V.

Der Verband dient der gegenseitigen Unterstützung in Geschäfts- und Karrierefragen.

www.bfbm.de/bfbm/bfbmweb2.nsf/index/start?opendocument

BPW – Business and Professional Women

Das weltweit rund 30.000 Mitglieder starke Netzwerk hat das Ziel, Unternehmerinnen und berufstätige Frauen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Potenziale zu unterstützen.

www.bpw-germany.de

CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Der deutsche Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung fungiert als Think Tank, initiiert Veränderungsprozesse, die es wissenschaftlich begleitet, und gestaltet Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mit.

www.gesis.org/cews

Chefin-online.de

Das NRW-Internetportal dient der Vernetzung und Unterstützung von Unternehmerinnen und weiblichen Führungskräften.

www.chefin-online.de

DAB – Deutscher Akademikerinnenbund e.V.

Der Zusammenschluss von Frauen aller Fachrichtungen, Generationen und Nationalitäten dient der Vernetzung und internationalen Zusammenarbeit.

www.dab-ev.org

Deutscher Ärztinnenbund e.V.

Das Netzwerk von Ärztinnen aller Fachrichtungen und Tätigkeitsfelder sowie von Zahnärztinnen betreibt Lobbyarbeit für Frauengesundheit.

www.aerztinnenbund.de

DGPs – Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Die Website der DGPs bietet eine regelmäßig aktualisierte Mitgliederdatenbank.

www.dgps.de/dgps/mitglieder

dib – deutscher ingenieurinnenbund e.V.

Das Netzwerk setzt sich bundesweit für Frauen in technischen Berufen ein. Der Schwerpunkt liegt auf gegenseitiger Unterstützung in beruflichen und fachlichen Fragen sowie in der Lobby- und Gremienarbeit.

www.dibev.de

DigitalEve (USA)

Das Netzwerk für Frauen in den neuen Medien und in den IT-Technologien hat seine lokalen Schwerpunkte in den USA, in Kanada und in Großbritannien.

www.digitaleve.org

djb – Deutscher Juristinnenbund

Ziele des Zusammenschlusses von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen sind u. a. die Verwirklichung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau, die Fortbildung der Mitglieder, die rechtliche Absicherung der Lebenssituation von Frauen, Kindern und älteren Menschen und die Förderung von Netzwerken.

www.djb.de

DPG – Deutsche Physikalische Gesellschaft/ AK Chancengleichheit (AKC)

Der AKC vertritt die Interessen von Physikerinnen. Ziele sind bessere Rahmenbedingungen für Frauen in der Physik, Chancengleichheit für PhysikerInnen, mehr Physikerinnen in leitenden Positionen sowie die Förderung des weiblichen Nachwuchses.

www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/index.html

dpv – Deutscher Pharmazeutinnen Verband e.V.

Das Netzwerk macht Lobbyarbeit und fördert Pharmazeutinnen.

www.pharmazeutinnen.de/dpv

DVPW – Deutsche Vereinigung für Politische Wissenschaft/ Ständiger Ausschuss für Fragen der Frauenförderung (StAFF)

Der Ausschuss führt Erhebungen zur Situation von Frauen in der DVPW durch, entwickelt Vorschläge und formuliert Empfehlungen zur Frauenförderung und unterstützt die Verankerung der politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung.

www.dvpw.de/aktuelles/news.html

DVW – Deutscher Verein für Vermessungswesen e.V./ Frauen im DVW

Der Zusammenschluss vertritt, fördert und koordiniert die Belange der weiblichen DVW-Mitglieder (Bereiche Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement), vermittelt fachliche Entwicklungen und praktische Erfahrungen, knüpft Netzwerke und betreibt PR.

www.dvw.de/modules.php?name=Aktivitaeten&pa=showpage&pid=123

Efas – Das Ökonominnen-Netzwerk

Die Geschäftsstelle des Netzwerks von Ökonominnen und Frauen aus angrenzenden Berufsfeldern hält Adressen und Arbeits- bzw. Forschungsschwerpunkte von Mitgliedern bereit.

<http://efas.htw-berlin.de/>

EPWS – European Platform of Women Scientists (EU)

Die Organisation vertritt die Interessen von Wissenschaftlerinnen. Ihr gehören Netzwerke und Organisationen aus 40 Ländern an, die in der Wissenschaft für Gleichstellung eintreten.

www.epws.org/index.php

EWM – European Women in Mathematics (EU)

Die Vereinigung von Frauen, die im Bereich Mathematik tätig sind, hat u. a. zum Ziel: Motivation zur Aufnahme eines Mathematikstudiums, Unterstützung weiblicher Karrieren, Förderung des wissenschaftlichen Austauschs, Sammlung und Bereitstellung von Informationen über Frauen in der Mathematik.

www.europeanwomeninmaths.org

FEMARC – Netzwerk archäologisch arbeitender Frauen e.V.

Das Netzwerk möchte der Geschlechterforschung in der Archäologie Beachtung verschaffen, dient dem Austausch von Informationen, organisiert Tagungen, versendet Rundbriefe und vermittelt Ansprechpartnerinnen.

www.femarc.de/Netzwerk/index.html

femOVE (Österreich)

Ziel ist es, Frauen in der Elektrotechnik und in damit verwandten Berufsfeldern gezielt in ihrer Karriereentwicklung zu fördern, den Wissensaustausch zwischen einzelnen Fachgebieten zu unterstützen und Projektkooperationen zu fördern.

www.ove.at/femove

FFU – FachFrauen Umwelt (Schweiz)

Das Netzwerk für Fachfrauen im Natur- und Umweltbereich hilft bei der beruflichen Weiterentwicklung (Vermittlung von Stellen, Kontakten und Weiterbildungsangeboten) und unterhält eine Expertinnendatenbank.

www.ffu.ch

fia – Fachgruppe Ingenieurinnen und Architektinnen (Schweiz)

Die gesamtschweizerische Vereinigung von Ingenieurinnen und Architektinnen setzt sich für die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen für Frauen ein.

www.fia-stv.ch

FiT e.V. – Frauen in der Technik

Der Verein führt Praxisprojekte zu Frauen und Technik/ Naturwissenschaften durch, stellt den Rahmen für Recherchen und Forschungsprojekte, publiziert Arbeitsergebnisse, stellt Überblickswissen zusammen und betreibt Öffentlichkeitsarbeit.

www.fitev.de

FOPA – Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen

Das Netzwerk will die baulich-räumliche Umwelt im Interesse von Frauen verändern. Es entwickelt und fördert feministische Positionen in Architektur, Planung, Umwelt- und Baupolitik, fordert die Beteiligung von Frauen an Planungen, recherchiert und archiviert fachbezogene Literatur, organisiert Seminare, Tagungen und Ausstellungen und übernimmt Planungsaufträge, Gutachten und Stellungnahmen.

www.fopa.de

Frauenpunkt COURAGE e.V.

Die generationsübergreifende Beratungsstelle mit multikulturellen Angeboten und einem Beratungsservice für Akademikerinnen will zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens beitragen.

www.frauenpunkt-courage.de

GDA – Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V.

Der unabhängige Interessenverband setzt sich für die Gleichstellung von Frauen ein.

www.gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de

GDCh – Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V./ AK Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)

Der AKCC setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

www.gdch.de/strukturen/fg/akcc.htm

GI – Gesellschaft für Informatik e.V./ Fachgruppe Frauen und Informatik

Die Fachgruppe fördert eine Gestaltung und Anwendung von Informationstechnik, die sich an den Interessen von Frauen orientiert.

www1.gi-ev.de/fachbereiche/fa_81/

Journalistinnenbund

Das bundesweite Netzwerk für hauptamtlich im journalistischen Bereich tätige Frauen ermöglicht eine Expertinnensuche über seine Website und über die Geschäftsstelle.

www.journalistinnen.de

NUT – Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V.

Der Zusammenschluss betreibt eine Mailingliste (bei Interesse: geschaeftsstelle@nut.de), über die Stellenangebote u. Ä. verbreitet werden können.

www.nut.de

P,A,F. – Planung, Architektur, Frauen (Schweiz)

Das Netzwerk fördert die Gleichstellung in Architektur, Planung und Ausführung.

www.paf-schweiz.ch

PIA e.V. – Planerinnen-, Ingenieurinnen- und Architektinnen-Netzwerk

Das Netzwerk wendet sich an Frauen, die in der Planung und Ausführung sowie im weiteren Sinne im Baubereich tätig sind. Ziele sind der fachübergreifende Austausch, die gegenseitige Unterstützung, Beratung und Zusammenarbeit, die Stärkung von Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit, Kooperationen sowie Präsenz in der Öffentlichkeit.

www.pia-net.de

SVIN – Schweizerische Vereinigung für Ingenieurinnen (Schweiz)

Die Vereinigung will die Attraktivität des Ingenieurberufs sowie die Arbeits- und Rahmenbedingungen für Frauen verbessern, dessen Ansehen in der Öffentlichkeit fördern und den Beitrag der Ingenieurinnen zur Gestaltung des Berufsbildes aufzeigen.

www.svin.ch

Union der deutschen Akademien der Wissenschaft

Auf ihrer Website bietet die Union eine nach Fachgebieten sortierte Mitgliederliste.

www.akademienunion.de/expertenliste

VDE – Verband der Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik e.V./ Ausschuss Elektroingenieurinnen

Ziele des Ausschusses sind der Abbau von Vorurteilen gegenüber Frauen in Berufen der Elektro- und Informationstechnik, die Förderung des Technikverständnisses von Mädchen, die Motivation junger Frauen für den Ingenieurberuf und das Aufzeigen von Berufs- und Karrierechancen.

www.vde.com/de/Ausschuesse/Elektroingenieurinnen/Seiten/default_0.aspx

VDI – Verein Deutscher Ingenieure e.V./ Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf (fib)

Das bundesweite Netzwerk vertritt die Interessen der Ingenieurinnen und verfolgt gesellschaftspolitische Ziele.

<http://microsites.vdi-online.de/index.php?id=1572>

VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.

Ziel des Verbands ist es, auf Meinungsbildung und Beschlüsse der politischen EntscheidungsträgerInnen einzuwirken, die Interessen von Unternehmerinnen wahrzunehmen und deren Fachkompetenz in wirtschaftspolitische Prozesse einfließen zu lassen.

www.vdu.de

VHB – Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.

Hauptaufgabe des VHB ist die Förderung der betriebswirtschaftlichen Forschung und Lehre einschließlich der Nachwuchsförderung und der Kontaktpflege unter den Mitgliedern, zur Praxis sowie zu ähnlichen in- und ausländischen Institutionen.

www.v-h-b.de

WES – The Women's Engineering Society (Großbritannien)

Die WES möchte Frauen als Ingenieurinnen, Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte gewinnen. Ihre Mitglieder arbeiten im MINT-Bereich oder studieren Ingenieurwissenschaften und verwandte Felder.

www.wes.org.uk

Women's Careers Counselling Community

Plattform für Frauen, die sich beruflich neu orientieren und positionieren möchten und hierbei Unterstützung suchen oder anbieten.

www.womens-careers.info/base/page/index.php

4.3 Fachgesellschaften

Nach potenziellen Bewerberinnen mit einem bestimmten fachlichen Profil kann auch über die Mitgliederlisten in den Internet-Auftritten der relevanten Sektionen oder Arbeitsgemeinschaften einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft recherchiert werden. Alternativ oder ergänzend können die Mitglieder des Sektions- bzw. AG-Vorstands (unter Berücksichtigung von Befangenheiten) nach potenziellen Bewerberinnen aus dem Kreis der Mitglieder befragt werden.⁶ Eine Auflistung deutscher und internationaler Fachgesellschaften findet sich unter www.bildungsserver.de/instliste.html?ik=Fachgesellschaft&.

4.4 Verzeichnisse

Deutscher Hochschulverband (Hrsg.): Hochschullehrer-Verzeichnis. Bd. 1: Universitäten Deutschland. 18. Ausg. München: De Gruyter Saur, 2010. ISBN: 978-3-11-023068-0 (279 €)

5. Checkliste zur gendergerechten Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibung

- Werden **Frauen** durch den Ausschreibungstext **gezielt angesprochen** (Verwendung einer gendergerechten Formulierung und Zusatz „Wir ermutigen Frauen ausdrücklich, sich zu bewerben.“)?
- Ist das **Anforderungsprofil** der Ausschreibung **realistisch** oder schreckt es ab?
- Wurde die Ausschreibung dort **veröffentlicht, wo geeignete Frauen erreicht** und im Idealfall spezifisch angesprochen **werden** (z. B. in entsprechenden Netzwerken)?

⁶ Vgl. Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz: Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Konstanz 2008. S. 2.

Strategien der Personalsuche

- Wurde eine **Person**, die mit dem Stellenbesetzungsverfahren befasst ist, **mit der Aktiven Rekrutierung betraut**?
- Werden die **Bemühungen** zur Gewinnung von Frauen **dokumentiert**? (Welche Informationsquellen wurden genutzt? Welche Personen wurden wie kontaktiert? Wie viele der kontaktierten Personen haben sich mit welchem Ergebnis beworben?)
- Geht die Suchstrategie **über das übliche Beziehungsnetz hinaus**? (Frauen streuen ihre Lebensläufe weniger weit und sind oft weniger gut in bestehende Netzwerke integriert.)
- Sofern eine **Headhunting-Firma** beschäftigt wird: Wurde die **Vorgabe** gemacht, eine **bestimmte Zahl an** qualifizierten **Kandidatinnen zu suchen**?
- Werden **Frauen** gezielt und **persönlich angesprochen**? (Diese Art der Adressierung ist erfolgreich! Allerdings sollten nur Personen zur Bewerbung aufgefordert werden, die eine realistische Chance auf einen Listenplatz haben.)
- Wird ein anfängliches **Zögern** bei einer potenziellen Kandidatin **negativ bewertet**? (Frauen sind auf derartige Angebote oft weniger vorbereitet. Anfängliche Bedenken sind daher normal und nicht nachteilig auszuliegen.)

Rekrutierungsgespräch

- Wurde ein **Kriterien- und Anforderungskatalog** erstellt? (Beispiele: exzellente Leistungen, Drittmittelinwerbung, Interdisziplinarität, Internationalität/ Vernetzung sowie strategische, Führungs-, Kommunikations- und Kooperations-Kompetenzen)
- Gelten für alle BewerberInnen die **gleichen Bewertungsmaßstäbe**, d. h. wird von gleichwertigen fachlichen und persönlichen Anforderungen ausgegangen?
- Existiert ein **Fragenkatalog**, sodass allen dieselben Fragen gestellt werden?
- Wird in der Bewertung sämtlicher BewerberInnen, unabhängig vom Geschlecht, die **ganze Lebensgeschichte berücksichtigt**?
- Wurde den Bewerberinnen verdeutlicht, warum die TU Braunschweig **ein ideales Umfeld** für sie bietet?
- Wird durchgängig auf eine **wertschätzende Kommunikation** geachtet?

Literaturverzeichnis

BuKoF (Hrsg.): Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen I & II. Berlin 2005.

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bonn 2008.

www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf

Fachhochschule Bielefeld/ Centrum für Hochschulentwicklung: Optimierung des Berufungsverfahren an der Fachhochschule Bielefeld. Projektbericht. Bielefeld 2005.

www.che.de/downloads/Bericht_Berufungen_FH_BI_050818.pdf

Färber, Christine/ Ulrike Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/ Main 2008.

femdat (Hrsg.): Erfolg dank Vielfalt. Checkliste zur Rekrutierung und Beförderung von Frauen in Führungspositionen. Bern 2010.

www.femdat.ch/C11/C6/ErfolgDankVielfalt/Document%20Library/Erfolg_dank_Vielfalt.pdf

Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. Bochum 2010.

www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/leitfaden_berufungsverfahren_2010.pdf

Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz: Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Konstanz 2008.

www.gleichstellung.uni-konstanz.de/universitaet-gestalten/chancengleiche-stellenbesetzung/

Lind, Inken: „Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren?“. In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik.

Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln. Köln 2007. S. 59–86.

www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bonn 2007.

www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf

Impressum

Her mit den besten Köpfen!
Rekrutierung von Frauen: Aktiv und professionell
Ein Leitfaden

Herausgegeben von Kirstin Kastell
Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig
Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig
Tel.: 0531 391-4545
E-Mail: gleichstellungsbuero@tu-braunschweig.de
Internet: www.tu-braunschweig.de/gleichstellung

Redaktion: Kirstin Kastell, Lara Tunnat
Foto: Jürgen Koslowski, TU Braunschweig
Layout: Katrin Schmidt, *k.design & layout*
Druck: Harzdruckerei, Wernigerode
Auflage: 1.000 Stück

Stand: Dezember 2010

Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig

Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig
www.tu-braunschweig.de/gleichstellung