

Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung

Definition: aktive Rekrutierung

„Die Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen beinhaltet die gezielte Recherche nach und die persönliche Kontaktaufnahme mit potenziellen Kandidatinnen für eine Professur oder Juniorprofessur im Rahmen eines Berufungs- oder Auswahlverfahrens“ (Universität Konstanz, 2013).

Ziele der aktiven Rekrutierung¹

- möglichst viele herausragende potenzielle Bewerberinnen ermitteln,
- besonders geeignete Kandidatinnen mit realistischen Chancen im Verfahren identifizieren,
- den Anteil an Wissenschaftlerinnen im Pool insgesamt erhöhen,
- die am besten geeigneten Wissenschaftlerinnen für die Universität Mannheim gewinnen.

Verpflichtend ist die aktive Rekrutierung,

- a) wenn der Anteil von Bewerberinnen niedriger ist als der bundesweite Frauenanteil an den Habilitationen oder Juniorprofessuren in der entsprechenden Fächergruppe². Den Vergleichswert für die Auswahlkommissionen bei Juniorprofessuren bilden die Frauenanteile bei den Promotionen.³
- b) **oder** wenn die jeweilige Fakultät ihre im Gleichstellungsplan festgelegten Gleichstellungsziele noch nicht erreicht hat⁴.

Empfehlungen (nach derzeitigem Forschungsstand 2019)

Insgesamt wird der Universität eine aktive Rekrutierung von Professorinnen empfohlen, um den Frauenanteil zu erhöhen. An der Universität Konstanz gaben 77 Prozent der aktiv rekrutierten Professorinnen an, dass sie sich trotz Qualifikation und Passung nicht von sich aus beworben hätten (Woelki & David, 2015). Eine Studie aus den USA zeigt, dass es bei positiver Diskriminierung (*affirmative action*) in Privatunternehmen durchschnittlich 7,6 Prozent mehr weiße Frauen in Führungspositionen gab (Tabelle 3; Kalev et al., 2006).

Experimente zur Selbstnominierung von Frauen für Leistungsprämien zeigen: Bei Opt-in (aktive Selbstnominierung) nominieren sich Frauen seltener und bekommen weniger Prämien. Bei Opt-out (alle sind automatisch für die Prämie nominiert und Personen müssen explizit widersprechen, wenn sie nicht nominiert werden wollen) werden Frauen und Männer gleich häufig nominiert und die Prämien werden ähnlicher zwischen Männern und Frauen verteilt als unter der Opt-in-Bedingung (He et al., 2019).

Limitationen: Die Basisrate in Konstanz ist unbekannt; generell gibt es wenig gute Forschung (Experimente von He et al., 2019 an Undergraduates in den USA). Allerdings sind keinerlei negative Nebenwirkungen von aktiver Rekrutierung bekannt.

¹ Angelehnt an Universität Konstanz, 2013.

² Erhoben vom Statistischen Bundesamt. Die Frauenanteile an den Habilitationen (Juniorprofessuren) lagen 2018 in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften bei 44,3 (60,5) Prozent, in der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften bei 42,0 (47,5) Prozent, in der Fächergruppe der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei 30,5 (45,3) Prozent und in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften bei 19,7 (41,7) Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019 b und 2019 c).

³ Erhoben vom Statistischen Bundesamt. Die Frauenanteile an den Promotionen lagen 2018 in der Fächergruppe der Geisteswissenschaften bei 54,6 Prozent, in der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften bei 46,1 Prozent, in der Fächergruppe der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei 58,7 Prozent und in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften bei 41,6 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019 a).

⁴ Zu den Zielquoten der Fakultäten vgl. <https://www.uni-mannheim.de/gleichstellung/fakten/konzepte/#c147167>.

Kontakt: Prof. Dr. Jutta Mata, Gleichstellungsbeauftragte, mata@uni-mannheim.de

Veronika Ruf, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten, veronika.ruf@uni-mannheim.de

Literatur

- He, J., Kang, S., & Lacetera, N. (2019). Leaning in or not leaning out? Opt-out choice framing attenuates gender differences in the decision to compete. National Bureau of Economic Research. Working Paper, 26484.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71 (4), 589–617.
- Lorentzen, E. (2017). Aktive Rekrutierung von Professorinnen als Gleichstellungsstrategie an deutschen Universitäten. Abgerufen unter https://www.hsosnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Studium/Studienangebot/Studiengaenge/Masterstudiengaenge/WiSo/Hochschul-_und_Wissenschaftsmanagement/Kolloquium/14/Lorentzen_Rekrutierung_von_Professorinnen_2017.pdf.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019 a): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Abgerufen unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420187004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019 b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Abgerufen unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019 c): Hochschulen: Jede dritte Habilitation 2018 durch eine Frau. Pressemitteilung Nr. 252 vom 3. Juli 2019. Abgerufen unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_252_213.html.
- Universität Konstanz (2013). Empfehlungen zur Umsetzung der Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. Abgerufen unter https://www.uni-kon-stanz.de/typo3temp/_secure_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM_Aktive_Rekrutierung_2014_final_inkl._anhang.pdf.
- Woelki, M. & David, M. (2015). Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz. In: Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin/Heidelberg: Springer, 251–259.