



# QUALITATIVES AGRAR-BENCHMARKING UND AKTIVE REKRUTIERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN

## **AUSGANGSLAGE**

Das Projekt setzt an einer zentralen Herausforderung in den Agrarwissenschaften an, die aber auch in vielen anderen Fakultäten virulent ist: Häufig bewerben sich sehr wenige Frauen auf ausgeschriebene Professuren. Trotz ausgeglichener Geschlechterverhältnisse auf allen vorherigen Karrierestufen inkl. Studium liegt der Professorinnenanteil in den Agrarwissenschaften bei nur 27,3 % (Stand 12/2018). Doch wie kann eine Fakultät im Rahmen eines Berufungsverfahrens dazu beitragen, talentierte Frauen auf vakante Stellen aufmerksam zu machen und zur Bewerbung zu motivieren? Wie kann ein solcher Prozess zielführend, transparent und professionell gestaltet werden?

Um die Bewerbungssituation zu verbessern, hat die Fakultät bereits seit mehreren Jahren Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung in Berufungsverfahren umgesetzt, die auf die oben genannten Fragen reagieren. Im Vergleich mit anderen Fakultäten einmalig ist die im fakultären Gleichstellungsplan (Laufzeit 2015–2021) verankerte Vorgabe, dass Berufungskommissionen ihre Arbeit erst nach Eingang eines Anteils von mind. 30 % der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen aufnehmen. Auch werden drei Jahre vor der geplanten Neubesetzung einer Professur – soweit absehbar – Wissenschaftlerinnen gezielt zu Vorträgen im Rahmen von Seminaren und Lehrveranstaltungen zum auszuschreibenden Themenfeld eingeladen. Solche Maßnahmen aktiver Rekrutierung werden transparent dokumentiert.

Das vom Gleichstellungsteam der Fakultät entwickelte Projekt Agrar-Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen steht im Kontext dieser vorangegangenen Maßnahmen und zielt darauf ab, ergänzend konkrete Instrumente zur Durchführung der aktiven Rekrutierung zu entwickeln und die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren weiter zu verbessern.

### **UMSETZUNG**

Der Fokus des Projekts liegt auf der Professionalisierung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Im Dialog mit einer fachfremden Fakultät der Universität Göttingen und in Austausch mit anderen agrarwissenschaftlichen Universitätsstandorten wurden im Rahmen eines Benchmarking-Prozesses eine Analyse zentraler Herausforderungen vorgenommen, Instrumente zur Verfahrungsoptimierung entwickelt (Recherche, Ansprache, Dokumentation) sowie Handlungsempfehlungen für eine chancengerechte Berufungspolitik (z. B. einheitliche Sprache bei Ausschreibungen, Transparenz, best practice Austausch) formuliert. Darüber hinaus wurde über den Kontakt zu anderen Benchmarking-Universitäten die Anzahl der potentiellen Bewerberinnen

Zuständige Fakultät f Einrichtung

Fakultät für Agrarwissenschaften

**Kooperation** Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Ansprechperson

Dr. Nina Härter

nina.haerter@zvw.uni-goettingen.de

Laufzeit 01/2017-04/2020

Zielgruppe Wissenschaftlerinnen kurz vor der Pro-

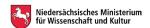
fessur

Link <u>www.uni-goettingen.de/agrar-bench-</u>

marking

Förderung Gleichstellungs-Innovations-Fonds

Professorinnenprogramm II





auf dem Portal FemConsult erhöht. Verantwortlich für die Umsetzung war eine über Projektmittel eingestellte Referentin für qualitatives Agrar-Benchmarking.

#### **ERGEBNISSE**

Interne Prozesse – von der Recherche geeigneter Kandidatinnen über die Ansprache bis hin zur transparenten Dokumentation der Verfahrenswege – konnten deutlich optimiert werden. In einer produktiven Kooperation mit der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde ein (Gesprächs-) Leitfaden zur aktiven Rekrutierung entwickelt und erprobt, zudem gab es gegenseitige Lerneffekte durch den Austausch über unterschiedliche Berufungskulturen. Der Leitfaden regelt die Durchführung aktiver Rekrutierung auch nach Ende der Projektlaufzeit. Die Pflege der Datenbanken ist beim Beauftragten für Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und dem Gleichstellungsteam der Fakultät verankert. Über den externen Austausch mit anderen agrarwissenschaftlichen Universitätsstandorten wurde ein zielführender Benchmarking-Prozess angestoßen, der zu gemeinsamen

Standards und Handlungsempfehlungen für eine chan-

cengerechte Berufungspraxis geführt hat. Alle beteiligten Universitäten unternehmen Anstrengungen, Profile ihres wissenschaftlichen Nachwuchses auf FemConsult einzuspeisen und damit den Bewerberinnenpool weiter zu füllen.

### **INNOVATION**

Das Projekt reagiert wirksam auf die Herausforderungen aktiver Rekrutierung und erprobt mit dem entwickelten Leitfaden Instrumente, die auch von anderen Fakultäten anwendbar sind. Durch den Austausch mit anderen agrarwissenschaftlichen Standorten können fachspezifische Herausforderungen erkannt und bearbeitet werden, fachübergreifende Erkenntnisse konnten über den Austausch mit einer anderen Fakultät und Fachkultur vor Ort gewonnen werden. Somit produziert das Projekt auch Synergieeffekte, die über die aktive Rekrutierung in den Agrarwissenschaften hinausgehen. Als best practice-Beispiel kann es in andere Fakultäten hineinwirken, etwa durch die Übernahme des Leitfadens und durch einen Anstoß zu berufungsbezogenen Benchmarking-Prozessen mit anderen Universitäten.