

Aktive Rekrutierung exzellenter Bewerberinnen und Bewerber als zentrales Element des Berufungsverfahrens

Aktive Rekrutierung ist ein wirkungsvolles Instrument, um die personelle Breite bei Bewerbungen für Berufungsverfahren gezielt zu steigern. Durch eine Erhöhung des Anteils der bislang unterrepräsentierten Geschlechtergruppe im Bewerbungspool soll die Bestenauslese auf eine breitere Basis gestellt werden.

Antrag Haushaltsausschuss:

Im Vorfeld der Antragstellung auf die Freigabe einer Professur informiert die Stabstelle Berufungsmanagement die Fakultät über die zur vorgesehenen Denomination passende Bewerber- bzw. Bewerberinnenquote. Diese wird aus dem Geschlechterverhältnis der im Fachbereich berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abgeleitet (etwa über das Berechnungsmodul Statistikportal NRW). Im Vorgespräch mit dem Präsidium werden hierzu Korridorwerte vereinbart. Die Dekanin/ der Dekan erklärt, ob bereits in der Bewerbungsphase eine aktive Rekrutierung von exzellenten Bewerberinnen/Bewerbern des an der Fakultät auf professoraler Ebene unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen soll und dafür Unterstützung seitens der Stabstelle Berufungsmanagement erforderlich ist. Um eine effektive Rekrutierung zu diesem oder einem späteren Zeitpunkt zu unterstützen, sollen zum Antrag bereits Angaben zu Art und Spezifität der Such- und Auswahlkriterien für die Stellenbesetzung vorgelegt werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist bei der Stellenausschreibung einzubeziehen.

Bewerbungsschluss:

Bei Bewerbungsschluss gleicht die Berufungskommission die Geschlechterverteilung bei den eingegangenen Bewerbungen mit den vereinbarten Korridorwerten für die Gleichstellungsquote ab. Im Einvernehmen mit der Dekanin/dem Dekan beschließt die Berufungskommission, ob innerhalb von 2-4 Wochen nach Bewerbungsschluss Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von exzellenten Bewerberinnen/Bewerbern aus der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe gemäß § 2 Abs. 3 der Berufsordnung eingeleitet oder fortgeführt werden.

Aktive Rekrutierung:

Die aktive Recherche und Rekrutierung einschließlich der Kontaktaufnahme mit den ausgewählten Personen erfolgt in enger Abstimmung zwischen der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission und der Stabstelle Berufungsmanagement. Die ausgewählten Personen werden in einem formalisierten Schreiben zur Bewerbung eingeladen.

Sicherung der Gleichstellung:

Nach Bewerbungsschluss oder dem Abschluss zeitlich nachfolgender Maßnahmen der aktiven Rekrutierung werden die Aktivitäten mittels eines Formblattes dokumentiert und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Stabsstelle Berufungsmanagement übermittelt. Hält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte weitere Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung für geboten, nimmt sie innerhalb einer Frist von sieben Arbeitstagen nach Zugang des Formblattes gegenüber der Fakultätsleitung und der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission Stellung. Die Dekanin/der Dekan und die/der Vorsitzende der Berufungskommission setzen sich daraufhin mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ins Benehmen.

Nach Ablauf einer Pilotphase in 12/2019 wird die Regelung bezüglich Effizienz und Umsetzungserfahrungen ausgewertet.