

# Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen

(Stand 24.5.2017)

---

## Präambel:

Die Erlangung von Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn ist ein erklärtes Ziel der FAU Erlangen-Nürnberg. Ein Beitrag hierzu auf Ebene der Professuren ist es, explizit nach Kandidatinnen zu suchen und diejenigen mit hohem Potenzial und realistischen Chancen zu identifizieren und zu einer Bewerbung zu motivieren.

Diese Richtlinien stellen eine Ergänzung zum „Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg“ dar.

Bei fehlendem bzw. unzureichendem Nachweis von Headhunting-Aktivitäten behält sich der Senat vor, eine ablehnende Stellungnahme zu einer Berufsungsliste abzugeben.

## § 1 Headhunting:

### 1. Verantwortlichkeit und Durchführung

Verantwortlich für die Durchführung des Headhunting ist die/der Vorsitzende des Berufungsausschusses bzw. die/der stellvertretende Vorsitzende im Benehmen mit der Dekanin/dem Dekan. Auf Nachfrage kann die Universitätsleitung die Verantwortlichen aktiv unterstützen.

### 2. Zeitrahmen

Der Headhunting-Prozess muss spätestens mit Erscheinen des Ausschreibungstextes begonnen werden, er kann im Laufe des Berufsungsverfahrens zu jeder Zeit wieder aufgenommen werden.

### 3. Umfang des Headhunting

Die Fakultäten verpflichten sich, qualifizierte Wissenschaftlerinnen im bestmöglichen Umfang anzusprechen. Sie müssen mindestens zwei externe Fachkolleginnen/Fachkollegen mit der Bitte um Vorschläge von qualifizierten Frauen anschreiben.

### 4. Einladungen

Die Fakultäten verpflichten sich, diejenigen Kandidatinnen zu einem Vortrag einzuladen, die infolge des proaktiven Headhunting ihre Bewerbung eingereicht haben und für die Besetzung der Stelle die größten Chancen unter allen Bewerbungen haben.

Die/der Frauenbeauftragte hat das Recht, qualifizierte Kandidatinnen aus den eingegangenen Bewerbungen vorzuschlagen, die zum Vortrag eingeladen werden.

### 5. Dokumentation

Der Headhunting-Prozess ist nachzuweisen durch a) Kopien der Anschreiben an die Kandidatinnen bzw. Aktennotiz zum Telefonat und b) Nachweise der Recherchen auf allen Plattformen und aller Anfragen mit den entsprechenden Antworten.

## § 2 Durchführung des Headhuntings:

Das Headhunting erfolgt in drei Schritten:

### 1. Recherche nach berufungsfähigen Frauen (habilitierte Frauen, W1, W2/C3, W3/C4) über:

FachvertreterInnen innerhalb und außerhalb der Universität in ihrem fachlichen Umfeld (ProfessorInnen und Mitglieder des wissenschaftlichen Mittelbaus), davon mindestens zwei externe Fachkolleginnen /Fachkollegen.

## Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen

(Stand 24.5.2017)

---

- Jeweilige Fachgesellschaften
- Wissenschaftlerinnen-Datenbanken
- Sammlungen von Informationen zu Wissenschafts-Preisträgerinnen

Das Büro für Gender und Diversity stellt eine Liste von Datenbanken zur Verfügung, die je nach Fach verbindlich abzufragen sind. Sie sind jeweils aktuell auf der Homepage eingestellt.

2. Verbreitung der Stellenausschreibung über (Frauen-)Netzwerke via Email ([info@forum-mentoring.de](mailto:info@forum-mentoring.de)) mit der Bitte um gezielte Ansprache (z.B. bundesweites Forum Mentoring-Netzwerk, Verteiler von Fachgesellschaften und -netzwerken)
3. Kandidatinnen-Ansprache

Die Ansprache der identifizierten Kandidatinnen soll vorrangig auf mündlichem Wege erfolgen, sie kann durch ein Anschreiben ergänzt werden (Beispielanschreiben im Anhang). Die Ansprache kann – soweit vorhanden – an eine professionelle Headhuntingstelle delegiert werden. Es soll auf die Stellenausschreibung hingewiesen und *unverbindlich* zur Bewerbung aufgefordert werden.

### § 3 Finanzielle Bezuschussung und Dokumentation des Headhuntings:

1. Konkrete Headhunting-Aktivitäten an der FAU werden unterstützt durch die finanzielle Bezuschussung vorbereitender Maßnahmen:

- a) Im Vorfeld zu konkret geplanten Berufungsverfahren besteht die Möglichkeit, exzellente NachwuchswissenschaftlerInnen zu Gastvorträgen bzw. Kolloquien an der FAU einzuladen und ihre Eignung bereits in einem frühen Stadium zu überprüfen.
- b) Es können Findungssymposien an den Fakultäten organisiert werden, um im Vorfeld mittelfristig anstehender Besetzungsverfahren das Feld potenzieller Bewerberinnen zu sondieren.
- c) Für die genannten Aktivitäten stehen den Fakultäten auf formlosen Antrag an den Kanzler insgesamt jährlich 20.000 Euro zur Verfügung.

2. Die konsequente Durchführung der Maßnahmen wird in der Stellungnahme der/des Frauenbeauftragten als Mitglied im Berufungsausschuss bestätigt. Die Stellungnahme enthält Angaben zu der Anzahl der a) angesprochenen, b) der durch Headhunting gefundenen und zum Vortrag eingeladenen und c) der gelisteten Wissenschaftlerinnen. Das Vorliegen der Stellungnahme wird durch Referat P2 im Zuge der Vorbereitung der Senatsvorlage geprüft.

**Richtlinien zum  
Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen**

(Stand 24.5.2017)

---

**ANHANG:** Muster-Brieftexte für das Anschreiben von berufungsfähigen Frauen für die Besetzungen von Professuren an der Universität Erlangen-Nürnberg.

---

**a) Bei vorheriger telefonischer Ansprache der Wissenschaftlerin**

[Verwendung des Briefkopfes des Dekanats der jeweiligen Fakultät mit dem Logo der Fakultät und der Unterschrift des Dekans/der Dekanin]

Sehr geehrte Frau ....

.... vielen Dank für das Telefonat, in dem ich Sie auf die beiliegende Ausschreibung für die W-X Professur an der FAU aufmerksam machen konnte. Die XXX Fakultät hält Sie auf Grund Ihres Profils für qualifiziert und bittet Sie nachdrücklich um Ihre Bewerbung.

Mit diesem Schreiben wollen wir Ihnen unser Interesse bekunden und Ihnen die weiteren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vermitteln.

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

- Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Vorsitzende/r der Berufungskommission  
Tel: 09131/85 \_\_\_\_\_, E-Mail: \_\_\_\_\_
- Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Frauenbeauftragte/r der \_\_\_\_\_ Fakultät  
Tel: 09131/85 \_\_\_\_\_, E-Mail: \_\_\_\_\_

Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung bis zum....

Mit freundlichen Grüßen

[Signatur]

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ [Dekan/in]

Anlage: [Ausschreibung mit Link zu <https://www.fau.de/universitaet/stellen-praktika-und-jobs/ausgeschriebene-professuren/>]

Hinweis:

Dieses Anschreiben erfolgt im Rahmen der Headhuntingmaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der FAU Erlangen-Nürnberg. Wir weisen darauf hin, dass die Aufforderung zur Bewerbung die Berufungskommission nicht zu einer anschließenden Einladung verpflichtet.

**Richtlinien zum  
Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen**

(Stand 24.5.2017)

---

**b) Ohne vorherige telefonischer Ansprache der Wissenschaftlerin**

[Verwendung des Briefkopfes des Dekanats der jeweiligen Fakultät mit dem Logo der Fakultät und der Unterschrift des Dekans/der Dekanin]

Sehr geehrte Frau ....

.... ich möchte Sie hiermit auf die beiliegende Ausschreibung für die W X- Professur an der FAU aufmerksam machen. Die XXX Fakultät hält Sie auf Grund Ihres Profils für qualifiziert und bittet Sie nachdrücklich um Ihre Bewerbung.

Mit diesem Schreiben wollen wir Ihnen unser Interesse bekunden und Ihnen die weiteren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vermitteln. Gerne können Sie uns auch telefonisch kontaktieren.

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

- Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Vorsitzende/r der Berufungskommission  
Tel: 09131/85 \_\_\_\_\_, E-Mail: \_\_\_\_\_
- Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Frauenbeauftragte/r der \_\_\_\_\_ Fakultät  
Tel: 09131/85 \_\_\_\_\_, E-Mail: \_\_\_\_\_

Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung bis zum....

Mit freundlichen Grüßen

[Signatur]

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ [Dekan/in]

Anlage: [Ausschreibung mit Link zu <https://www.fau.de/universitaet/stellen-praktika-und-jobs/ausgeschriebene-professuren/>]

**Hinweis:**

Dieses Anschreiben erfolgt im Rahmen der Headhuntingmaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der FAU Erlangen-Nürnberg. Wir weisen drauf hin, dass die Aufforderung zur Bewerbung die Berufungskommission nicht zu einer anschließenden Einladung verpflichtet.

# Datenbanken für Headhunting von Professorinnen

## Fachübergreifende Datenbanken

- [AcademiaNet- exzellente Wissenschaftlerinnen im Blick](#) >> Datenbank mit Forscherinnen aller Fachdisziplinen, vorrangig deutsche Wissenschaftlerinnen, aber seit 2012 auch zunehmende Bemühung um Internationalisierung
- [FemConsult . Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank](#) >> Informationsportal und Datenbank Aktuelle Qualifikationsprofile von mehr als 3000 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen im deutschsprachigen Raum
- [Datenbank habilitierter Frauen in Österreich](#) >> Bei Neubesetzung einer Stelle Ausschreibungstext an [akgl\(at\)uni-graz.at](mailto:akgl(at)uni-graz.at) senden
- [Datenbank des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen](#) >> Stipendienprogramm für hervorragende Wissenschaftlerinnen, Datenbank über ehemalige Stipendiatinnen
- [Femtech Expertinnendatenbak \(Österreich\)](#) >> Filter nach diversen Fachbereichen vorhanden, Schwerpunkt allerdings auf Naturwissenschaft und Technik
- [Schweizer Expertinnendatenbank femdat](#) (scheint eher für Stellenausschreibungen?)
- [LaKof BW Professorinnen-Datenbank](#) >> Vermittlungs- und Kontaktbörse für Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen und an Dualen Hochschulen

## Fachbezogene Datenbanken

- [EMBO-WILS database of women in life sciences](#) >> WILS ist eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Life Sciences. Die Suche ist über Schlüsselbegriffe, Städte, Institutionen möglich
- [DPF-Professorinnen in der Physik](#) (Auflistung aller Professorinnen der Physik in Deutschland, Österreich und Schweiz, inkl. Emeriti)
- [Women's Engineering Society](#) >> Netzwerk von Ingenieurinnen
- [Clio-online Datenbank ForscherInnen für Geschichtswissenschaften](#) (nicht nur für Forscherinnen?)
- [Datenbank für WissenschaftlerInnen in der Frauen und Geschlechterforschung](#) (Österreich) >> Koordinationsstelle Genderforschung der Uni Wien und Graz
- [Deutscher Ingenieurinnenbund e.V.](#) >> Netzwerk, Projekte, Jobbörse
- [Deutscher Ärztinnenbund e.V.](#) >> Forum für Vernetzung, Karriere, Interessensvertretung, etc. deutscher Ärztinnen

## Zielgruppenbezogene Datenbanken

- [Expertendatenbak Migration](#) (irgendwie nicht aktuell/ abrufbar? Und ebenfalls nicht speziell Forscherinnen. Außerdem auch eher Fach- als Zielgruppenbezug?)

- [Vielfaltfinder](#). Expertendatenbank und Recherchetool für Medienschaffende. Intersektioneller Anspruch >> findet „unverbrauchte“ Fachleute

Recherche über wissenschaftliche Fachgesellschaften

- [DFG Ansprechpersonen zu wissenschaftlichen Fachgesellschaften](#)
- [Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft](#)

Wissenschaftliche Preise als Recherche Anregung

- [Helene-Lange-Preis für Frauen in Forschung und Wissenschaft](#)
- [Bertha-Benz-Preis für Ingenieurwissenschaftlerinnen](#)
- [Google Anita Borg Scholarship](#)
- [L'Oréal-UNESCO-Preis „For Women in Science“](#)
- [Hertha-Sponer-Preis für Physikerinnen](#)

(Preise, die ausschließlich an Wissenschaftlerinnen vergeben werden)

Weitere

- [European Platform of Women Scientists](#) keine wirkliche Datenbank?

## Umsetzung der „Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen“ an der PhilFak.

### 1. Aufnahme des Headhuntingprozesses:

Für die Entscheidung, ob der Headhuntingprozess, der spätestens mit dem Erscheinen des Ausschreibungstexts begonnen werden muß, nach einer ersten Diskussion wieder vorläufig eingestellt wird (weil erwartet werden kann, dass sich genug Kandidatinnen bewerben), soll eine Liste der durchschnittlichen Frauenanteile an Bewerbungen in den Departments der PhilFak im Zeitraum 2012 bis 7/2017 Anwendung finden (siehe Anlage). Liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen für eine Professur in diesem Department bei ca. 40%, so kann das Headhunting vorläufig eingestellt werden. Es wird wieder aufgenommen, falls sich nach Ablauf der Bewerbungsfrist tatsächlich weniger als ca. 40 % Frauen beworben haben. Im Falle, dass der Frauenanteil an den Bewerbungen für eine Professur in diesem Department unter ca. 40% liegt, ist das Headhunting sofort durchzuführen.

### 2. Einladung von Frauen zum Bewerbungsvortrag:

- a) Es wird immer mindestens eine Frau zum Vortrag eingeladen.
- b) Proporzregel: Es werden mindestens so viele Frauen eingeladen, wie es ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht, wenn sie für die Besetzung der Stelle geeignet erscheinen.

### 3. Vorschlagsrecht der Frauenbeauftragten:

Die Frauenbeauftragte ist – wenn sie von ihrem Vorschlagsrecht Gebrauch macht – *nicht* begründungspflichtig (begleitend soll eine Schulung der Frauenbeauftragten durchgeführt werden, die speziell den Bewerbungen auf Professuren an der PhilFak Rechnung trägt).

**Frauenanteile an Bewerbungen  
Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie  
(2012 bis 7/2017)**

<b>Department</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Alte Welt und Asiatische Kulturen	34,97
Anglistik/Amerikanistik und Romanistik	50,00
Fachdidaktik	52,54
Germanistik und Komparatistik	38,43
Geschichte	27,84
Islamisch-Religiöse Studien	5,88
Medienwissenschaft und Kunstgeschichte	47,79
Pädagogik	43,71
Psychologie und Sportwissenschaft	50,79
Sozialwissenschaften und Philosophie	25,45
Fachbereich Theologie	24,69