

Geschlechtergerechte Stellenbesetzung

Eine Handreichung für Vorgesetzte der OVGU

August 2022



BÜRO FÜR
GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)	4
Zentrales Gleichstellungskonzept der OVGU.....	5
Geschlechtergerechte Stellenbesetzung und -ausschreibung	6
Findungsphase	6
Formulierung der Ausschreibung.....	7
Veröffentlichung der Ausschreibung	9
Bewerbungssichtung	10
Vorstellungsgespräche	11
Entscheidungsfindung	12
Weiterführende Informationen	14

Vorbemerkung

Oftmals wird insbesondere im MINT-Bereich und bei Professuren eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Dennoch ist die geschlechtergerechte Aktive Rekrutierung exzellenter Wissenschaftler*innen ein ganzheitlicher Prozess, der bereits bei der Akquirierung von Schüler*innen einsetzt und sich durch alle Stadien ziehen sollte.

Diese Handreichung fokussiert die *Facetten einer gelungenen Aktiven Rekrutierung von Frauen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen für alle Karrierephasen*. Sie richtet sich primär an *Vorgesetzte der OVGU*, die sich mit einer geschlechtergerechten Stellenbesetzung und -ausschreibung konfrontiert sehen und eine gendersensible Rekrutierung aktiv mitgestalten und umsetzen möchten. Dazu werden weiterführende Informationen, Tipps und Kniffe für eine chancengerechte Ansprache angeboten – von der Findungsphase bis zur finalen Entscheidung.

Die aufgeführten Punkte sind nicht bindend, verweisen aber an entsprechenden Stellen auf die OVGU-, landes-, und bundesweit geltenden Gesetzesgrundlagen.¹ Um während des Prozesses der Stellenausschreibungen und -besetzungen jenseits von Berufungsverfahren den Überblick zu behalten, empfiehlt sich die freiwillige *„Checkliste Aktive Rekrutierung“*.² Dort werden alle Punkte zur Aktiven Rekrutierung im Stellenbesetzungsprozess für Vorgesetzte als Kurzversion zum Abhaken aufgeführt. Für Berufungsverfahren wird die freiwillige *„Checkliste zur Qualitätssicherung und Förderung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren“* empfohlen.³

Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die *Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg* ist Mitglied der *Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)* und hat sich damit verpflichtet, die Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG einzuhalten. In deren Empfehlungen zur Umsetzung dieser Standards wird bezüglich der Aktiven Rekrutierung eine „[k]arrierephasenübergreifende Rekrutierungsstrategie“ empfohlen⁴. An der Universität sollen Wissenschaftlerinnen mit Potential früh identifiziert werden, um sie in außeruniversitäre Forschungsinstitute einzubinden und ihnen Karrierewege aufzuzeigen. Zusätzlich sollen Netzwerke genutzt werden, um talentierte Frauen direkt anzusprechen und mit ihnen in Kontakt zu treten. Hierzu empfiehlt sich beispielsweise die gezielte Ausrichtung von Tagungen oder Symposien. Außerdem könnte sich die Suche über (Online-)Datenbanken und Netzwerke lohnen.⁵ Ziel ist eine Rekrutierung über das eigene Arbeitsumfeld hinaus, auch international. Dieser Prozess sollte transparent gestaltet werden und bei Berufungsverfahren dokumentiert werden.

Zur Vermeidung von Dropouts sollte den Frauen frühzeitig Karriereperspektiven zur besseren Planbarkeit aufgezeigt werden. Die gemeinsame Karriereplanung sollte dabei stringent erfolgen. Hierzu empfiehlt die DFG langfristige Personalentwicklungsprogramme und das frühzeitige Wecken des Interesses von Frauen und Mädchen im MINT-Bereich.

Auch im Jahr 2022 sieht die DFG hinsichtlich der Aktiven Rekrutierung noch immer eine Ausbaufähigkeit hinsichtlich der Professionalisierung, insbesondere bei

Stellenbesetzungen jenseits der Professur. Zusätzlich wird die Aktive Rekrutierung zur Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in der Postdoc-Phase, stärker in den Fokus gerückt.⁶

Zentrales Gleichstellungskonzept der OVGU

Die Aktive Rekrutierung ist im Rahmenziel 3 des *Zentralen Gleichstellungskonzepts der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg* verankert.⁷ Sie wird dort ebenfalls als ein ganzheitlicher Prozess verstanden – von der Studienwahl bis hin zur Professur. Vielversprechende Studentinnen der OVGU sollen bereits während des Studiums von MINT-Akteur*innen vernetzt werden. Hinzukommend sollen Professor*innen darin unterstützt werden, aufstrebende Studentinnen und Promovendinnen in wissenschaftliche Arbeitskontexte wie Lehre, Forschung sowie in Tagungen und Publikationen zu integrieren und ihnen die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere aufzuzeigen. Als Förderinstrumente dienen hierbei die Finanzierung von Tagungsreisen, Hilfskraftverträge, Lehraufträge und strategische Planungen von Lehrstühlen. Für Berufungsverfahren ist die Aktive Gewinnung von Bewerber*innen klar festgelegt (vgl. Berufsordnung §6). Die praktische Ausführung ist in der dazugehörigen Handreichung beschrieben.⁸

Geschlechtergerechte Stellenbesetzung und –ausschreibung

Findungsphase

Einschätzen der Bewerbungslage⁹

- Überblick verschaffen über den Frauenanteil im eigenen Fachbereich
- Einschätzen der Bewerbungslage zur Planung der Ausgestaltung der Aktiven Rekrutierung, insbesondere bei einer Unterrepräsentation von Frauen
- Bei einem geringen zu erwartenden Frauenanteil Rücksprache mit dem Dezernat Personalwesen abhalten

Zusammenstellung der Auswahlkriterien

- Das Anforderungsprofil gliedert sich in zwei exakt zu definierende formale Anforderungen: Fachliche Kompetenzen und außerfachliche (methodische, soziale, persönliche, Führungs-) Kompetenzen.
- Formulieren möglicher außerfachlicher Kompetenzen wie Engagement in Gremienarbeit, didaktische Kompetenzen und Genderkompetenz passend zur Stelle (insbesondere notwendig bei Führungskräften und Professuren; familiäre und soziale Fähigkeiten)
- Festlegen, ob manche der Kriterien auch erlernt werden können
- Die Bereitschaft zur Weiterbildung hinsichtlich beispielsweise Genderkompetenz könnte ebenso ein außerfachliches Kriterium sein.
- Gewichtung der Auswahlkriterien
- Sicherstellen diskriminierungs- und benachteiligungsfreier Kriterien; konform nach dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 7-11)¹⁰
- Es besteht grundsätzlich eine Ausschreibungspflicht.
- Die Herstellung von Chancengerechtigkeit und Diversität als strategisches Ziel wird bei dem Vorgespräch zwischen Fakultät und Rektorat in Berufungsverfahren berücksichtigt (vgl. Berufsordnung §4 Absatz 2).

Selbstreflektion

- Reflektion der eigenen Gender Bias (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) bei den Auswahlkriterien¹¹
- In Berufungsverfahren muss eine Zahl von weniger als drei Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in einer Kommission gegenüber dem Rektorat begründet werden (vgl. Berufungskommission §7 Absatz 1).

- Gleichstellungsbeauftragte können in Berufungsverfahren von deren Vertretungen in der Kommission im Fall der Verhinderung ersetzt werden (vgl. Berufungsordnung Paragraph 7 Absatz 2).

Recherche potentieller Bewerber*innen¹²

- Recherche geeigneter Kandidat*innen an der OVGU in Absprache mit den Vorgesetzten¹³
- ggf. erstes Gespräch bezüglich Interesse und Karriereperspektiven mit potentiellen Kandidat*innen.
- Grundsätzlich ist präventiv die Unterstützung von Frauen in Gastvorträgen, sowie eine Bemühung von Frauen in Gast- und Vertretungsprofessuren ein elementarer Bestandteil der Aktiven Rekrutierung von Frauen, insbesondere für Berufungsverfahren.¹⁴¹⁵
- Auch bei Perspektivgesprächen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit ihren Vorgesetzten sollen bereits aktiv mögliche Perspektiven angesprochen werden.¹⁶

Formulierung der Ausschreibung¹⁷

Aufgaben und Profil¹⁸

- Bildung logischer und chronologischer Sinnabschnitte (z.B. Einteilung in Projektbeschreibung, Aufgaben, direktes Arbeitsumfeld, Bewerbungsprofil, Informationen über die Universität, Datenschutz, Bewerbungsfristen)
- Betonen und Priorisieren der Anforderungen durch chronologische Auflistung innerhalb der Sinnabschnitte
- Anführen der Möglichkeiten der fachlichen Weiterbildung im Rahmen der Tätigkeiten und der Stelle (z.B. „oder die Bereitschaft, ... zu erlernen“ / “die eigenen Kenntnisse im Bereich ... zu vertiefen“)
- Insbesondere bei internen Stellenausschreibung gibt es in der Vorlage der OVGU eine Formulierung, welche auf die Eignung zur Personalentwicklung hinweist. Darin werden die Beschäftigten auffordert, sich zu bewerben, auch wenn sie die geforderten Qualifikationen nicht erfüllen, diese aber erwerben möchten.¹⁹

Neutrale Formulierung der Stellenbezeichnung

- Beispielsweise die Formulierung „Mitarbeit“ statt „Mitarbeiter“ verwenden und die Konkretisierung „m/w/d“ in Klammern ergänzen

Verwenden gendersensibler und klarer Sprache

- Verwenden gendersensibler Sprache²⁰
- Verwenden einfacher und klarer Formulierungen für ein möglichst verständliches und realistisches Bild der Stelle
- Achten auf ansprechende Formulierung der Eigenschaften und Verhaltensweisen, z.B. Vermeiden von status- und machtnahen Begriffen; stattdessen Orientierung am Anforderungsprofil und Formulierung der Eigenschaften als Verhaltensweisen (z.B. Verhandlungsstärke → Fähigkeit, überzeugend zu argumentieren)²¹

Formulierung einer englischen Version

- Eine englische Version der Stellenanzeige ist nur für Professuren verpflichtend.
- Die Ansprache internationaler Frauen im MINT-Bereich durch eine englische Version kann für die Erhöhung des Frauenanteils und mehr Diversität zielführend sein. Daher empfiehlt sich ggf. auch eine englische Version auch für andere Stellenangebote.²²

Präsentation der Universität als attraktiver Arbeitsort

- Wichtige Elemente sind hier Geschlechterpassus, Familienfreundlichkeit, Relevanz von Geschlecht und Diversität, Work-Life-Balance, Flexible Arbeitszeitmodelle und konkrete Angebote für mehr Chancengleichheit.

Selbstpräsentation als attraktiver Arbeitsort

- Individuelle Darstellung der Arbeitssituation bzw. Betonung der eigenen Stärken und der Arbeitsweise (Was wird geboten? Wie ist das Team strukturiert? Wie wird das zukünftige Teammitglied in Arbeitsprozesse eingebunden?)
- Detailliertes, klares und realitätsnahes Beschreiben der Arbeitssituation (z.B. Flexibilität der Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-

Vereinbarungen, Name und ggf. Anzahl Vorgesetzte, Gehalt, Befristung und Verlängerung, Einstiegsdatum)

Veröffentlichung der Ausschreibung

Rechtzeitiges Ausschreiben und lange Bewerbungsfrist

- Möglichst frühzeitiges Ausschreiben und lange Bewerbungsphase. In Berufungsverfahren hat dies unverzüglich nach Freigabe durch das Ministerium zu erfolgen (vgl. Berufsordnung OVGU §5).¹⁹
- Ggf. Bewerbungsfrist verlängern, wenn sich nicht ausreichend Frauen bewerben. Die Berechnung erfolgt fakultätsspezifisch nach dem Kaskadenmodell. Je nach dezentralem Gleichstellungskonzept wird „ausreichend“ spezifisch definiert (ggf. erneute Absprache mit dem Dezernat Personalwesen (K2)).

Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten

- Alle Beteiligten werden zum Zeitpunkt der Veröffentlichung auf der OVGU-Website benachrichtigt. Die eingegangenen Bewerbungen sind für alle Vertretungen im BYTE-System (Bewerbungsmanagementsystem) einsehbar.

Gezielte Ansprache

- Gezielte Ansprache der potentiellen Kandidatinnen an der OVGU nach Veröffentlichung der Stellenanzeige in Absprache mit den Vorgesetzten (Direkter Kontakt; Auffangen und Entgegensteuern möglicher Bedenken im Verfahren; Aufforderung zur Bewerbung)¹³
- Veröffentlichung der Stelle über eigene Netzwerke, z.B. Mailinglisten, andere Vorgesetzte oder über passende Organisationen im Umfeld.
- Auch das Büro für Gleichstellungsfragen teilt Ihre Stellenanzeige auf Nachfrage gerne über dessen Mailingliste. Die Reichweite ist hierbei jedoch begrenzt.

Streuung in Online-Portalen, Datenbanken und Netzwerken

- Das Dezernat Personalwesen (K2) veröffentlicht die Stellenausschreibung auf der OVGU-Website.
- Streuung über K2: Bei haushaltsinternen Stellen muss eine Streuung vorab bei K2 bei Übermittlung des Ausschreibungstextes angefragt werden (Angabe über Medium, Zeitpunkt des Erscheinens, Kostenübernahme und Fristen der Veröffentlichungen). Standardmäßig streut K2 die Stellen über die Online-Plattformen *indeed* (größte Reichweite und sehr wirksamer Algorithmus), *xing* und *googlejobs*. Kostenpflichtige Streuungen über zusätzliche Datenbanken und Netzwerke erfolgen bei Drittmittelausschreibungen zulasten des jeweiligen Projekts.
- Im Falle von Berufungsverfahren ist für die Streuung die Kommission zuständig, bei allen anderen Stellen die Vorgesetzten und Fakultäten.¹⁹
- Für eine zusätzliche Streuung, insbesondere für das Erreichen von Frauen gibt es bereits eine Vielzahl an Datenbanken und Netzwerken im MINT-Bereich. Eine Übersicht der meist kostenlosen Streuungsangebote wurde im Büro für Gleichstellungsfragen für Sie zusammengestellt. Gerne berät Sie K2 bei der sinnvollen Nutzung dieser Plattformen.⁵

Bewerbungssichtung

Ggf. Nachrekrutierung

- Reflektion der Suche nach Kandidat*innen an der OVGU und erneute Nutzung eigener Netzwerke
- bei zu wenig eingegangenen Bewerbungen von Frauen kann die Bewerbungsfrist verlängert werden. Zusätzlich sollte die Stelle erneut breiter gestreut werden.

Bewertung der eingegangenen Bewerbungen

- Betrachtung der wissenschaftlichen Leistungen im Gesamtkontext, z.B. bezüglich des akademischen Alters: Das akademische Alter bedeutet die Menge an Publikationen oder Mobilität abzüglich Familienplanung, Krankheits- und Pflegezeiten; Lehrtätigkeit und/oder Gremienarbeit.

- Absehen von einer defizitären Betrachtung, sondern Fokus auf Potentiale legen
- Berücksichtigen, dass Frauen sich oftmals zurückhaltender präsentieren

Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

- Um die Interessen der Bewerber*innen vertreten zu können, sind spätestens ab diesem Zeitpunkt die Gleichstellungsbeauftragten in die Vorauswahl mit einzubeziehen.

Erstellen einer Synopse

- Erstellen einer Übersicht zur Vergleichbarkeit der Bewerber*innenprofile und Dokumentation für spätere Auswahlbegründung (Synopse)
- Insbesondere bei vielen Bewerbungen empfiehlt sich die Entwicklung eines Punktesystems mit Gewichtung der Kriterien.
- Für die Synopse werden entsprechende Vorlagen automatisch per Mail bereitgestellt.
- Das Erstellen und Einbeziehen der Synopse ist in der Berufungsordnung der OVGU genauestens geregelt.
Bewerber*innen mit der geeigneten fachlichen Passung und Qualifikation sind grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Prüfung der Möglichkeit alternativer Vorgehen

- Die Vorbereitung einer inhaltlichen thematischen Diskussion oder die Vorgabe von Vortragsthemen zur Vorbereitung ist teilweise üblich. Das Vorgehen ist im Interviewleitfaden abgebildet.

Vorstellungsgespräche²³

Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht zur Teilnahme, insofern die sich bewerbende Person dies nicht ausdrücklich ablehnt.

Wertschätzender Empfang

- Einbinden informeller Settings ohne Einbeziehung privater Aspekte unabhängig vom Bewerbungsverfahren (z.B. Freundlichkeit; Anbieten eines Getränks, Rückfragen)

Verwendung eines standardisierten Fragenkatalogs

- Mit der Zusage wird Ihnen ein Modularer Interviewleitfaden zugeschickt. Ziel ist es, durch eine einheitliche Struktur die Vergleichbarkeit der Vorstellungsgespräche zu erhöhen.
- Aufbauend auf den Modulare Interviewleitfaden wird der Entwurf eines eigenen standardisierten Leitfadens empfohlen. Dieser ist vorab allen an der Auswahl beteiligten Teilnehmenden zu schicken.
- Fragen zu (geplanter) Schwangerschaft/Familienplanung dürfen nicht gestellt werden und müssen von den Kandidat*innen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Transparente Erläuterung der weiteren Vorgehensweise

- Alle Informationen zum weiteren Ablauf des Bewerbungsverfahrens sollten abschließend den Bewerbenden ausführlich und in transparenter und wertschätzender Weise vermittelt werden.

Entscheidungsfindung²⁴

Hinzuziehen der Synopse

- Das Hinzuziehen der Synopse erweist sich insbesondere dann besonders hilfreich, wenn die Meinungen über die Kandidat*innen unter den OVGU-seitigen Gesprächsteilnehmenden stark auseinandergehen.
- Vergleichen der Punktevergabe der vorab angefertigten Synopse mit den Gesprächseindrücken: Durch diesen Vergleich wird der Fokus nach den Bewerbungsgesprächen erneut auf die anfänglich ausgelegten Auswahlkriterien gelegt.

- Abwägen: War der Gesamteindruck positiv, aber einzelne Auswahlkriterien fehlten? Oder waren nahezu alle Auswahlkriterien erfüllt, der Gesamteindruck hinterlässt jedoch Zweifel?

Einstellung von Frauen

- Frauen werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt. Eine Ausnahme besteht, wenn „in der Person [...] liegende Gründe vorliegen“, um einen männlichen Bewerber vorzuziehen (FrFG § 4 Abs. 2)²⁵. In diesem Fall sollten die Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Expertise besonders zu Rate gezogen werden.²⁶

Auswahlbegründung

- Der Prozess der Auswahlbegründung ist von der Abteilung für Tarifbeschäftigte an der OVGU (K22) geregelt. Die Verantwortlichen erhalten im Nachgang alle Informationen über die einzureichenden Dokumente.

Weiterführende Informationen

- ¹ Verpflichtendes Vorgehen für ein geschlechtergerechtes Stellenbesetzungsverfahren wird in den Verwaltungsgrundschriften zum Thema „Personal“ geregelt und kann unter den Hochschulöffentlichen Bekanntmachungen der OVGU (HöB Teil II) abgerufen werden: https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/H%C3%B6B+Teil+II/5_+Personal-p-118.html
- ² Checkliste Aktive Rekrutierung des Büros für Gleichstellungsfragen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: <https://www.bfg.ovgu.de/MINT>
- ³ Checkliste zur Qualitätssicherung und Förderung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren: https://www.ovgu.de/unimagdeburg_media/Organisation/Rektorat/RP/PE_BM/Handreichung_BO_Anlage_2-p-99874.pdf
- ⁴ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2020): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Zusammenfassung und Empfehlungen 2020: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf
- ⁵ Übersicht über Datenbanken und Netzwerke für Frauen im MINT-Bereich des Büros für Gleichstellungsfragen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: https://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/MINT_Rekrutierung/Dokumente/Datenbanken+_+Netzwerke-p-3494.pdf
- ⁶ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf
- ⁷ Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Gleichstellungskonzept 2020-2025: https://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/Organisationsentwicklung/Gleichstellungskonzepte/OVGU_Zentrales+Gleichstellungskonzept.pdf

⁸ Hier finden Sie die Handreichung und alle Anlagen zur Berufungsordnung der OVGU. https://www.ovgu.de/Universit%C3%A4t/Organisation/Rektorat/Prorektor+f%C3%BCr+Planung+und+Haushalt/Berufungsmanagement+_+Personalentwicklung/Berufungsmanagement/Berufungsverfahren+an+der+OVGU+%28intern%29.html

⁹ Weitere Informationen zum Thema MINT-Rekrutierung an der OVGU:
www.bfg.ovgu.de/MINT

¹⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897). Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 23.5.2022 I 768:

www.gesetze-im-internet.de/agg

¹¹ Selbsttest zur eigenen Gender Bias (IAT):

<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>

¹² Auflistung von Netzwerken, Fachkollegien und Datenbanken für die Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich (fächerübergreifend, und fachspezifisch):

https://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/MINT_Rekrutierung/Liste+Aktive+Rekrutierung.pdf

¹³ Ein gegenseitiges Abwerben exzellenter Kolleg*innen darf nicht stattfinden. Unter den Vorgesetzten soll daher unbedingt eine Absprache erfolgen.

¹⁴ Datenbank mit Rednerinnen für Ihre Veranstaltungen:

<https://www.speakerinnen.org/de>

¹⁵ Satzungen und Ordnungen zur Bestellung und Ausgestaltung von Dienstverhältnissen und Status von Professoren, Juniorprofessoren und anderen Hochschullehrern:

https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/H%c3%b6B+Teil+I/1_18+Satzungen+und+Ordnungen+zur+Bestellung+und+Ausgestaltung+von+Dienstverh%c3%a4ltnissen+und+Status+von+Professoren+_+Juniorprofessoren+und+anderen+Hochschullehrern-p-408.html

¹⁶ Beachten Sie hierzu bitte die „Dienstvereinbarung über die jährliche Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG)“:

https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/media/B_Rundschreiben/5_+Personal/5_6+Personalentwicklung_+Qualifikation+und+Weiterbildung/20190107+_+MVG-p-11326.pdf

¹⁷ Vorlagen Stellenausschreibungen im Formularpool der OVGU:

www.formularpool.ovgu.de/Formulare+AZ/S/Stellenausschreibungen.html

- 18 Ausführliche Formulierungstipps zur gezielten Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen:

https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Rekrutierung_von_Frauen.pdf

- 19 Beachten Sie hierzu bitte die „Satzungen und Ordnungen zur Bestellung und Ausgestaltung von Dienstverhältnissen und Status von Professoren, Juniorprofessoren und anderen Hochschullehrern“:

https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/H%3%b6B+Teil+I/1_18+Satzungen+und+Ordnungen+zur+Bestellung+und+Ausgestaltung+von+Dienstverh%3%a4tnissen+und+Status+von+Professoren_+Juniorprofessoren+und+anderen+Hochschullehrern-p-408.html

- 20 Hier finden Sie alle Informationen zur Verwendung gendersensibler Sprache:

<https://www.bfg.ovgu.de/gendersensibel.html>

- 21 Decoder für Gender Bias bei Formulierungen in Stellenausschreibungen:

<https://www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/>

- 22 Vgl. zum Internationalen Frauenanteil bei internationalen Wissenschaftler*innen die Studie Stoet, G., & Geary, D. C. (2018): The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education. Psychological Science, 29, 581–593:

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0956797617741719>

- 23 In der Berufsordnung wird der Rahmen für die persönliche Vorstellung im § 13 präzise festgelegt:

https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/media/A_Rundschreiben/1_18+Satzungen+und+Ordnungen+zur+Bestellung+und+Ausgestaltung+von+Dienstverh%3%a4tnissen+und+Status+von+Professoren_+Juniorprofessoren+und+anderen+Hochschullehrern/Berufsordnung.pdf

- 24 In der Berufsordnung ist das Vorgehen der Entscheidungsfindung für Berufungsverfahren in den Paragraphen § 14–17 verbindlich festgelegt:

https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/media/A_Rundschreiben/1_18+Satzungen+und+Ordnungen+zur+Bestellung+und+Ausgestaltung+von+Dienstverh%3%a4tnissen+und+Status+von+Professoren_+Juniorprofessoren+und+anderen+Hochschullehrern/Berufsordnung.pdf

²⁵ Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt (FrFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997:

<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-FrFGST-rahmen>

²⁶ Der Grundsatz der Bestenauslese ist auch in der Berufsordnung der OVGU § 3 Grundsätze Absatz 1 geregelt:

https://www.bekanntmachungen.ovgu.de/media/A_Rundschreiben/1_18+Satzungen+und+Ordnungen+zur+Bestellung+und+Ausgestaltung+von+Dienstverh%3a4ltnissen+und+Status+von+Professoren_+Juniorprofessoren+und+anderen+Hochschullehrern/Berufsordnung.pdf