

## **Antrag auf Förderung eines innovativen Gleichstellungsprojektes im Rahmen des Gleichstellungs-Innovations-Fonds**

### **Ist-Situation an der Fakultät für Agrarwissenschaften**

Die Leaky Pipeline der Fakultät für Agrarwissenschaften weist im Bereich Professuren eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern auf. Bei 89% männlich besetzter Professuren verfügt die Fakultät über lediglich 11% weiblich besetzter Professuren (Stand 2016). Im aktuellen Gleichstellungsplan (2015-2021) lautet eines der erklärten Ziele, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen zu erhöhen. Die Fakultät setzt deshalb auf eine Vorgabe, nach der Berufungskommissionen erst dann Kandidatinnen/ Kandidaten auswählen können, wenn mindestens 30% der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen. Die Fakultät geht davon aus, dass so die Prioritäten bereits bei der Formulierung der Freigabeanträge und der Ausschreibungstexte anders gewertet werden und die Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung qualifizierter Frauen eine höhere Bedeutung erhalten. In aktuellen Freigabeanträgen müssen die Beratungsergebnisse mit dem Gleichstellungsteam konkret benannt werden. Zudem sollen die Ergebnisse bei der Ausrichtung und dem Ausschreibungstext der Professur berücksichtigt werden.

### **Innovative Weiterentwicklung der *Aktiven Rekrutierung*. Projektbeschreibung des qualitativen Benchmarkings**

Die Praxis hat gezeigt, dass Freigabeanträge zumeist nebenbei geschrieben werden müssen und daher die Suche nach potenziellen Kandidatinnen vorwiegend Ressourcen effizient erfolgt. Für innovative Wege sowie die Implementierung neuer Tools bedarf es demzufolge einer übergeordneten Zuständigkeit, wodurch Strukturen für eine sorgfältige Suche nach Frauen in Spitzenpositionen optimiert und sogar nachhaltig verbessert werden können.

Das Gleichstellungsteam der Fakultät für Agrarwissenschaften kann an dieser Stelle nur unterstützen und möchte über den Gleichstellungsinnovationsfonds daher eine neue Stelle zur Professionalisierung der aktiven Rekrutierung beantragen. Im ersten Schritt soll mit dieser Stelle ein Netzwerk der Entscheidungsträger\*Innen an führenden Agrarstandorten in Deutschland aufgebaut werden. Dafür sollen an den Universitäten Hohenheim, Bonn, Berlin, Gießen, Kiel, Rostock, München/Freising und Halle/Wittenberg zunächst konkrete Benchmarking-Partner\*Innen identifiziert und diese untereinander vernetzt werden. Innerhalb des Personenkreises werden gemeinsame Handlungsempfehlungen (konkrete Maßnahmen) zur verbesserten aktiven Rekrutierung von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Agrarwissenschaften verabredet und fortan bei Freigabeanträgen und

Berufungsverfahren angewendet. Der erfolgreiche Know-how Transfer ermöglicht gemeinsam und voneinander zu lernen (Good-Practice Beispiele) und die bestehenden Herausforderungen zur Erhöhung der weiblich besetzten Professuren bestmöglich zu meistern.

Im zweiten Schritt soll die Präsenz der Agrarprofile in der bestehenden Plattform FemConsult –zunächst für die deutschsprachige Akquise- ausgebaut werden (siehe <http://www.gesis.org/femconsult/home/>). Aktuell befinden sich 24 spezifische Agrarprofile in der Datenbank. Doch durch die Interdisziplinarität des Faches reduziert sich die Suche pro Fachbereich auf einzelne Kandidatinnen. Mit der gezielten Ansprache von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Agrarwissenschaften, soll die Trefferquote deutlich erhöht werden. Dafür werden Habilitandinnen und Junior- bzw. W2-Professorinnen aktiv auffordern, ihr Profil bei FemConsult zu erstellen. Gegenwärtig sind nur zwei Wissenschaftlerinnen der hiesigen Agrar-Fakultät mit einem Profil vertreten. Ferner sollen durch die Benchmarking-Partner\*innen auch Wissenschaftlerinnen der anderen Universitäten der Agrarwissenschaften angesprochen werden, ihr Profil bei Femconsult zu erstellen. Um die Interdisziplinarität der Agrarwissenschaften aufzugreifen, können ferner interne Wissenschaftlerinnen aus den angrenzenden Fachbereichen Biologie, Forstwissenschaften, BWL, ÖSM und Geographie/Geologie angesprochen werden.

Durch die Vielzahl der aus dem Projekt entstandenen FemConsult-Profile weiblichen Nachwuchses, wird eine gezielte Online-Suche zur aktiven Rekrutierung von Frauen in Agrar-Spitzenpositionen durch relevante Entscheidungsträger\*Innen möglich. Der Ausbau der vorhandenen Struktur verbessert also die Sichtbarkeit von Frauen, die Spitzenpositionen in der Wissenschaft anstreben, und kann somit dazu beitragen den 11%-Anteil weiblich besetzter Professuren an der Fakultät zu erhöhen. Gleichzeitig wird mit dem Projekt ein nachhaltiger Struktureffekt der aktiven Rekrutierung angestrebt.

Projektstart: 1.4.2017

Kontakt

Referentin für qualitatives Agrar-Benchmarking  
Nina Härter  
Büsgenweg 5  
37077 Göttingen

nhaerte@gwdg.de