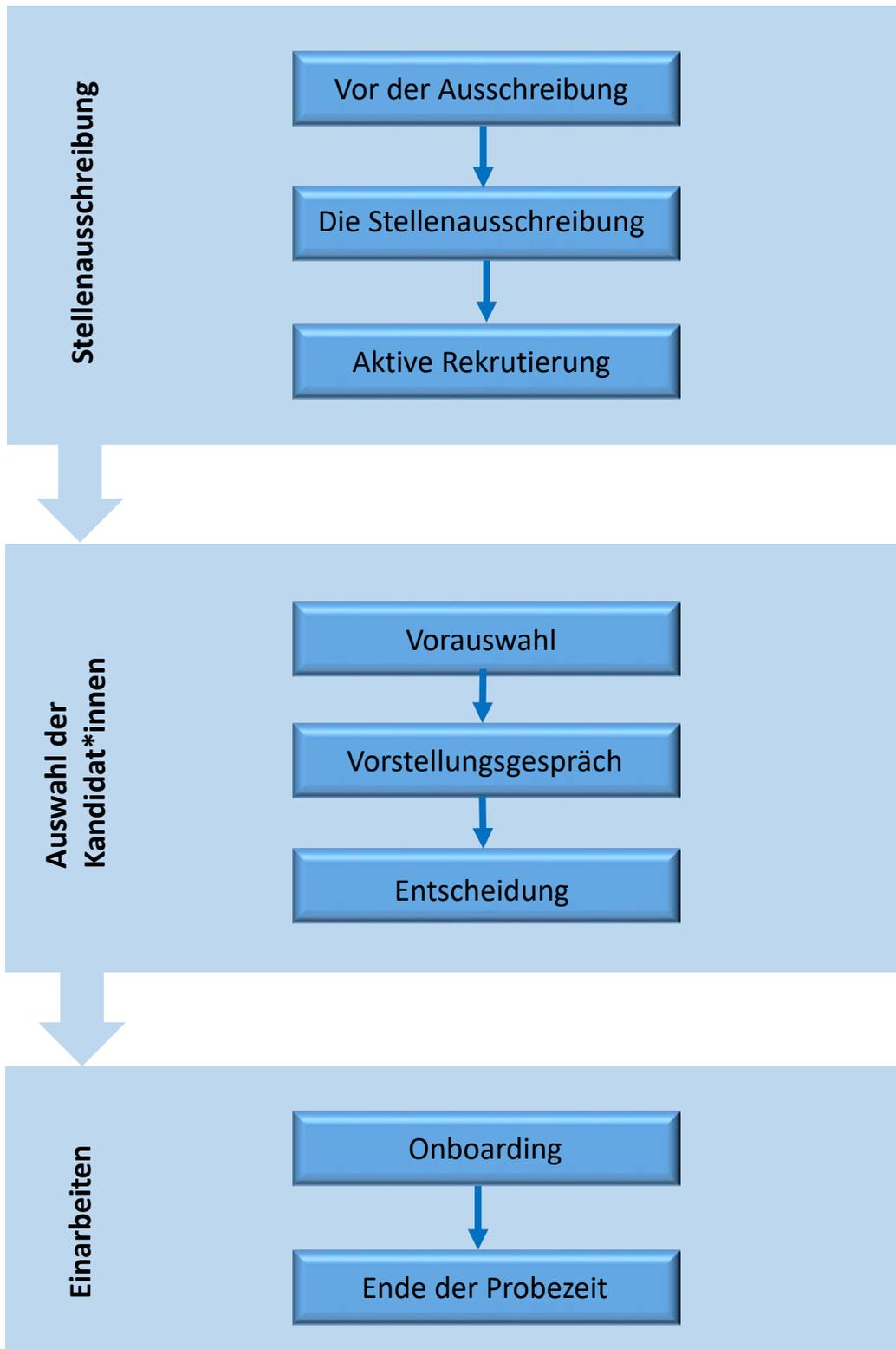




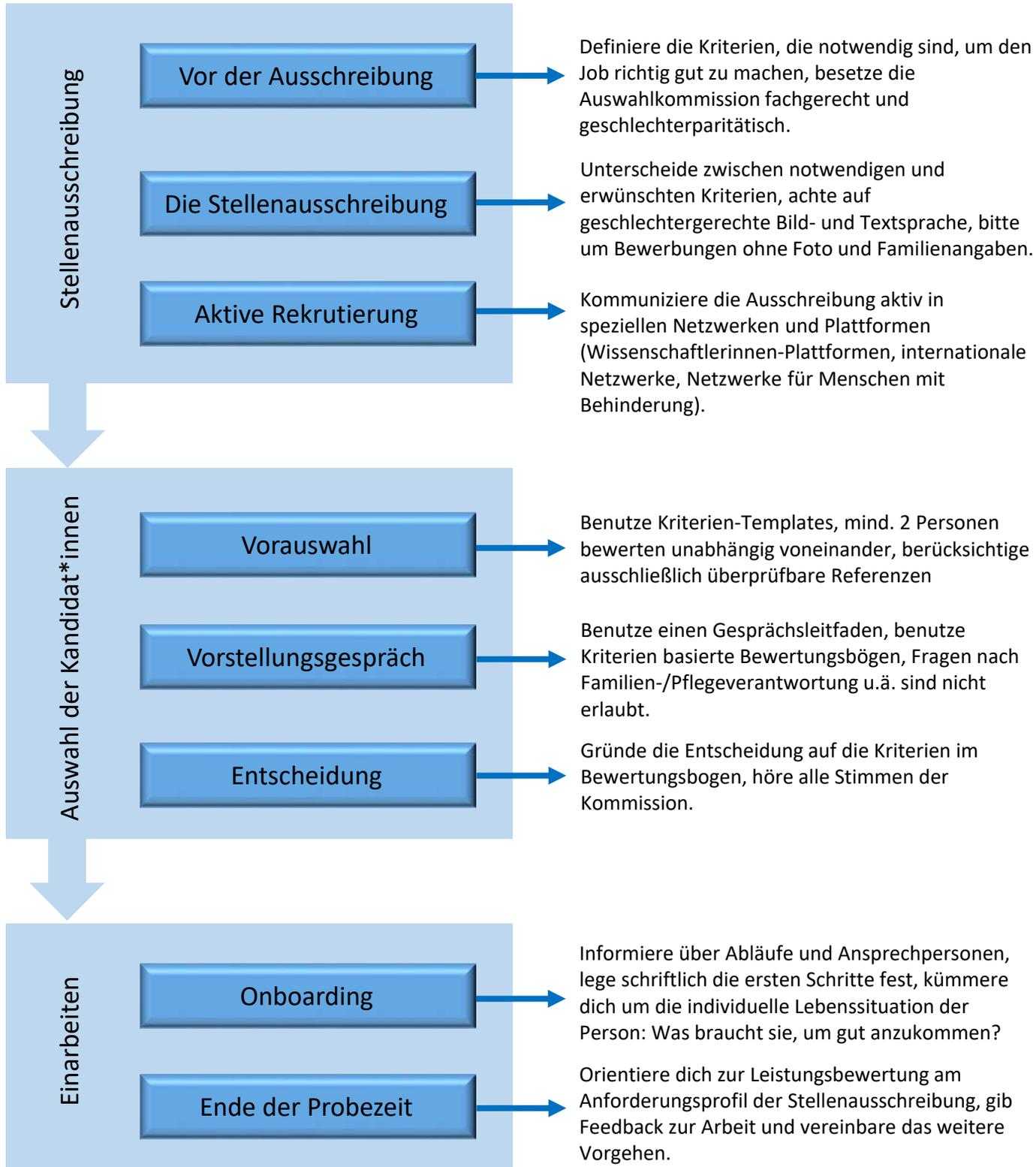
# Diversitätssensible Personalauswahl





# Diversitätssensible Personalauswahl

## Checkliste - Kurzform





## Checkliste - Langform

### Stellenausschreibung

#### Vor der Ausschreibung

- ✓ Definiere die Kriterien, die notwendig sind, um den Job richtig gut zu machen
- ✓ Beziehe bei der Gestaltung des Anforderungsprofils Personen mit ein, die die Stelle gut kennen
- ✓ Besetze die Auswahlkommission fachgerecht und geschlechterparitätisch
- ✓ Sensibilisiere das Auswahlteam für die Gleichstellungsziele des UFZ

#### Die Stellenausschreibung

- ✓ Unterscheide zwischen notwendigen und erwünschten Kriterien und kommuniziere das entsprechend in der Ausschreibung
- ✓ Achte auf geschlechtergerechte Bild- und Textsprache
- ✓ Bitte um Bewerbungen ohne Foto, Alter und Familienangaben
- ✓ Erstelle die Ausschreibung in Deutsch und Englisch
- ✓ Benutze das UFZ-Template „Stellenausschreibung“
- ✓ Weise auf Maßnahmen am UFZ hin, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen (z.B. Teilzeit und flexibles Arbeiten)
- ✓ Formuliere die Anforderungen der Anzeige breit, z.B. Studium: „Fachbereich xy *oder ähnliches*“ und führe notwendige konkrete fachliche und soziale Kompetenzen auf
- ✓ Ist Berufserfahrung ein Kriterium, formuliere „mehrjährige Berufserfahrung“ statt „langjährige Berufserfahrung“, um Diskriminierung auf Grund von Alter zu vermeiden
- ✓ Vermeide einen maskulinen Tonfall in der Anzeige (englisch: <http://gender-decoder.katmatfield.com/> deutsch: <https://genderdecoder.wi.tum.de> )

#### Aktive Rekrutierung

- ✓ Kommuniziere die Ausschreibung aktiv in speziellen Netzwerken und Plattformen (Wissenschaftlerinnen-Plattformen, internationale Netzwerke, Netzwerke für Menschen mit Behinderung).





## Checkliste - Langform

### Auswahl der Kandidat\*innen

#### Vorauswahl

- ✓ Informiere frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragte
- ✓ Benutze Kriterien-Templates, mind. 2 Personen bewerten unabhängig voneinander
- ✓ Überklebe oder entferne Fotos vorab
- ✓ Berücksichtige ausschließlich überprüfbare Referenzen
- ✓ Berücksichtige Bewerbungen von schwerbehinderten Kandidat\*innen und unterschiedliche Lebenskonzepte und-phasen in Lebensläufen
- ✓ Lade mindestens ebenso viele Frauen wie Männer ein, wenn im Bereich der zu besetzenden Stelle Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt analog für Männer in den Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind

#### Vorstellungsgespräch

- ✓ Benutze einen Gesprächsleitfaden und Kriterien basierte Bewertungsbögen
- ✓ Fragen nach Familien-/Pflegeverantwortung u.ä. sind nicht erlaubt
- ✓ Achte darauf, dass alle Kandidat\*innen gleichermaßen zu Wort kommen und dieselben Informationen erhalten
- ✓ Verweise auf flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, das Familienbüro oder andere Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- ✓ Versuche bei der Beurteilung der Kandidat\*innen unbewusste Vorstellungen und Stereotype zu reflektieren

#### Entscheidung

- ✓ Führe die Personalauswahl kulturfair durch, d.h. benachteiligungsfrei und unter Wertschätzung möglicher kultureller Besonderheiten
- ✓ Basiere die Entscheidung auf den Kriterien der Bewertungsbögen
- ✓ Höre alle Stimmen der Kommission





## Checkliste - Langform

### Einarbeiten

#### Onboarding

- ✓ Informiere über Abläufe und Ansprechpersonen
- ✓ Lege schriftlich die ersten Schritte fest
- ✓ Kümmere dich um die individuelle Lebenssituation der Person: Was braucht sie, um gut anzukommen? (Sprachkurs?, Dual Career?, Coaching?, Kinderbetreuung?, Umzugshilfe? Behördliche Wege?,...)

#### Ende der Probezeit

- ✓ Orientiere dich zur Leistungsbewertung am Anforderungsprofil der Stellenausschreibung
- ✓ Gib Feedback zur Arbeit und vereinbare das weitere Vorgehen





## Literaturverzeichnis

- Beck, Martin: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Lohnleichheit - Fakten, Daten, Analysen 26. Wissenschaftliches Kolloquium am 23. und 24. November 2017 im Museum Wiesbaden. Hg. v. Statistisches Bundesamt.
- Bourke, Juliet; Dillon, Bernadette (2018): The diversity and inclusion revolution. Eight powerful truths.
- Chair for Woman in Science and Engineering BC and Yukon region (2013): Unconscious Bias. Hg. v. Westcoast Woman in Engineering. Science & Technology.
- Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen -KOFA (2018): Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
- Göbels, Dohmen (2010): Vielfalt Bitteschön. Handlungsempfehlungen für interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit und Soziales.
- Hacker, Krull, Lohse, Strohschneider (2018): Wie sich die Qualität der Auswahl verbessern lässt. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 12.07.2018, S. 6.
- Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung: Handreichung zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen.
- Klamt, Marlies (2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache.
- Krutzler, Therese: Hat Karriere ein Geschlecht? Handbuch für eine geschlechtsgerechte Personalauswahl.
- Marsch, Ulrich (2012): TUM Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement. TUM Faculty Recruitment and Career System, Statute for Quality Management.
- Mohr, Tara Sophia (2014): Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified. Hg. v. Harvard Business Review.
- Neue, Manuela, Arbeitsgruppe "berufungsleitfaden" (2014): Gendersensibler Berufungsleitfaden. Unter Mitarbeit von Gleichstellungsbeauftragter Georg Teichert. Hg. v. Universität Leipzig.
- Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity: Leitfaden. Chancengleichheit bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen. Hg. v. Universität Konstanz. 2018.
- Senat der Freien Hansestadt Hamburg - Personalamt, Bettina Lentz (2017): Gendergerechte Personalauswahl. Eine Handreichung. Unter Mitarbeit von Britta Becker Elisa Budiman.
- Shanon, Lesley (2016): Want to Encourage Gender Diversity? Choose your words WISEly. Simon Fraser University.
- Universität Duisburg-Essen (2015): Diversitätsorientierte, strukturierte Personalauswahl. an der Universität Duisburg-Essen - Leitfaden.