

# Personalauswahl unter der Genderperspektive

Konzepte, Handlungsanleitungen und Tools  
für Maßnahmen des Best-Practice-Clubs  
„Familie in der Hochschule“

# Übung: Bewerbungen gendergerecht lesen

**Anleitung:** Bitte tragen Sie in die nachfolgende Tabelle alle Aspekte den vorgegebenen Kategorien entsprechend ein, die Ihnen während des Lesens der Stellenausschreibung und der Bewerbung aufgefallen sind. Im Anschluss beschreiben Sie Ihre Erwartungen an den/die Bewerber/in bezüglich der festgestellten fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie weiterer, für Sie wichtiger Kriterien. In die Spalte „Fragen an den/die Bewerber/in“ können Sie Fragen vermerken, die normalerweise nicht in einem Vorstellungsgespräch gestellt werden, die für Sie und Ihre Arbeit aber trotzdem von Relevanz sind.

|   | Erwartungen an den Bewerber/die Bewerberin                       |   |
|---|--|---|
|   | Geforderte/erwartete Eigenschaften anhand der Stellenanforderung | Abgeleitete Eigenschaften aus der Bewerbung |
| Fachliche Qualifikation des Bewerbers/der Bewerberin      |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
| Persönlichkeitsmerkmale des Bewerbers/der Bewerberin      |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
| Weitere Kriterien - Worauf achten Sie normalerweise noch? |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |
|   |  |   |

# Übung: Bewerbungen gendergerecht lesen

## Ziele

- Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für (unbewusste) Rollenstereotype Zuschreibungen
- Heranführung der Teilnehmenden an das genderbezogene Lesen von Bewerbungen
- Aufzeigen von alternativen Lesarten von Bewerbungen

## Modulbeschreibung

- 1. Schritt:** Lesen der Stellenausschreibung und einer Bewerbung
- 2. Schritt:** Geforderte Kompetenzen in der Stellenausschreibung und Kompetenzen des/der Bewerbers/in aus Bewerbungsunterlagen erarbeiten
- 3. Schritt:** Auflisten der geforderten und gebotenen Kompetenzen im Plenum (Flipchart) → Warum wurden bestimmte Dinge aufgeschrieben und andere nicht? Vergleich der Männer und Frauengruppe
- 4. Schritt:** Mögliche weiterführende Fragen an den/die Bewerber/in erarbeiten. Mit welchem Hintergrund würden Sie diese stellen?

## Technische Hinweise

### Teilnehmer/innen

6-16 Personen

### Zeitdauer:

60 Minuten

## Materialien:

Flipchart, Stifte, Moderationspapier

## Ablauf

### 1. Stellenausschreibung und Bewerbungen lesen

Teilen Sie allen Teilnehmenden die gleiche Stellenausschreibung aus. Die zu verteilenden Bewerbungsunterlagen stammen zum einen von einem Nachwuchswissenschaftler, zum anderen von einer Nachwuchswissenschaftlerin. Verteilen Sie beide Bewerbungen gleichermaßen unter den Teilnehmern/innen, so dass am Ende zwei Gruppen entstehen.

Zunächst lassen Sie Ihre Teilnehmer/innen die Unterlagen lesen. Dabei sollte zunächst die Stellenausschreibung und danach erst die Bewerbung gelesen werden (um diesen Ablauf zu gewährleisten, könnten Sie die Unterlagen zeitlich versetzt an die Teilnehmenden ausgeben). Nebenbei sollen Notizen auf dem beigefügten Arbeitsblatt für Teilnehmende "Bewerbungen gendergerecht lesen" vermerkt werden. Erarbeitet werden sollen die zum einen geforderten Kompetenzen der Stellenausschreibung, zum anderen die in den Bewerbungsunterlagen ersichtlichen Kompetenzen des/der Bewerbers/in.

### 2. Vergleich der geforderten und gebotenen Kompetenzen

In einem nächsten Schritt sollen zwei Gruppen gebildet werden. Die erste Gruppe besteht aus den Teilnehmern/innen, die die Bewerbungsunterlagen der Nachwuchswissenschaftlerin bearbeitet haben.

# Übung: Bewerbungen gendergerecht lesen

Die zweite Gruppe besteht entsprechend aus den Teilnehmern/innen mit den Unterlagen des Nachwuchswissenschaftlers. In beiden Gruppen sollen nun die gefundenen Kompetenzen aus Stellenausschreibung und Bewerbung auf Moderationspapier übertragen werden.

Bringen Sie beide Moderationspapiere mit den Verschriftlichungen am Flipchart an. Welche Unterschiede in der Kompetenzermittlung der Nachwuchswissenschaftlerin und des Nachwuchswissenschaftlers lassen sich finden? Wie kommen diese Unterschiede zustande? Falls es keine Unterschiede gibt, wie lässt sich das erklären?

Als anleitende Fragen können Ihnen folgende Aspekte dienen:

- Welche Stärken und Schwächen des/der Bewerbers/in können Sie aus den Bewerbungen herauslesen?
- Glauben Sie, dass es Unterschiede in der Lesart der Bewerbungen von Frauen und Männern gibt?
- Wenn ja, worin begründen sich die unterschiedlichen Lesarten?
- Welche Vorteile sehen Sie bei einem/er Mitarbeiter/in mit Kindern? Welche Vorteile sehen Sie bei einem/er Mitarbeiter/in ohne Kinder?

Einen besonderen Fokus sollten Sie auf die zusätzlichen Kriterien legen, die über fachliche Qualifikation und die Beurteilung von Persönlichkeitsmerkmalen hinausgehen (wie z.B. das Fragen nach Hobbies, Freizeitbeschäftigung, Familie) Hier werden sich für eine anschließende Diskussion besonders viele Ansatzpunkte finden lassen. Einen Einstieg geben nachfolgende Fragen:

- Warum ist Ihnen dieser Aspekt besonders wichtig?/Worin begründet sich seine Relevanz?
- Beurteilen Sie diesen Aspekt bei Männern und Frauen unterschiedlich?

## Variation

### Lebensalter

Ein besonderer Fokus könnte auf Bewerber/innen mit unterschiedlichem Lebensalter gelegt werden. Werden jüngere Bewerber/innen anders beurteilt als ältere? Inwiefern ändert sich die Beurteilung der Person nach Lebensalter? Besonders interessant wird diese Variante, wenn bei den älteren Bewerber/innen ein entstandardisierter Lebenslauf eingesetzt wird, z.B. durch große Lücken ohne Erklärung, häufiger Stellenwechsel, späte Promotion, etc.