

Leitfaden Aktive Rekrutierung im Rahmen von Berufungsverfahren vom 26. Februar 2026

Auf Vorschlag des Ausschusses für Chancengleichheit vom 29.10.2025 hat der Fachbereichsrat des FB 04 – Universitätsmedizin in seiner Sitzung am 26.02.2026 auf Basis von Art 3 Grundgesetz (GG), § 4 Abs. 1, § 43 Abs. 3-6, § 50 Abs. 5 Satz 5 des Hochschulgesetzes (HochSchG), § 27 Abs. 1 Grundordnung der JGU Mainz (GO JGU Mainz) sowie § 6 Abs. 3 Berufsordnung der JGU Mainz (BO JGU Mainz) den folgenden Leitfaden beraten und beschlossen. Nach Benehmen mit dem Vorstand vom 27.04.2026 wurde der Beschluss bestätigt und in Kraft gesetzt.

Teil 1 Aktive Rekrutierung für den FB 04 Universitätsmedizin

§ 1 Aktive Rekrutierung

Aktive Rekrutierung ist die proaktive, gezielte Suche und direkte Ansprache von potenziellen Kandidat*innen für Vakanzen, anstatt passiv auf Bewerbungen zu warten. Sie dient dazu, qualifiziertes Personal, oft auch passive Kandidaten, über Netzwerke, Datenbanken oder soziale Medien zu gewinnen.

§ 2 Analyse der Marktsituation

Im Zusammenhang der Evaluation einer Professur (bisher bei W3 mit Einrichtungsleitung) und der Erstellung des Profilpapiers dafür soll von den externen Expert*innen/Fachgesellschaften durch die Beantwortung folgender Fragen eine Aussage zur „Marktsituation“ getroffen werden:

1. Wie viele Wissenschaftler*innen bzw. Ärzt*innen könnten mit dieser Ausschreibung erreicht werden?
2. Wie attraktiv ist die ausgeschriebene Position?
3. Wie offen ist die Ausschreibung zu formulieren, damit sie als Bewerber*innen in Frage kommen?
4. Können bereits hier Vorschläge gemacht werden?

§ 3

Ausschreibungstext

Der Ausschreibungstext ist geschlechtsneutral und ausreichend offen zu formulieren. Relevante außerfachliche Kompetenzen sind zu benennen (z.B. Leitungskompetenz, Kommunikationskompetenz, Generationenkompetenz), in geeigneter Weise zu überprüfen und damit auch entscheidungsrelevant. In der Ausschreibung sind Hinweise zu Dual Career, Familienunterstützung und Onboarding zu geben, welche dann auch umgesetzt werden. Die Ausschreibung muss den Wunsch nach Beseitigung der Unterrepräsentanz, in der Regel die von Frauen, explizit zum Ausdruck bringen und diese zur Bewerbung auffordern.

§ 4

Anforderungsprofil für die Aktive Rekrutierung benannte Person

Die für die Aktive Rekrutierung benannte Person hat eine ausreichende Perspektive für den Standort Mainz und die Kompetenz für Aussagen zu wissenschaftlichen Schwerpunkten, Kooperationsmöglichkeiten und Standortvorteilen aufzuweisen. Sie soll werbend für den Standort der Universitätsmedizin Mainz sprechen, da insbesondere bei der Berufung von Professorinnen eine starke Konkurrenz zwischen den Standorten bundesweit besteht. Sie sollte eher keine potenzielle Kooperationspartnerin sein, um Befangenheiten in der einen oder anderen Richtung zu vermeiden.

§ 5

Potenzielles Bewerber*innenfeld

(1) In der Evaluationsphase sind bei den Fachleuten aus der Berufungskommission, bei Fachgesellschaften, aus Datenbanken (auch nicht-öffentlichen), Netzwerken und bei Fachveranstaltungen Namensvorschläge von potenziellen Bewerber*innen zu sammeln. Die mit der Aktiven Rekrutierung beauftragte Person kann die Unterstützung des Dekanates bei der Ermittlung von Kontaktdaten in Anspruch nehmen.

(2) Potenzielle Bewerber*innen erhalten ein personalisiertes Anschreiben des Dekans bzw. der Dekanin (inkl. der Ausschreibung), mit dem sie auf die ausgeschriebene Professur aufmerksam gemacht und zur Bewerbung eingeladen werden. In diesem Schreiben wird auch die beauftragte Person mit Kontaktdaten genannt. Ein persönliches Telefonat mit der beauftragten Person wird explizit angeboten.

(3) Bei der Sitzung der Berufungskommission zur Auswahl für das Hearing sind die Art der Kontaktaufnahme, die Zahl der Kontaktierten, die Zahl derer, die sich dann beworben haben, und etwaige Aspekte aus der Rückmeldung zu berichten, ohne dass die Namen der so Kontaktierten benannt werden¹. Die persönliche Ansprache darf durch die Berufungskommission nicht negativ berücksichtigt werden oder sonst einen Nachteil im Rahmen des Bewerbungsverfahrens nach sich ziehen.

¹ So zeigt eine Konstanzer Studie (2008-2011), dass 72 Prozent der neuberufenen Professorinnen aktiv rekrutiert wurden und 77 Prozent der neuberufenen Professorinnen sich ohne die aktive Ansprache nicht beworben hätten. (Peus, Claudia V.; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja & Frey, Dieter (Hg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer Science and Business Media, S. 251–259, 2015)

Teil 2

Ergänzende Maßnahmen und Hinweise, Inkrafttreten

§ 6

Ergänzende Maßnahmen

- (1) Auf der Homepage des Dekanates sollte auf der Seite, welche die Ausschreibungen abbildet, mit Unterstützung der Unternehmenskommunikation eine Beschreibung des Standortes Mainz ergänzt werden, die Hinweise auf die Stadt, die Wohnmöglichkeiten, die Arbeitsmöglichkeiten für Partner*innen, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten, das schulische und kulturelle Angebot von Mainz und des Rhein-Main-Gebietes enthält.
- (2) Die Auswahl zum Hearing und die Bewertung beim Hearing sollten anhand vorher festgelegter Kriterien erfolgen (Eignung, Befähigung, fachliche Expertise).
- (3) Bei den standardisierten Gesprächen zur Einschätzung außerfachlicher Kompetenzen sollte eine externe Person dabei sein.
- (4) Die Vorsitzenden einer Berufungskommission und alle anderen Mitglieder einer Berufungskommission sollten vor Beginn ihrer Tätigkeit ein Anti-Bias -Training absolviert haben.
- (5) Die Fragen bei der Anhörung sollten in größerem Umfang standardisiert sein, damit Vergleichbarkeit besteht.
- (6) Die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und Onboarding sollten fest zugesagt werden.

§ 7

Hinweise

- (1) Die Zahl von W1-Professuren mit Tenure Track auf W2 ist im Rahmen der Berufsstrategie unter Berücksichtigung der Anforderungen zur Reduktion der Professurenanzahl möglichst auszubauen, da hierbei bundesweit der Frauenanteil bei knapp über 50% liegt².
- (2) Mitglieder der eigenen Hochschule dürfen gemäß § 50 Abs. 5 Satz 5 HochSchG nur in begründeten Ausnahmefällen in den Besetzungsvorschlag aufgenommen werden (Hausberufungen). Auch in diesen begründeten Ausnahmefällen sind Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen.

² Die Evaluationsergebnisse des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2014- 2018) zeigen, dass die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems gesteigert sowie die Chancengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt werden konnten. So konnte eine nahezu paritätische Besetzung der programmgeförderten Tenure-Track-Professuren (W1: nahezu paritätisch mit 52 % Frauen, 48 % Männern, W2: 58 % Männern, 42 % Frauen) erreicht werden. [240712_Tenure_Track_Programm_Evaluationsbericht_final.pdf](#)

§ 8
Inkrafttreten

Dieser Leitfaden tritt mit dem Tage der Veröffentlichung in Kraft.

Univ.-Prof. Dr. Philipp Drees
Wissenschaftlicher Vorstand und Dekan