

Anwendungshinweise für den Fragenkatalog zu Sozial- und Genderkompetenz (die Anwendung erscheint im Normalfall nur für Stellenbesetzungen ab „Postdoc“ bzw. für andere Leitungspositionen an der TU Wien sinnvoll!

BASIS

Folgende Kriterien sollten im Ausschreibungstext vorkommen:

- ❖ Sozialkompetenz
- ❖ Führungskompetenz
- ❖ Nachwuchsförderung
- ❖ Gleichbehandlung
- ❖ Genderkompetenz

Wünschenswert ist auch, dass bei den “sonstigen Erfordernissen” bzw. bei den weiteren Kompetenzen auf Interdisziplinarität Wert gelegt wird, soweit das sinnvoll ist.

DOKUMENTATION

Alle Kriterien des Ausschreibungstextes sind im Bewertungsraster der Kandidat/innen anzuführen.

ERST-PRÜFUNG

Alle- im Ausschreibungstext genannten Kriterien sollten im Bewerbungsschreiben bzw. in den Bewerbungsunterlagen angesprochen sein.

VORBEREITUNG

In allen Einladungsschreiben an ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten wird erwähnt, dass zu Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz im Hearing Stellung genommen werden soll.

ANWENDUNG IM HEARING

Zu “Vorerfahrungen” in Bezug auf Gleichbehandlung / Gleichstellung kann die Teilnahme an entsprechenden Arbeitsgruppen zu Antidiskriminierung positiv bzw. als erfüllt gewertet werden.

Vor-Wissen ist ein weniger geeignetes Kriterium bei diesen Fragen in einem Hearing:

einerseits bekommt die Situation dadurch einen unangenehmen Prüfungscharakter, andererseits ist *Wissen* nicht mit der *Fähigkeit*, situationsangemessen sozial- und genderkompetentes Verhalten an den Tag zu legen, gleichzusetzen.

Positiv zu bewerten sind unter anderem: Vorerfahrungen in einer Einrichtung / Interessensgruppe / Initiative zu Gleichbehandlung / Gleichberechtigung / Menschenrechten (muss nicht explizit Gendergleichstellung sein).

SCHLUSSBEMERKUNG

Im Fall einer Berufung stellt die TU Wien ein Infoblatt über die lokalen / TU-internen Anlaufstellen zur Verfügung. Sinnvoll erscheint bei Neuberufenen ein Gespräch mit der/dem Fakultätsbeauftragten des AKG. Differenzierte / konkrete **Trainings** sind Sache der Personalentwicklung.

A. Soziale Kompetenzen

• Führungsfähigkeit

- Was zeichnet Ihrer Meinung nach eine gute Führungskraft aus?
 - Welche Kompetenzen braucht eine gute Führungskraft?
- Wie haben Sie in Ihrem Leben Konflikte bearbeitet, wenn sie hierarchisch höher oder niedriger standen?
- Haben Sie als Führungskraft schon schwierige Situationen (welcher Art auch immer) erlebt?
 - Wie sind Sie vorgegangen?
 - Wie haben Sie die Situation bewältigt?
 [→ das lässt auch die Möglichkeit offen, dass Personen sich auf Beobachtungen beziehen]
- Nach welchen Kriterien delegieren Sie Aufgaben an Ihre MitarbeiterInnen?
 - Welche Faktoren spielen dabei für Sie eine Rolle?
 - mögliche Anschlussfrage: *Wie unterstützen und fördern Sie Ihre MitarbeiterInnen?*
- Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?
 - mögliche Klassifikationen etwa: *autoritär, partnerschaftlich, laissez faire, open/closed door-mentality, etc.*

• Konflikt- und Kritikfähigkeit

- Was halten Sie für einen sinnvollen Umgang mit Konflikten?
 - Was ist Ihrer Meinung nach hilfreich, was eher kontraproduktiv in Konfliktsituationen?
- Waren Sie schon einmal in einer beruflichen Konfliktsituation?
 - Wie haben Sie in dieser Situation agiert und/oder reagiert?
- Wie gehen Sie mit (berechtigter) Kritik um?
 - Was tun Sie, wenn Ihre Vorschläge auf Widerstand stoßen?
- Wie vertreten Sie Ihre Sicht der Dinge, wenn mit Widerstand zu rechnen ist?
- Wie bringen Sie (berechtigte) Kritik an?
- Wie nehmen Sie einem aufgebrachtem Gegenüber den Wind aus den Segeln?
- Wie lösen Sie einen Konflikt unter Studierenden, der z.B. aufgrund von diskriminierenden Äußerungen ausgelöst wurde?

• Kommunikations- und Kontaktfähigkeit

- Wie stellen Sie sicher, dass Sie eine andere Person richtig verstanden haben?
- Wie überprüfen Sie, ob Sie richtig verstanden worden sind?
- Wie haben Sie in Ihren bisherigen Tätigkeiten Kontakte geknüpft?
 - Wie gehen Sie auf Menschen zu? Wie brechen Sie das Eis?

• Teamfähigkeit

- *Wie würden Sie ihr (jetziges) Team beschreiben?*
- *Was sind für Sie persönlich die Vor- und Nachteile von Teamarbeit?*
- *Was können Sie zu einem guten Team(-geist) beitragen?*
- *Was sind Ihrer Meinung nach Erfolgsfaktoren für gute Zusammenarbeit und einen gelungenen Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten?*
- *Wenn Sie jetzt hier neu starten, wie würden Sie Ihren (Neu-)Start nutzen?*
- *Was würden Sie ändern, wenn Sie (jetzt) neu starten würden?*
- *Wie würden Sie bisherige und neue MitarbeiterInnen zu einem Team zusammenbringen / wollen (ein neues Team formen)?*
- *Wie würden Sie in Ihrer Arbeitsgruppe die Vereinbarkeit von Universität und Privatleben organisieren / gestalten?*
- *Wie gestalten Sie seminarartige Veranstaltungen [z.B. Teambuilding] außerhalb des Hauses?*

B. Situationsbezogene Fragestellungen

- *Wie würden Sie Situation xy lösen / bearbeiten?*
- *Wie gehen Sie mit einem Konflikt in Ihrem Team um?*
- *Wie gehen Sie damit um, wenn eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter die eigenen Forschungszwischenergebnisse [gegenüber Neuen bzw. DiplomandInnen/ DoktorandInnen] bei sich behält und offenbar nicht kooperieren möchte?*
- *Stellen Sie sich vor, Sie erhalten von Ihrer/ Ihrem Vorgesetzten einen Arbeitsauftrag, der Ihnen vollkommen zweckwidrig erscheint. Was tun Sie?*
- *Für **SekretärInnen**: Ihr Chef / Ihre Chefin möchte nicht gestört werden: Wie verhalten Sie sich gegenüber unerwünschten BesucherInnen oder AnruferInnen?*
- *Für **ProjektleiterInnen**: Sie stellen fest, dass eine/r Ihrer Projekt- MitarbeiterInnen mit ihren/ seinen Arbeitsaufgaben nicht zurecht kommt. Wie verhalten Sie sich?*
- *Wie gehen Sie damit um, wenn Sie eine/n Studierenden betreuen und deren/dessen Bachelor-/Master- oder Doktoratsarbeit zeitlich nicht im Rahmen ist und es knapp wird?*

C. Fragen zu Genderkompetenz/ Diversity-Verständnis:

Genderkompetenz erkennen wir in solchen Situationen u.a. an der Sprache, ob diese gendersensibel und hierarchiefrei gestaltet ist, soziale Diversität einbezieht, (möglichst) frei von Stereotypen bleibt

- *Gender Mainstreaming – wie könnten / würden / möchten Sie in der angestrebten Position zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstrategie beitragen?*
- *Wie schätzen Sie in Ihrer Fachdisziplin / in Ihrem Bereich... den Stand der Gleichstellung / Geschlechtergerechtigkeit ein? Was bedeutet das für Ihre Lehrtätigkeit?*
- *Gibt es in Ihrem Fach eine Unterrepräsentation eines Geschlechts?*
- *Wieso gibt es in Ihrem Fach so eine Überrepräsentation von Männern?*
- *Wie hat Frauenförderung an Ihrer (Universität) ausgesehen?*
- *Wie sieht das Geschlechterverhältnis an Ihrer jetzigen (Universität) aus?*
- *Welchen Stellenwert messen Sie der Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der Lehre zu? Wie begründen Sie dies gegenüber den Studierenden, gegenüber den MitarbeiterInnen im Fachbereich?*
- *Wie schätzen Sie die Situation Studierender mit Migrationshintergrund an österreichischen Hochschulen ein? Was bedeutet (oder bewirkt) das für Ihre Lehre?*
- *Welche Auswirkungen haben soziale Differenzkategorien Ihrer Einschätzung nach auf Studienerfolg und Karrierechancen Studierender?*
 → inwiefern können Sie selbst im Rahmen Ihrer Lehrtätigkeit Chancengleichheit fördern?
- *Wie wirken sich soziale Zuschreibungen (nach Geschlecht, nach sozialer Herkunft, kultureller Herkunft usw.) Ihrer Ansicht nach auf die Chancen in den Berufsfeldern aus, die Ihre Studierenden anstreben?*
 → Inwiefern gehen Sie darauf im Rahmen Ihrer Lehre ein?
- *Wie gestalten Sie Ihre Lehre konkret, um Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit unter Ihren Studierenden über alle möglichen Differenzkategorien hinweg in Ihren Lehrveranstaltungen zu fördern?*
 Worauf legen Sie dabei besonders Wert?
- *Wie sind die Strukturen zur Gleichstellung an Ihrer jetzigen (Universität)?*
- *Wie viele Frauen sind bei Ihnen in der (Arbeits-)Gruppe?*
- *Wie haben Sie Frauen angeworben?*
- ...- *anlässlich eines Fotos: [Wir sehen hier, dass nur eine Frau in der Gruppe ist] Wie stehen Sie dazu?*
- *Wie ist der Frauenanteil in Ihrem Gebiet? Im erweiterten Fachgebiet (z.B. der Fakultät)?*
- *Welche Frauenfördermaßnahmen würden Sie gerne setzen?*
- *Welche Ideen haben Sie, die Zahlenverhältnisse zwischen Frauen und Männern in Ihrem Bereich / Ihrer angestrebten Position zu verbessern?*

- Wenn Sie die Gelegenheit haben, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, wodurch tun Sie das?
- Wie würden Sie in der angestrebten Position auf die Verbesserung der Chancen-Gleichheit hinwirken?
- Wie können Sie sich vorstellen, den Frauenanteil zu erhöhen? (bei Studierenden, bei ...)
- Wie stehen Sie zu Gender Mainstreaming /Gender Budgeting / Frauenfördermaßnahmen?
 - Was verstehen Sie jeweils unter diesen drei Begriffen?
 - Wieviel Anteil wäre das in Ihrem künftigen Job?
 - Wie würden Sie das jeweils umsetzen?
- Das Leitmotto der TU Wien ist "Technik für Menschen":
Wie sehen Sie das in Ihrem Gebiet?
- Wie zeigt sich Frauenförderung bei Ihnen in der Lehre?
- Welche Frauenförderungsmaßnahmen erscheinen Ihnen sinnvoll?
- Warum ist Frauenförderung nach wie vor erforderlich?
- Kennen Sie die Förderungsstruktur der TU Wien?

D. Unzulässige Fragen

- Fragen nach bestehender **Schwangerschaft**
- Fragen nach **sexueller Orientierung, Heiratsplänen, Kinderwunsch,...**
→ "Wie steht Ihre Familie /PartnerIn zu Ihrer Bewerbung...?"
- Fragen nach bisherigen **Ehen/Scheidungen**
- Fragen nach **Vorstrafen**
(außer für die Möglichkeit, diesbezügliche Informationen aus dem CV zu erklären)
- Fragen nach **Vermögensverhältnissen**
- Fragen nach Krankheit und/oder **Gesundheitsbeeinträchtigung**,
die die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit nicht unmittelbar beeinträchtigt.

*** Anmerkung zu D.:

Wenn im Bewerbungsgespräch die Bewerberin / der Bewerber **selbst** private Dinge ins Spiel bringt, kann darauf in der Weise angemessen reagiert werden, indem nicht weiter in diese Richtung gefragt wird und es unkommentiert im Raum stehen bleibt.