



**GESCHLECHTERGERECHTE BERU-
FUNGSVERFAHREN UND AKTIVE
REKRUTIERUNG
ALS INSTRUMENTE ZUR ERHÖHUNG
DES ANTEILS AN PROFESSORINNEN**

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	2
Ablauf einer aktiven Rekrutierung	4
Erste Schritte.....	4
Qualitätskriterien eines aktiven Rekrutierungsverfahrens.....	4
Erstellen eines Anforderungskatalogs.....	4
Beteiligung der Stellenbesetzungs- bzw. Berufungskommission.....	5
Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder.....	5
Ansprache potenzieller Bewerberinnen.....	5
Transparenz durch Dokumentation.....	6
Wertschätzende Kommunikation im Auswahlverfahren.....	6
Recherche in Datenbanken	7
Allgemeine Datenbanken.....	7
Datenbank der EU für internationale Kooperationen.....	8
Fachspezifische Datenbanken (nach Fakultät).....	8
Fakultät Bildung.....	8
Fakultät Kulturwissenschaften.....	8
Fakultät Nachhaltigkeit.....	9
Fakultät Wirtschaftswissenschaften.....	10
Sonstige.....	10
Literatur zum Thema	11
Impressum.....	12

EINLEITUNG

Universitäten und andere Forschungseinrichtungen stehen in einem zunehmenden Wettbewerb untereinander (national und international). Dieser konzentriert sich auf Spitzenleistungen in der Forschung (z. B. Exzellenzinitiative, Sonderforschungsbereiche, Drittmittelförderungen etc.) und in der Lehre (z. B. CHE Hochschulranking, Erhöhung bzw. Halten der Studierendenzahlen). Ein wichtiger Erfolgsfaktor im Wettbewerb ist die Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich mit Personen, die hervorragende Leistungen und der Organisation ein hohes Renommee bringen. Häufig gelingt es einer Organisation jedoch nicht den gesamten Pool an qualifizierten Personen auszuschöpfen.

Aktive Rekrutierung und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren sind hierfür Qualitätsfaktoren (Peus et al. 2015). Neben der Stellenausschreibung über verschiedene Medien, der Bekanntgabe der Ausschreibung in fachspezifischen Verteilern und Netzwerken eröffnet die **aktive Rekrutierung** weitere Möglichkeiten einer **direkten Identifikation und gezielten (persönlichen) Ansprache von Talenten**, insbesondere auch für die Besetzung von Professuren¹. Schlüsselpersonen für die Personalauswahl oder Vorsitzende von Berufungskommissionen suchen dann gezielt nach qualifizierten Personen, u. a. über Wissenschaftler_innen Datenbanken, Fachgesellschaften oder durch die Auswertung von Publikationen einschlägiger Fachzeitschriften und sprechen sie an.

Eine aktive Rekrutierung, die auf einer unvoreingenommenen, geschlechter- und diversitätssensiblen Analyse potentieller Bewerber_innen gründet, **erhöht die Erfolgsaussichten im Wettbewerb in der Besetzung von Stellen**. Ergänzend bewirken attraktive und optimale Standortvoraussetzungen sowie Arbeitsbedingungen, bspw. durch Realisierung familienfreundlicher, antidiskriminierender Organisationsstrukturen und durch Eröffnen von Dual-Career-Optionen, dass sich das Potenzial der angeworbenen Talente für die Organisation voll entfalten kann.

Als Instrument für die Besetzung von Professuren wird aktive Rekrutierung insbesondere auch dann eingesetzt, um einen **Ausgleich des Geschlechterverhältnisses** innerhalb des Bewerbungsverfahrens anzustreben und um Chancengleichheit durch einen erhöhten Anteil berücksichtigter Frauen zu steigern. Dies bedeutet konkret, potentielle Bewerberinnen gezielt anzufragen, sofern sich abzeichnet, dass ein unausgewogenes Verhältnis von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern besteht oder wenn aus bisherigen Erfahrungen hervorgeht, dass dies nach Ablauf der Bewerbungsfrist der Fall sein wird.

Bereits bei der **Profilierung einer auszuschreibenden Professur** ist darauf zu achten, dass ein potenzielles Bewerber_innenfeld bestmöglich adressiert wird. In der Ausformulierung des Profildokumentes sollte eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache verwendet werden, ein häufiger Gebrauch maskuliner Wörter ist zu

¹ Siehe Leitfäden zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, u. a. Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum 2010, Justizariat der Universität Konstanz (2016), KIT (2013), Kastell (2010), Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity der Universität Konstanz (2013), Teichert (2014), Universität Mainz (2015), Universität Stuttgart (2015).

vermeiden². Durch eine **frühzeitige Befassung mit aktiver Rekrutierung** wird eine unnötige Verzögerung des Berufungsverfahrens verhindert.

Mit der Umsetzung einer aktiven Rekrutierung an der Leuphana Universität ist es möglich das Geschlechterverhältnis bereits vor dem Bewerbungsverfahren anzugleichen und einem Prozess entgegenzuwirken, in dem möglicherweise herausragend geeignete Bewerberinnen vor dem Schritt der Bewerbung zurückweichen, da ihnen bspw. nicht alle Informationen zur ausgeschriebenen Stelle und den Bedingungen vor Ort zur Verfügung stehen. Die Universität kann damit sicherstellen, dass die ausgeschriebene Professur bestmöglich und im Sinne der hohen Qualitätsansprüche an der Leuphana besetzt wird.

An der Leuphana Universität Lüneburg sollten professorale Führungskräfte – wie es an anderen Universitäten üblich ist – ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase ermutigen ihr wissenschaftliches Profil in **Datenbanken** wie bspw. **femconsult**, die zur aktiven Rekrutierung von Hochschulen genutzt werden, zu hinterlegen³.

² Ein Beispiel für die Verwendung maskuliner Wörter in Profil- und Stellenausschreibungen ist folgender Satz: „Die Ausschreibung richtet sich an eine international ausgewiesene Forscherpersönlichkeit, die die Aktivitäten im ausgeschriebenen Forschungsbereich an der Leuphana Universität Lüneburg maßgeblich erweitert.“ Ein weiteres Beispiel für die Verwendung von **männlich konnotierten Wörtern** ist folgende Wortwahl zur Beschreibung der Einstellungs voraussetzungen: „(...) analytisches Denkvermögen und entschlossenes Auftreten, außergewöhnliche Leistungsbereitschaft, ausgeprägte Zielorientierung und starkes Verantwortungsbewusstsein“. Eine eher **weiblich konnotierte Wortwahl** ist bspw. dann gegeben, wenn mit Einstellungs voraussetzungen wie folgt beschrieben werden: „(...) engagiert in der Lehre, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und fakultätsübergreifenden Kooperation und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung“.

³ U. a. wird in folgenden Berufungsleitfäden und Handreichungen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf die Datenbank femconsult verwiesen: Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum 2010, Justizariat der Universität Konstanz (2016), KIT (2013), Kastell (2010), Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity der Universität Konstanz (2013), Teichert (2014), Universität Mainz (2015), Universität Stuttgart (2015).

ABLAUF EINER AKTIVEN REKRUTIERUNG

ERSTE SCHRITTE

Der erste Schritt für die Suche nach einer geeigneten Bewerberin kann sein, ein Mitglied bzw. mehrere Mitglieder der Berufungskommission für diese Aufgabe zu betrauen und die aktive Suche zu dokumentieren. Dies gewährleistet Transparenz. Für das Verfahren wird folgender Vorschlag gemacht:

- ein Mitglied der Berufungskommission wird mit der Aufgabe der aktiven Rekrutierung betraut,
- der Prozess wird schriftlich dokumentiert (Erleichterung durch Formular) und die Recherche erfolgt nach angeforderten Kriterien der veröffentlichten Ausschreibung bzw. des Profilpapiers.

Für die Recherche stehen verschiedene Quellen bzw. Datenbanken zur Verfügung, die im Abschnitt „Recherche in Datenbanken“ genauer erläutert werden. An der Leuphana Universität Lüneburg kann die Berufungskommission verschiedene unterstützende Strukturen (bspw. Berufsmanagement, Dekanate) einbeziehen. Nicht zur aktiven Rekrutierung gehört die Information über neu zu besetzende Stellen durch Standardschreiben oder Verteiler. Stattdessen braucht es eine individuelle Anfrage von potenziellen Bewerberinnen – im Rahmen der Ausschreibung und der Bewerbungsfrist sowie nach Bekanntwerden eines unausgewogenen Bewerber_innenfeldes.

QUALITÄTSKRITERIEN EINES AKTIVEN REKRUTIERUNGSVERFAHRENS

Der folgende Abschnitt beinhaltet sowohl inhaltliche als auch formale Kriterien, denen in einem aktiven Rekrutierungsverfahren als Baustein eines geschlechtergerechten Berufungsverfahrens bzw. eines Stellenbesetzungsverfahrens Beachtung geschenkt werden sollten. Hierzu zählen nicht nur die Festlegung des Anforderungsprofils sowie der genauen fachlichen Eignung und die Kommunikation und Transparenz der Bewerber_in gegenüber, sondern auch die Vorbereitung des Verfahrens und aktive Mitarbeit durch die Kommissionsmitglieder.

ERSTELLEN EINES ANFORDERUNGSKATALOGS

Eine geschlechtergerechte Behandlung der Bewerber_innen ist nur gewährleistet, wenn nach einheitlichen Kriterien bewertet und ausgewählt wird. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, sich vorab auf einen Anforderungskatalog/ ein Anforderungsprofil als Grundlage für die Entscheidungsfindung zu einigen. Aus diesem sollte hervorgehen, welche Qualifikationen und Kompetenzen für die zu besetzende Professur unbedingt erforderlich sind. Bei der Festlegung von Ergebniserwartungen ist die Berücksichtigung des akademischen Alters und individueller Lebensumstände der Bewerber_innen notwendig und sollte von Beginn an Teil des Kriterienkataloges sein. Hierzu zählt beispielsweise die Beachtung von Mehrfachbelastungen, insbesondere von Frauen durch Erwerbsarbeit, wissenschaftliche Qualifizierung und Familienaufgaben im Hinblick auf die wissenschaftliche Produktivität. Eine Relativierung wird dann nötig, wenn u. a. folgende Faktoren zutreffen:

- Schwangerschaft, Geburt, Kinderbetreuung,
- Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
- bisherige Berufserfahrung außerhalb der Wissenschaft.

Die hieraus entstehenden Unterbrechungen wissenschaftlicher Publikationstätigkeit oder Verzögerungen des Erwerbs von Abschlüssen sind durch den Hinweis gleichstellungsrelevanter Aspekte und Vorgaben im Sinne dieses

Leitfadens zu relativieren. Hierfür sind wesentliche Aspekte in Synopsen⁴ darzulegen, da sie eine vergleichbare Darstellung in einer formalisierten, vereinheitlichten und wertfreien Form ermöglichen.⁵ Der Anforderungskatalog bzw. das Anforderungsprofil des Profilpapieres ist Grundlage für eine aktive Rekrutierung und im weiteren Prozess für die Auswahl der einzuladenden Bewerber_innen und die Entscheidungsfindung für die Besetzung der offenen Position.

BETEILIGUNG DER STELLENBESETZUNGS- BZW. BERUFUNGSKOMMISSION

Die Beteiligung mehrerer Mitglieder der Stellenbesetzungs- bzw. Berufungskommission mit der Thematik und Problematik der aktiven Rekrutierung und der grundsätzlichen geschlechtergerechten Ausgestaltung des Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahrens sichert die Aufdeckung irrelevanter Bewertungskriterien. Sowohl die beauftragte(n) Person(en) als die beteiligten Mitglieder können hierfür durch das Berufsmanagement und/oder die Gleichstellungsbeauftragte sensibilisiert werden.

Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder

Durch die mit der aktiven Rekrutierung betraute(n) Person(en) im Verfahren werden gleichstellungsrelevante Aspekte im Prozess offengelegt. Hierbei können Benachteiligungen – allgemeine oder speziell die Besetzung betreffende – aufgezeigt sowie mögliche Vorgehensweisen und Instrumente für diskriminierungsfreie Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren erläutert werden.

Ansprache potenzieller Bewerberinnen

Aktive Rekrutierung basiert auf individueller Ansprache potenziell geeigneter Bewerberinnen. Zuvor ist es Aufgabe der mit der aktiven Rekrutierung beauftragten Mitglieder einer Berufungskommission potenzielle Bewerberinnen zu ermitteln. Dies kann im Rahmen von Netzwerken, auf Konferenzen und Fachgesprächen und auf Basis von Recherchen in hochrangigen für den ausgeschriebenen Bereich einschlägigen Fachzeitschriften, über Fachgesellschaften und Datenbanken erfolgen. In der Ansprache potenziell geeigneter Bewerberinnen ist darauf zu achten, dass keine Erwartungshaltungen auf Seiten der Angefragten entstehen, denen nicht entsprochen werden können. Es ist darauf aufmerksam zu machen, dass ein ausgewählter Bewerberinnenkreis aktiv angesprochen wird. Für den weiteren Prozess ist eine daran anschließende kontinuierliche, transparente und wertschätzende Kommunikation sicherzustellen. Der Kontakt mit den Wissenschaftlerinnen sollte zu jeder Zeit wertschätzend sein, um bspw. Optionen auf zukünftige Kooperationen sicherzustellen.

Die Rechercheergebnisse und die individuelle Ansprache werden dokumentiert und den Mitgliedern der Berufungskommission zur Kenntnis gegeben.

⁴ Synopsen werden an der Leuphana Universität Lüneburg in Berufungsverfahren durch das Berufsmanagement zur Verfügung gestellt. Sie tragen zur Transparenz des Berufungsverfahrens bei. Mögliche Kriterien können neben der allgemeinen fachlichen Qualifizierung beispielsweise auch Kenntnisse zur Drittmittelinwerbung, Führungskompetenz oder Interdisziplinarität sein. Diese bilden einheitliche Kategorien und sollten bereits im Vorfeld, möglichst in der ersten konstituierenden Sitzung der Berufungskommission, in jedem Fall vor Ausschreibungsende der Bewerbungszeit und vor Sichtung der eingegangenen Bewerbungen erfasst werden.

⁵ Vgl. Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) (Hrsg.): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking- Verbundes an niedersächsischen Hochschulen, Hannover 2011, S. 13.

Transparenz durch Dokumentation

Eine Dokumentation (Wo wurde recherchiert? Welche Quellen wurden verwendet? Wer wurde angesprochen und hat sich die angesprochene Person anschließend beworben?) ist ein wichtiger Bestandteil in der Qualitätssicherung des Berufungsverfahrens. Sie unterstützt darin den Einfluss fachlich irrelevanter Aspekte (persönliche Eindrücke, außergewöhnlicher Name etc.) durch Verschriftlichung der Diskussion und ihres Verlaufs zu mindern. Des Weiteren ist die Dokumentation sämtlicher Rekrutierungsaktivitäten ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Transparenz von Auswahlprozessen in Berufungsverfahren.

Wertschätzende Kommunikation im Auswahlverfahren

Hierzu zählt zum Beispiel die Offenlegung der Prozessschritte des Verfahrens (Zeitplan, Auswahlkriterien, zeitnahe Bestätigung des Eingangs der Bewerbungsunterlagen und Zu- oder Absage). Im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule bietet es sich an den potenziellen Bewerberinnen Informationen bezüglich der hochschulinternen Angebote zukommen zu lassen, um eventuellen Bedenken hinsichtlich Betreuungsmöglichkeiten etc. zuvorzukommen.

Aktive Rekrutierung sollte nur dann erfolgen, wenn eine Passung zur ausgeschriebenen Professur gegeben ist.

RECHERCHE IN DATENBANKEN

Für einige Fachbereiche stellt es eine besondere Herausforderung dar geeignete Personen zu finden und anzusprechen. Besonders in diesem Fall sollte eine aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgen. Dies kann auf verschiedenen Wegen realisiert werden:

1. Vorschläge von möglicherweise geeigneten Fachkolleginnen durch Mitglieder der Berufungskommission,
2. Recherche in Online-Datenbanken, Fachgesellschaften und Netzwerken,
3. Ansprache auf Konferenzen, Fachgesprächen, Arbeits- und Expert_innenkreisen etc.

Die folgende Liste enthält europäische, überwiegend deutschsprachige, allgemeine und fachspezifische Datenbanken⁶.

ALLGEMEINE DATENBANKEN

www.femdat.ch	Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen in der Schweiz (internationale Datenbank)
http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS/	(Projekt-) Datenbank für die von der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) geförderten Projekte sowie die an dem Projekt beteiligten Forschungseinrichtungen und Personen; Wissenschaftler_innen können nach Fachgebieten recherchiert werden (internationale Datenbank)
http://www.dfg.de/	Überblick über die Arbeit und die Datenbanken der Deutschen Forschungsgemeinschaft
https://www.lakof-bw.de/fuer-hochschulen/datenbank-professorin-hawdhbw/	Datenbank der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) (Account notwendig)
http://www.gesis.org/femconsult/home/	Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen im deutschsprachigen Raum (Hochschule und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Wirtschaft und Industrie); Angebot des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
http://www.academia-net.de/	AcademiaNet – Datenbank zur Recherche hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus ganz Europa (fächerübergreifend)
www.dawn.uni-hannover.de	Datenbank für niedersächsische Wissenschaftlerinnen

⁶ Letzter Zugriff auf alle Datenbanken am 2. August 2017.

http://margarete-von-wrangell.de/index.php?nav=3	Datenbank des Magarete von Wrangell-Habilitationsprogramms (Baden-Württemberg); die Datenbank bietet die Möglichkeit, nach ehemaligen Stipendiatinnen zu recherchieren, entweder alphabetisch oder nach Suchbegriffen wie zum Beispiel Fachbereichen.
http://www.cec-wys.org/html/	Central European Centre for Women and Youth in Science; auf einer tschechischen Datenbank basierende Plattform für Wissenschaftlerinnen in Ungarn, der Slowakei, Slovenien und der Tschechischen Republik aller Fächer
http://www.netzwerk-frauenforschung.de/das_netzwerk.php?lang=de	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung des Netzwerkes Frauenforschung NRW. Keine Datenbank, aber eine Auflistung über die zum Netzwerk gehörenden Professuren, die beteiligten Wissenschaftlerinnen, deren Forschungsprojekte und Publikationen sowie die netzwerkinternen Kooperationen einschließlich der Koordinationsstelle.
http://www.gender-curricula.com/gender-expertinnen/	Datenbank Genderexpertinnen; Genderexpertinnen können per E-Mail kontaktiert werden und sind nach Fachgebieten sortiert.
http://epws.org/	Europäisches Netzwerk von Wissenschaftlerinnen (englischsprachig, Account notwendig)

DATENBANK DER EU FÜR INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Datenbank der EU für internationale Kooperationen	Projekt- und Personendatenbank für EU- Projekte und die an den Projekten beteiligten Forschungseinrichtungen und Personen, breites Themenfeld, das allerdings fachlich wenig spezifisch ist.
---	--

FACHSPEZIFISCHE DATENBANKEN (NACH FAKULTÄT)

Fakultät Bildung

http://www.clio-online.de/site/lang_de/40208088/default.aspx	Clio-Online – Geschichtswissenschaften; Datenbank für Historiker_innen zu Forschungsschwerpunkten, Projekten und Publikationen aus dem Bereich Geschichtswissenschaften (fachspezifisch)
---	--

Fakultät Kulturwissenschaften

http://www.gender-curricula.com/gender-expertinnen/	Datenbank Genderexpertinnen; Genderexpertinnen können per E-Mail kontaktiert werden und sind nach Fachgebieten sortiert.
http://www.mavas.at/members/genderstudies/	Österreichische Wissenschaftler_innen-Datenbank für Frauen- und Geschlechterforschung; diverser Fachgebiete aus dem deutschsprachigen Raum, keine direkte Kontaktaufnahme, jedoch häufig Verlinkungen zu Homepages oder Arbeitsstellen.

http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/Datenbank.html	Datenbank für Forschungsprojekte und Veröffentlichungen von Wissenschaftler_innen aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung aus Sachsen-Anhalt (eher geringe Anzahl).
http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/tabop.htm	Datenbank Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt/ Universität Magdeburg. Die Datenbank wird ständig erweitert und ist alphabetisch nach Nachnamen geordnet.
http://www.network-migration.org/experten/	Expert_innenendatenbank Migration; Datenbank für Wissenschaftler_innen mit dem Themengebiet Migration, sowohl aus staatlichen, als auch nicht- staatlichen Organisationen, Universitäten und Forschungseinrichtungen.
http://www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/index.html	Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung; Auflistung aller Professuren der Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Universitäten.
http://www.uni-flensburg.de/akhfg/datenbank.htm	(AKHFG) Datenbank Wissenschaftler_innen des Arbeitskreises Historische Frauen- und Geschlechterforschung
http://www.clio-online.de/site/langde/40208088/default.aspx	Clio-Online – Geschichtswissenschaften; Datenbank für Historiker_innen zu Forschungsschwerpunkten, Projekten und Publikationen aus dem Bereich Geschichtswissenschaften
http://www.medienfrauen.net/index.php?article_id=39	Expertinnendatenbank verschiedener Themen (Österreich)

Fakultät Nachhaltigkeit

www.femtech.at	Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Naturwissenschaft, Forschung und Technologie
http://cordis.europa.eu/fp7/partners_en.html	EU-Datenbank für Forschung und Innovation; Forscher_innen der Naturwissenschaften (v.a. Ökologie, erneuerbare Energien), die durch die EU gefördert werden bzw. wurden.
http://www.elseo-cdc.org/M11.shtm	Die europäische ELSO (European Life Scientist Organization) Expertinnendatenbank für Molekulare Lebenswissenschaften: Die Datenbank hilft Wissenschaftler_innen, Universitäten, Institutionen und Herausgebern dabei, qualifizierte Wissenschaftler_innen zu identifizieren (englisch)
http://www.embo.org/science-policy/women-in-science/wils-database-of-women-in-life-sciences	Europäische Expertinnen-Datenbank WiLS Database – Expert Women in Life Sciences

Fakultät Wirtschaftswissenschaften

http://akgl.uni-graz.at/	AKGL – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Datenbank von an österreichischen Universitäten habilitierten Frauen, die ständig ergänzt wird (internationale Datenbank); keine direkte Recherche möglich, Stellenausschreibungen werden vom Büro an passende Wissenschaftlerinnen weitergeleitet.
http://sites.nationalacademies.org	CWSE Directory of Organisations Encouraging Women In Science And Engineering; Datenbank der Universität Michigan für Organisationen, die in der Frauenförderung innerhalb der Naturwissenschaft und Ingenieurwissenschaft aktiv sind. Zudem sind Forschungsstudien und weiterführende Informationen verfügbar.
http://www.wes.org.uk/	The Women's Engineering Society; Netzwerk von Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen (Account notwendig)

Sonstige

Wissenschaftliche Fachgesellschaften	http://www.bildungserver.de/instliste.html?ik=Fachgesellschaft&
http://www.netzwerk-frauenforschung.de/das_netzwerk.php?lang=de	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung des Netzwerkes Frauenforschung NRW. Keine Datenbank, aber eine Auflistung über die zum Netzwerk gehörenden Professuren, die beteiligten Wissenschaftlerinnen, deren Forschungsprojekte und Publikationen sowie die netzwerkinternen Kooperationen einschließlich der Koordinationsstelle.
www.stipendiumplus.de	Überblick über Begabtenförderung in Deutschland und Hinweise auf Alumni-Netzwerke.
https://www.stiftungen.org/verband/was-wir-tun/vernetzungsangebote/arbeitskreise-foren-und-expertenkreise.html und www.stiftungsindex.de	Foren, Arbeits- und Expert_innenkreise von Stiftungen, die der Bundesverband Deutscher Stiftungen als Plattformen für Erfahrungsaustausch und Vernetzung für seine Mitglieder regelmäßig organisiert.
http://www.bpw.at/	Business and Professional Women (BPW): internationales Netzwerk berufstätiger Frauen

LITERATUR ZUM THEMA

Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren, Herten 2010.

Justizariat der Universität Konstanz (Hrsg.): Richtlinie „Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren für die Besetzung einer W3- Professur an der Universität Konstanz“, Konstanz 2016.

Karlsruher Institut für Technologie (KIT): Handreichung zur aktiven Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, Karlsruhe 2013.

Kastell, Kristin (Hrsg.): Her mit den besten Köpfen! Rekrutierung von Frauen: Aktiv und professionell. Ein Leitfaden (Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig), Wernigerode 2010.

Peus, Claudia, Braun, Susanne, Hentschel, Tanja, Frey, Dieter (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin, Heidelberg 2015.

Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity der Universität Konstanz: Empfehlungen zur Umsetzung der Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren an der Universität Konstanz, 2013. <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung/geschlechtergerechte-organisationsentwicklung/berufungsverfahren-und-aktive-rekrutierung/> (letzter Zugriff am 2. August 2017).

Teichert, Georg: Gendersensibler Berufungsleitfaden (Universität Leipzig) (Stand Juli 2014).

Universität Mainz: Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Mainz o. J. (Stand: Januar 2015).

Universität Stuttgart: Leitfaden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2, W3- Professuren. Anlage 8: Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen für Professuren an der Universität Stuttgart (Stand 2015).

Impressum
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
» www.leuphana.de